



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DEL MINISTERIO
DE SALUD, LIMA, 2021

Línea de investigación:

Gestión empresarial e inclusión social

Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión de Inversión

Pública

Autora

Huamancusi Elescas, Yaquelin Olinda

Asesor

Pajuelo Camones, Carlos Heráclides

ORCID: 0000-0003-1901-0770

Jurado

Gutiérrez Paucar, Félix Javier

Ambrosio Reyes, Jorge Luis

Antón de los Santos, Marco Antonio

Lima - Perú

2024



CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE SALUD, LIMA, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

13%

INDICE DE SIMILITUD

12%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Nacional de Educacion Enrique Guzman y Valle Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DEL
MINISTERIO DE SALUD, LIMA, 2021

Línea de investigación:

Gestión empresarial e inclusión social

Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión de Inversión

Pública

Autora:

Huamancusi Elescas, Yaquelin Olinda

Asesor:

Pajuelo Camones, Carlos Heráclides
ORCID: 0000-0003-1901-0770

Jurado:

Gutiérrez Paucar, Félix Javier

Ambrosio Reyes, Jorge Luis

Antón de los Santos, Marco Antonio

Lima - Perú

2024

Dedicatoria

Dedico la presente tesis a mis padres, familiares y amigos, cuya influencia en mi vida ha sido sustancial para alcanzar todos mis objetivos; con sus palabras, valores y acompañamiento me han permitido lograr lo que me he propuesto en el ámbito personal, profesional y académico.

Agradecimiento

Deseo expresar mi agradecimiento a mis compañeros, profesores y tutores, ya que, sin su apoyo, asesoramiento y comentarios, no habría sido posible completar esta investigación. Aprecio mucho su guía y compromiso con mi proyecto.

Índice

Resumen.....	7
Abstract.....	8
I. Introducción.....	9
1.1. Planteamiento del Problema.....	9
1.2. Descripción del problema.....	11
1.3. Formulación del problema	12
Problema general	12
Problemas específicos.....	13
1.4. Antecedentes	13
1.5. Justificación de la investigación.....	19
1.6. Limitaciones de la investigación.....	20
1.7. Objetivos	20
Objetivo general	20
Objetivos específicos.....	21
1.8. Hipótesis.....	21
II. Marco Teorico	22
2.1. Marco conceptual	22
III. Método.....	41
3.1. Tipo de investigación	41
3.2. Población y muestra	42
3.3. Operacionalización de variables.....	44
3.4. Instrumentos	45
3.5. Procedimientos	46
3.6. Análisis de datos.....	46
3.7. Consideraciones éticas	47
IV. Resultados.....	49
V. Discusión de resultados	70
VI. Conclusiones.....	77
VII. Recomendaciones	79
VIII. Referencias	81
IX. Anexos	88

Índice de tablas

Tabla 1. Análisis de frecuencias del Clima Laboral	491
Tabla 2. Análisis de frecuencias de dimensión Relaciones	502
Tabla 3. Análisis de frecuencias de dimensión Autorrealización.	524
Tabla 4. Análisis de frecuencias de dimensión Estabilidad/Cambio	535
Tabla 5. Análisis de frecuencias de la variable Desempeño.	557
Tabla 6. Análisis de frecuencias de dimensión Conocimiento del trabajo.	568
Tabla 7. Análisis de frecuencias de dimensión Calidad del trabajo.....	57
Tabla 8. Análisis de frecuencias de dimensión Responsabilidad.....	591
Tabla 9. Análisis de frecuencias de dimensión Productividad.....	60
Tabla 10. Análisis de frecuencias de dimensión Habilidad y destreza.	624
Tabla 11. Análisis de frecuencias de dimensión Actitud hacia la organización.	63
Tabla 12. Prueba de normalidad.	657
Tabla 13. Correlación entre la dimensión Relaciones y la variable Desempeño.	668
Tabla 14. Correlación entre la dimensión Autorrealización y la variable Desempeño.....	69
Tabla 15. Correlación entre la dimensión Estabilidad/Cambio y la variable Desempeño....	680
Tabla 16. Correlación entre la variable Clima Laboral y la variable Desempeño.	691
Tabla 17. Confiabilidad del cuestionario de la variable clima laboral.....	956
Tabla 18. Confiabilidad del cuestionario de la variable clima laboral.....	956

Índice de figuras

Figura 1. Análisis de frecuencias de variable Clima Laboral.	49
Figura 2. Análisis de frecuencias de dimensión Relaciones.	51
Figura 3. Análisis de frecuencias dimensión Autorrealización.	52
Figura 4. Análisis de frecuencias de la dimensión Estabilidad/Cambio.	53
Figura 5. Análisis de frecuencias de variable Desempeño.	55
Figura 6. Análisis de frecuencias de la dimensión Conocimiento del trabajo.	56
Figura 7. Análisis de frecuencias dimensión Calidad del trabajo.	58
Figura 8. Análisis de frecuencias del Responsabilidad.	59
Figura 9. Análisis de frecuencias de dimensión Productividad.	61
Figura 10. Análisis de frecuencias dimensión Habilidad y destreza.	62
Figura 11. Análisis de frecuencias del Actitud hacia la organización.	63

RESUMEN

El siguiente trabajo de investigación se efectuó con la finalidad de establecer el vínculo existente entre clima laboral y desempeño de los empleados del Ministerio de Salud, Lima, 2021. Para ello, se planteó una investigación de tipo básico, de enfoque cuantitativo, de nivel relacional, con diseño no experimental y de corte transversal; a su vez, la muestra fue compuesta por 172 trabajadores de dicha institución, la cual fue determinada de forma aleatoria simple y sobre la cual se dedicaron dos cuestionarios, uno por cada variable, con dos opciones: verdadero y falso. Como principal resultado, tras la aplicación del Rho de Spearman, se obtuvo un factor de correlación de 0.515 y un p-valor de 0.000 entre las variables de investigación. De tal forma, se pudo concluir que el clima laboral y el desempeño cuentan con una relación positiva y significativa, corroborando así la hipótesis de trabajo planteada desde el principio.

Palabras clave: clima laboral, desempeño, relaciones, autorrealización, estabilidad/cambio.

ABSTRACT

The following research work was carried out with the purpose of establishing a link between the work environment and the performance of the employees of the Ministry of Health, Lima, 2021. For this, a basic type of research was proposed, with a quantitative approach, level relational, with a non-experimental and cross-sectional design; In turn, the sample was composed of 172 workers from said institution, which was determined in a simple random manner and on which two questionnaires were dedicated, one for each variable, with two options: true and false. As the main result, after the application of Spearman's Rho, a connection factor of 0.515 and a p-value of 0.000 were obtained between the research variables. In this way, it was possible to conclude that the work environment and performance have a positive and significant relationship, thus corroborating the work hypothesis raised from the beginning.

Keywords: work environment, performance, relations, self-realization, stability/change.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del Problema

El desempeño laboral engloba todas las capacidades y aptitudes que manifiestan los trabajadores al desempeñar diariamente sus tareas dentro de su lugar de trabajo, por tanto, es necesario que las empresas gestionen las condiciones adecuadas dentro del entorno laboral para apoyar un adecuado desempeño, en ese sentido, Acosta (2023) señalaba que dentro de las empresas y organizaciones y el ejercicio de sus labores es un componente principal para el alcance de las metas propuestas, siendo necesario para ello una adecuada gestión del clima laboral, lo cual hará posible que los trabajadores dispongan de condiciones y materiales requeridas para acompañar y apoyar el desempeño de sus tareas, no obstante, en la actualidad aún es común que existan empresarios que no realizan una adecuada gestión de las circunstancias profesionales ni se evalúa el ejercicio laboral de los empleados, existiendo descontentos dentro del personal que los lleva a bajos resultados y hasta una alta rotación de los mismos.

Actualmente con la situación surgida por la pandemia del COVID-19, a nivel mundial, muchas personas se ven forzadas a desempeñarse desde sus casas, adoptando diversas formas de trabajo remoto como medida de las disposiciones sanitarias en el país y prevención para combatir el avance del virus. Todo ello ha generado un gran desafío para las organizaciones, ya que, en muchos casos los trabajadores han presentado cuadros de estrés por las condiciones bajo las cuales deben desempeñarse, por tanto, en un contexto extraordinario y nuevo para los trabajadores, es necesario que las organizaciones puedan monitorear el clima laboral como una tarea central para corregir el desempeño del recurso humano, ya que, los empresarios han descuidado la gestión del clima laboral por no considerarlo relevante puesto que los trabajadores se desempeñan en sus hogares, lo cual ha generado que las condiciones de trabajo

establecidas y los mecanismos adoptados resulten estresantes y de difícil adaptación para los trabajadores, generando desmotivación, incertidumbre, temor, y una atmosfera negativa hacia las exigencias de los empleadores, lo cual en muchos casos derivó en un inferior nivel de desempeño del trabajador. (Randstad, 2020)

En el plano internacional, tal situación problemática tanto en la gestión del clima laboral como el bajo ejercicio laboral de los trabajadores se ha hecho evidente en Colombia, país en el que los trabajadores han manifestado que los cambios abruptos en su rutina y jornadas de trabajo han generado la necesidad de conectarse 24/7 para lograr cumplir con sus actividades, siendo masiva la tendencia al incremento de la jornada laboral y la imposibilidad de desconectarse del trabajo, afectando el descanso de los empleados desde el comienzo de la pandemia, generándose diversos síntomas que afectan la salud a nivel físico, fatiga mental, cambios en el estado de ánimo, generando bajo rendimiento y desempeño en las labores, todo ello ante la inacción de los directivos de las organizaciones para gestionar un adecuado clima laboral que pueda perfeccionar las circunstancias de trabajo aún en sus hogares. (Diario Extra, 2021)

En el plano nacional, en Perú, cerca del 81% de los empleados reconoció que para tener un adecuado desempeño es necesario tener un óptimo clima laboral, mientras que, el 86% de los empleados manifestó que desistiría si no halla un puesto de trabajo con un adecuado clima laboral (Perú 21, 2018). Además, en ese contexto, se ha puesto de manifiesto que una cantidad menor al 50% de las empresas ejecuta acciones para perfeccionar su clima laboral y apoyar el desempeño de sus obreros, ya que, si bien algunas empresas analizan la situación del clima laboral, son pocas las que llevan a cabo acciones para cambiar las deficiencias halladas e impulsar y mejorar las circunstancias bajo las cuales se realizan sus colaboraciones. (Gestión, 2019)

La situación descrita en Perú se ha convertido en un problema latente actualmente con la nueva normalidad en la que se desempeñan los trabajadores ante la pandemia de la COVID-19, la cual ha propiciado grandes cambios en el clima laboral de las organizaciones, manifestando cinco de cada 10 trabajadores que el cambio experimentado en su situación laboral ha sido negativo, viendo afectado su bienestar y sensación de estabilidad, también una disminución salarial en el 30% de los trabajadores, suscitándose además un constante problema con la conectividad a internet para cumplir las funciones asignadas, así como la carencia de políticas claras sobre el trabajo remoto, situaciones que generan un clima laboral negativo, lo cual afecta la salud física y mental y se ha visto reflejado en una disminución en el desempeño laboral de hasta un 59% de los empleados. (Radio Programas del Perú [RPP Noticias], 2021)

1.2. Descripción del problema

Se ha podido conocer la problemática suscitada en el Ministerio de Salud ante la situación por la COVID-19, institución en la cual los trabajadores se desempeñan diariamente en un contexto sumamente tenso, experimentando constantemente cuadros de estrés, temor, depresión, e incertidumbre, desencadenándose incluso problemas en cuanto a la forma que desempeñan sus funciones, la disminución en la calidad de su trabajo, evasión de responsabilidades propias de su cargo, una menor capacidad para tomar decisiones ante problemas de diversa índole que se presentan, más aún en los cuales, dado el contexto de la pandemia, sus decisiones puede colocar en peligro la salud y vida de otras personas como la de ellos mismos, además de un menor sentido de colaboración, empatía y mayor sentido individualista para resguardar su propia vida y salud.

En dicho contexto, se ha podido conocer, a través de conversaciones con jefes y personal subordinado, que la situación descrita anteriormente podría tener como causa principal al inadecuado clima laboral que se ha gestado en la institución en los últimos tiempos,

ya que, se ha suscitado un resquebrajamiento en las relaciones entre compañeros, las cuales incluso se han vuelto conflictivas ocasionando que carezcan de apoyo para realizar las diversas actividades, así mismo, el personal considera que existe una falta de estabilidad y control en sus funciones a causa de la pandemia, puesto que, el repunte de los casos ha llevado a las autoridades a tomar medidas extremas en ciertas regiones como la de retomar la cuarentena obligatoria, esto no les permite tener claridad sobre su situación laboral, así también, se ha perdido la autonomía para desempeñar sus funciones, ya que todo se rige a protocolos estrictos, además, sienten una carencia de apoyo de sus jefes para brindarles confort en el desempeño de sus funciones a través de lugares seguros dentro de su centro de labores o condiciones y políticas adecuadas para propiciar un ambiente favorable cuando han tenido que desempeñarse desde sus hogares.

Es así que, la situación relatada se ha tomado como interés para desarrollar un estudio de carácter científico, ya que, de continuar laborando en las condiciones actuales, con un clima laboral inadecuado y efectos negativos que merman la eficiencia en el perfeccionamiento de sus tareas, progresivamente seguirá deteriorándose el clima laboral, generando malestar tanto físico como emocional que impactará en el bienestar de los trabajadores como en su crecimiento profesional, además, se tendrían efectos muy negativos sobre el desempeño laboral, generando una mala calidad en los servicios prestados por la institución, lo cual impactaría negativamente empeorando el contexto sanitario presente que ocurre en el país, además de generar la desconfianza y desprestigio de la institución.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el clima laboral y desempeño de los trabajadores del Ministerio de Salud, Lima 2021?

1.3.2. Problemas específicos

¿Cómo se asocia las relaciones y desempeño de los trabajadores del Ministerio de Salud, Lima 2021?

¿Cómo es la relación entre la autorrealización y desempeño de los trabajadores del Ministerio de Salud, Lima 2021?

¿Cómo es la relación entre la estabilidad/cambio y desempeño de los trabajadores del Ministerio de Salud, Lima 2021?

1.4. Antecedentes

1.4.1. Internacionales

Solórzano et al. (2020) efectuaron un estudio denominado “Clima en el trabajo y su efecto en el ejercicio laboral de los trabajadores del registro de la propiedad Manta EP Manabí”, Ecuador. El que tenía por finalidad estudiar el clima laboral y el efecto que ocasionaba en el desarrollo de sus tareas como oficinistas del Registro de la Propiedad de Manta EP de Ecuador. El estudio fue de tipo aplicado, correlacional, de diseño no experimental, y de corte transversal. Teniendo por muestra 27 funcionarios. La técnica en uso para recoger la información fue mediante encuesta, entretanto que el instrumento fue el cuestionario. Teniendo por conclusión que: El clima laboral presentaba un grado inferior, encontrándose además un vínculo revelador entre clima laboral y desempeño de los funcionarios, asimismo se halló que la dimensión relaciones, autorrealización, adaptación y cambio, influyen de forma trascendental sobre el desempeño y la satisfacción de los funcionarios. Antecedente útil porque provee de bibliografía sobre las inconstantes clima y desempeño laboral.

Álvarez et al. (2019) realizaron la investigación en su tesis de postgrado, denominado “Estudio del vínculo existente entre el clima y el desempeño laboral de los funcionarios del sector administrativo de la Unión contra el cáncer seccional - Bogotá”. Universidad Piloto de

Colombia. La cual tenía por finalidad: Examinar el vínculo que hay presente entre el clima y el desempeño laboral logrado por los funcionarios del sector de administración. La investigación realizada es de tipo aplicada, correlacional de diseño no experimental, y de corte transversal. Teniendo por muestra 27 funcionarios. La técnica en el recojo de información fue la encuesta, entretanto el instrumento fue el cuestionario. Se llegó a la conclusión que existía vinculo revelador entre el clima y el desempeño laboral de los funcionarios del sector administrativo. Además, se halló que la segregación del área administrativa, las débiles vinculaciones interpersonales de los funcionarios, y la falta de políticas claras de desempeño, poseen vinculo indicador con el desempeño de la empresa y la organización. Antecedente útil para diseñar un esquema teórico relevante acerca del clima y el desempeño laboral.

González y Morales (2020) desarrollaron un trabajo investigativo denominado “Clima empresarial y ejercicio de los funcionarios públicos en el Área de Rentas Internas”. Ambato, Ecuador. Cuya finalidad fue establecer el vinculo existente entre el clima de la empresa y ejercicio de las labores. La metodología fue cuantitativa, no experimental y exploratorio, además la muestra fueron 128 funcionarios públicos, mientras que el instrumento fue el cuestionario. Conde concluyeron que hay un vínculo de tipo positivo, directo e indicador entre el clima y desempeño de las labores por un 0,959.

Salvador (2018) en su trabajo llamado “Clima laboral presente entre los empleados del Hospital General de “La Villa”, de II grado en la Localidad de México”. Donde la meta era medir el clima presente en los empleados del hospital General de La Vila, México. Respecto a la metodología fue cuantitativa, no experimental y descriptiva, además la muestra utilizada fue de 264 empleados y el instrumento usado el cuestionario. Teniendo por conclusión que el clima empresarial se encuentra en una calificación de 6,2 de 10 puntos, mientras que las dimensiones con mayor puntaje fueron la realización personal (7,1), el estímulo del trabajo en equipo (6,8),

cuidado del patrimonio institucional (6,8), dirección (6.6), aplicación del trabajo (6.6) y responsabilidad (6.6).

Enríquez y Calderón (2017) desarrollaron un artículo científico denominado “El clima en el trabajo y su efecto en el ejercicio laboral de los empleados, docentes de una Escuela de Educación Básica en Ecuador”. Teniendo como objetivo analizar los componentes más trascendentales en el clima organizacional y su efecto en el desempeño de sus labores. La investigación fue realizada con el tipo aplicada, correlacional, de diseño no experimental, y de corte transversal. Teniendo por muestra a 53 personas. La técnica utilizada para recoger la información fue la encuesta, entretanto el instrumento fue el cuestionario. Se tuvo por conclusión que si hay una vinculación significativa entre el clima en el trabajo y el desempeño del personal docente de la Escuela de Educación Básica en Ecuador. Además, se halló que el desempeño se encuentra asociados a cuatro factores del clima laboral, la motivación, las vinculaciones interpersonales; claridad de las normas de la institución, y la autorrealización. Este antecedente permite ampliar el conocimiento del clima laboral y el desempeño.

Espinosa y Uguña (2016) realizaron un trabajo de tesis denominado “El clima en el trabajo y su efecto en el ejercicio y responsabilidad de los trabajadores operativos de la compañía fármaco-industrial”. Escuela Superior Politécnica del Litoral. Guayaquil, Ecuador. El objetivo seguido fue Establecer la medida en que ejerce efecto el clima laboral en el ejercicio de las labores y la responsabilidad que tienen los trabajadores del sector de Producción de la compañía Fármaco-Industrial. La investigación fue de tipo aplicada, correlacional, de diseño no experimental, y de corte transversal. Siendo la muestra 36 individuos de ambos géneros y varían de acuerdo a su edad. La técnica utilizada en la recolección de información fue la encuesta, entretanto que el instrumento fue el cuestionario. Por conclusión se llegó a que el clima laboral repercute de forma trascendental en el ejercicio y responsabilidad del trabajador operativo de una compañía fármaco-industrial, además se halló que las dimensiones relaciones,

autorrealización, estabilidad, y cambio, se vinculan elocuentemente con los resultados de desempeño de los empleados y su compromiso. Así mismo, se halló un deficiente clima laboral acompañado de un bajo desempeño y nivel de compromiso. Este antecedente proporciona referencias bibliográficas para el estudio del clima de trabajo y el desempeño.

1.4.2. Nacionales

Ruíz (2021) realizó un trabajo de investigación denominado “Clima de trabajo y su vínculo existente entre el ejercicio de los funcionarios del Hospital Luis Heysen Incháustegui Es-salud, departamento Lambayeque, 2019”. Universidad del Pacífico en Lima, Perú. La cual tuvo por meta: Fijar el tipo de vinculación presente entre clima y el desempeño laboral de los funcionarios del Hospital Luis Heysen Incháustegui de Essalud, Lambayeque. El estudio fue realizado con el tipo aplicado, correlacional, de diseño no experimental, y de corte transversal. Teniendo por muestra 76 personas de ambos géneros y varían de acuerdo a su edad. La técnica utilizada en la recolección de información fue la encuesta, y el instrumento fue el cuestionario. Teniendo por conclusión que hay presente un vínculo significativo, directo, y positivo entre el clima y el desempeño laboral de los funcionarios del Hospital Luis Heysen Incháustegui de Essalud, Lambayeque. Además, se encontró que el grado de clima laboral se situó como aceptable según el 70% de la muestra, y el desempeño de labores en un nivel en avance en el 97% de los trabajadores; asimismo, se halló que el clima laboral tiene una vinculación directa y positiva con la dimensión competencias del desempeño laboral. Este antecedente es útil por constituirse en una guía metodológica para las variables estudiadas.

Pizarro (2019) desarrolló el estudio de tesis de postgrado denominado “Clima laboral en el sector asistencial del hospital Virgen de Fátima y el desempeño de sus labores. Universidad César Vallejo en el año 2018. La finalidad del presente fue: Diagnosticar la vinculación existente en el clima laboral y ejercicio de las labores del sector de ayuda en los

empleados del Hospital Regional Virgen de Fátima en Chachapoyas durante el año 2018. El estudio fue de tipo básico, correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. Estando conformada la muestra por un número total de 100 trabajadores. La técnica usada para recoger la información fue la encuesta y como instrumento utilizado el cuestionario. Concluyendo: El clima laboral y el desempeño laboral se relaciona de manera explicativa y directa en los empleados del área asistencial. De los encuestados un 96% lo calificó como inadecuado el desempeño laboral, mientras que el 62% indicó que existen deficiencias en el clima laboral, siendo las dimensiones mejor valoradas las condiciones laborales, y la comunicación. Este antecedente provee de información para ampliar el juicio acerca del clima en el trabajo y su desempeño de sus labores.

Ríos (2018) realizó una investigación de tesis de postgrado denominado “Clima y desempeño de las tareas realizadas por parte de los empleados del sector administrativo de la Dirección de Red de Salud Lima Norte IV en el año 2017”. Universidad César Vallejo. Lima. Que tenía por finalidad primordial el fijar el vínculo presente entre Clima y ejercicio de labores por parte de los empleados del área administrativa de la Dirección de Red de Salud Lima Norte. El estudio fue de tipo básico, correlacional, no experimental, y de corte transversal. La muestra fue formada por 79 empleados del sector administrativo. La técnica en uso fue la encuesta y se usó el instrumento del cuestionario. Para finalmente llegar a la conclusión que el clima y desempeño de las labores se vinculan de forma trascendental y positiva, asimismo, el aspecto del clima laboral también se encuentra relacionada significativamente de forma positiva con el clima laboral en los empleados del área administración de la Dirección de Red de Salud Lima Norte IV. Antecedente que provee de fuentes bibliográficas de los temas estudiados.

Silva et al. (2018) realizaron un trabajo llamado “Impacto del clima laboral en el ejercicio de sus tareas por parte de los empleados de la Municipalidad de Morales en la Región de San Martín”. Cuya meta principal fue el de Explicar el contexto del clima laboral en la

Municipalidad de Morales, así como estudiar el ejercicio en las labores por parte de los empleados para por último conocer los componentes que engloban el clima laboral en la empresa que los impacta de forma negativa en el ejercicio de las tareas fijadas. El estudio fue de tipo descriptivo, correlacional y de método inductivo. La muestra tomada fueron 75 empleados. La técnica usada fue la encuesta como instrumento se utilizó el cuestionario. Concluyendo que el clima laboral posee vinculación significativa con el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad, en ese sentido, las reglas, beneficios, y la duración en sus puestos de trabajo influyen en el ejercicio de sus labores. Se diagnosticó que el clima laboral se encontraba en un nivel normal, y el desempeño en un nivel medio. Antecedente que contribuye con información sobre las variables que se estudian.

Pujay (2017) realizó un estudio titulado “Clima y desempeño laboral de los empleados del Sector de Centro Quirúrgico en el Hospital II de la ciudad de Pasco en el año 2017”. Universidad Nacional Federico Villarreal. Perú. Donde se tuvo por finalidad Establecer el grado de vinculo presente entre el clima laboral y a la vez como afecta esto el desempeño de sus empleados. El estudio fue realizado con el tipo aplicado, un nivel correlacional, y presentaba un diseño no experimental, de corte transversal. La muestra fueron 30 empleados del sector de centro quirúrgico del Hospital II Pasco. La técnica usada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Concluyendo lo siguiente: El 73,3% de los trabajadores calificaron como habitual el clima laboral, mientras que, el 80,0% mostró un nivel regular de desempeño. Así mismo se halló que el clima en sus labores se vincula indicadora y efectivamente con el desempeño de los empleados. Asimismo, se halló un vínculo positivo y trascendental entre las dimensiones del clima laboral, relaciones, autorrealización, estabilidad/cambio, con el desempeño de los empleados del Sector de Centro Quirúrgico del Hospital II en la ciudad de Pasco. Antecedente relevante ya que se organiza en un hito táctico en la investigación que estamos realizando.

Atiquipa y Jaimes (2017) realizaron un trabajo denominado “Clima laboral y el vínculo presente con el ejercicio laboral en el Sector de Materno Infantil dirigido por el Dr. Enrique Martin Altuna en Puente Piedra durante el año 2015” en la Universidad César Vallejo. Perú. Cuya finalidad primordial en el estudio fue fijar el grado de vinculación presente entre el clima y desempeño de labores por parte de los empleados en asistencia, asimismo de los oficinistas nombrados como contratados. El estudio fue efectuado de tipo aplicado, correlacional, no experimental, y de corte transversal. Cuya muestra fueron 106 empleados. La técnica usada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Llegando a concluir que se hallaron una vinculación significativa entre clima y el desempeño de las labores en el CSMI DEMA-MINSA. Finalmente, se halló que las relaciones, la autorrealización, la estabilidad y cambio, tienen incidencia significativa y positivo acerca del desempeño de los empleados. Este antecedente es útil porque provee de datos acerca de las variables en evaluación.

1.5. Justificación de la investigación

El siguiente trabajo en estudio según el ámbito teórico se justifica en la medida que ha sido realizada a través de teorías y estudios de carácter científico, los cuales permitirán el estudio de las variables del estudio y la problemática en la cual se encuentran inmersas en el contexto estudiado, de esa manera, permitirán realizar una evaluación pertinente y oportuna, con la cual se alcancen los fines del estudio y se deriven resultados válidos y útiles para ampliar el conocimiento en la materia abordada, sirviendo de referente teórico dentro de la comunidad científica.

En el plano metodológico, la investigación se justifica en cuanto se ha diseñado un esquema metodológico adecuado para alcanzar el propósito de la investigación, lo cual, aunado a los instrumentos de recolección que serán empleados para recoger los datos, serán útiles para

orientar futuras investigaciones en la materia, proveyendo de un referente metodológico para el tratamiento adecuado de la problemática y las variables planteadas.

En cuanto a la justificación práctica, se puede señalar que el estudio será útil puesto que los resultados presentados podrán ser empleados por la institución en la cual se realizó el estudio, como un precedente y fuente de información que oriente el inicio de labores necesarias para perfeccionar el clima y desempeño de labores dentro de la institución, además, será útil para otras instituciones, ya que ofrece un análisis que también podría orientar la misión del clima laboral en diversos contextos organizacionales, y la mejora de los efectos derivados del desempeño de sus colaboradores.

1.6. Limitaciones de la investigación

La principal limitación que se presentó en este estudio fue que se realizó en un momento de cambios abruptos en las rutinas y jornadas de trabajo, con muchos empleados trabajando de forma remota, lo que pudo haber influido en las percepciones del clima laboral y el desempeño. Además, las medidas sanitarias implementadas durante la pandemia restringieron el acceso directo a los participantes, lo que llevó a la aplicación de los instrumentos de manera virtual. Esto limitó la profundidad de la interacción con los participantes y afectando la tasa de respuesta.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el clima laboral y desempeño de los trabajadores del Ministerio de Salud, Lima, 2021.

1.7.2. *Objetivos específicos*

Analizar la asociación entre las relaciones y desempeño de los trabajadores del Ministerio de Salud, Lima, 2021.

Definir la relación entre la autorrealización y desempeño de los trabajadores del Ministerio de Salud, Lima, 2021.

Establecer la relación entre la estabilidad/cambio y desempeño de los trabajadores del Ministerio de Salud, Lima, 2021.

1.8. Hipótesis

1.8.1. *Hipótesis general*

Hi: Existe relación significativa entre el clima laboral y desempeño de los trabajadores del Ministerio de Salud, Lima, 2021.

1.8.2. *Hipótesis específicas*

HE1: Existe asociación significativa entre las relaciones y desempeño de los trabajadores del Ministerio de Salud, Lima, 2021.

HE2: Existe relación significativa entre la autorrealización y desempeño de los trabajadores del Ministerio de Salud, Lima, 2021.

HE3: Existe relación significativa entre la estabilidad/cambio y desempeño de los trabajadores del Ministerio de Salud, Lima, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Marco conceptual

2.1.1. *Clima laboral*

Por clima laboral puede entenderse al clima en el cual efectúan sus funciones los trabajadores en una determinada compañía, en ese sentido, Contreras et al. (2015) manifestaban que al hablar de clima laboral se hace mención a todos aquellos componentes del clima que se distinguen de manera consecuente por los trabajadores que se desempeñan en una compañía, abarcando dentro de ello los discernimientos simultáneos de los integrantes de una compañía referente a las destrezas, normas y políticas de la misma. Por su parte Gago et al. (2017) señalaban al clima laboral como el discernimiento que posee una persona de la estructura y las relaciones psicosociales que se gestan en su centro de labores, todos aquellos componentes que se encuentran presentes en la organización, tanto de carácter físico, psíquico y humano, dentro de lo cual se suma el comportamiento de la empresa a través de su modelo de organización, como el comportamiento mismo de sus trabajadores.

Así mismo, Jiménez y Jiménez (2016) señalaban que el clima laboral está compuesto por todas aquellas particularidades que describen y distinguen a una organización de las demás, dichas particularidades son perdurables en el tiempo y pueden influir en la forma de ser de los integrantes de la empresa, dentro de dichas características se incluyen a la forma de compañía, las reglas, normas de trabajo, y la seguridad laboral, aspectos subjetivos que forman la percepción del clima dentro de la organización.

Mientras que, acorde con el planteamiento de Tito y Arauz (2015), se puede sintetizar el concepto de clima organizacional como todas aquellas valoraciones que tienen los miembros de una empresa sobre la misma, en base a su experiencia durante su desempeño dentro del sistema organizacional, apreciaciones sobre cada uno de los componentes de la organización,

desde los físicos hasta aquellos inmateriales que se manifiestan como condiciones normativas o emotivas dentro del contexto para impulsar el desempeño de las tareas de los empleados. En ese sentido, en términos generales puede entenderse que el clima laboral es todos los conocimientos de los empleados acerca de su entorno de trabajo, y las condiciones bajo las cuales se desempeña.

2.1.1.1. Origen del estudio del clima laboral. Tal como señalaban Gómez et al. (2016) los inicios de la inquietud por el estudio del clima laboral vienen por los inicios de la corriente cognitiva en psicología, dentro de la cual planteaba que la reacción ante cualquier escenario siempre se encontrará en razón de la percepción que tienen los individuos de la misma, es así que, muchas veces la realidad objetiva es sobrepasada por la manera en que los individuos ven las cosas. En ese sentido, la inquietud por estudiar el clima laboral surge de la demostración de que todo individuo tiene una percepción diferente del escenario en el que se despliega, además, que dicha percepción tiene influencias sobre la conducta del sujeto en la empresa, siendo a partir de 1960 que el estudio del clima laboral toma mayor impulso y se desarrolla una amplia gama de definiciones del mismo.

Según Tito y Arauz (2015) la teoría acerca del clima laboral tiene sus orígenes en las ideas de Tolman sobre los mapas cognitivos, entendidos como el esquema individual construido por las personas para dotar de sentido a su ambiente, lo cual relacionó Lewin en 1939 con el comportamiento humano y el ambiente mediante el concepto de atmósfera psicológica, un patrón relativamente duradero que propicia acciones e interacciones dentro de los individuos de una determinada organización, mientras que, a mediados de 1960, la investigación referentes al clima laboral se basó en las cualidades subjetivas, las cuales generarían apoyo para mejorar el rendimiento en los sujetos.

Mientras que, según Govea y Zuñiga (2020), Kurt Lewin fue uno de los pioneros en cuanto a la conceptualización del clima laboral, designándolo como todo aquel conjunto de hechos que determinan el accionar de un individuo, mientras que, en los años 70 Likert y McGregor enfocaron la investigación del clima laboral desde la manera en que los directivos y responsables dentro de una compañía, crean el clima laboral para que el personal subordinado desempeñe sus labores, lo cual fue ayudando a perfeccionar la conceptualización dada por Lewin, en adelante surgieron muchos estudios sobre el clima laboral tratando de conceptualizarlo y establecer dimensiones para su medición. De esa manera, se alcanza valorar que la investigación del clima laboral se abordó a lo largo de los años, y con el pasar del tiempo se fueron complementando y consensuando definiciones sobre el mismo para abordar con mayor especificidad sus dimensiones.

2.1.1.2. Teorías relacionadas con el clima laboral. De acuerdo con Gómez et al. (2016), el clima organizacional se encuentra relacionado principalmente a dos grandiosas escuelas de pensamiento: La Gestalt y la Funcionalista. Lo cual se detalla a continuación:

A. Escuela Gestalt. Está centrada en clasificar la percepción, dando a conocer que es disímil en cuanto a adición de porciones. Esta escuela plantea 2 inicios de la percepción de la persona, el primero indica que la percepción del individuo consiste en atraer la consecución de las cosas de la manera como es, el segundo principio entiende la percepción del individuo como la función de fundar una desconocida disposición a través de un procedimiento de composición a grado del pensamiento. Asimismo, la escuela señalaba que las personas perciben su entorno tal cual viven y se desarrollan, basados en criterios que perciben e infieren, así mismo, los individuos se comportan acorde con la manera en que ven al mundo, es decir, en base a tal referencia, la percepción del medio de trabajo y del entorno tiene influencias en su accionar.

Según esta escuela es posible que las personas se adapten a su medio debido a que no le queda otra opción.

B. Escuela Funcionalista. De acuerdo con esta escuela, el pensamiento y comportamiento de las personas se encuentra influenciado por el ambiente que las rodea, además, las diferencias tienen un papel fundamental para que el individuo pueda adaptarse a su medio. Esta escuela introduce el papel de las discrepancias propias, de esa manera, el trabajador se interrelaciona con su entorno y tiene participación en el establecimiento del clima laboral del mismo.

La escuela gestaltista y funcionalista aplicadas a la investigación del clima laboral tienen en usual un mecanismo, el equilibrio que los individuos investigan en su lugar de labor, es así que, los trabajadores sienten la necesidad de obtener información de su centro laboral para conocer a través de ella los comportamientos requeridos por la organización y en base a ello alcanzar un nivel de equilibrio aceptable dentro del medio en el que se desempeña.

2.1.1.3. Características del clima laboral. Son diversas las peculiaridades del clima laboral que resultan relevantes conocer debido a que son elementos que se tendrán en cuenta dentro de la gestión del clima laboral, y como factores para impulsar el ejercicio de los trabajadores a partir de refuerzos positivos, es así que, de acuerdo con Tito y Arauz (2015) el clima laboral posee las sucesivas particularidades:

I. El clima laboral debe tener persistencia pese a atravesar por diversos cambios debido a situaciones coyunturales, de esa manera, en toda organización debe existir estabilidad en el clima laboral, pudiendo realizarse cambios y regulaciones para adaptarse a ciertas situaciones que van surgiendo en el medio, pero, manteniendo estabilidad en las condiciones que se brindan a los trabajadores para salvaguardar el bienestar de la compañía.

II. El clima laboral posee un gran efecto en la conducta de los miembros de la compañía, influyendo positiva o negativamente sobre el accionar de los integrantes de la compañía. Además, perturba el nivel de responsabilidad y caracterización de los empleados con su centro de labores.

III. El clima laboral puede ser impactado por las conductas comportamientos y modos de los empleados.

IV. El clima laboral puede ser impactado por diversas variables ordenadas, tales como los planes y políticas empresariales, el modo de dirección dentro de la organización, los sistemas de contratación, entre otras, dichas variables, puede reforzar comportamientos positivos o generar problemas en la organización tales como el ausentismo y las rotaciones excesivas.

2.1.1.4. Importancia de un buen clima laboral. Mantener un adecuado clima laboral en las organizaciones brinda condiciones favorables así conseguir las metas e impulsar el adecuado desempeño de los trabajadores, es así que, Jiménez y Jiménez (2016) manifestaban que el clima laboral tiene crucial relevancia en las organizaciones porque influye en la estabilidad de los trabajadores, una mayor cohesión, y adelantos en la comunicación y relaciones personales entre los compañeros de trabajo y sus dirigentes, lo cual puede conducir a un mayor nivel de productividad y beneficios. Además, trabajadores que se desempeñan en un buen clima laboral suelen sentirse satisfechos con su trabajo y por ende, una mayor disposición para desarrollar de manera adecuado las funciones asignadas en su centro de labores.

Según el planteamiento de Chirinos et al. (2018) un buen clima laboral es transcendental para las organizaciones debido a que provee de las condiciones necesarias para resguardar las escaseces primordiales de los trabajadores en el lugar de trabajo, y brindarles la comodidad y seguridad para desempeñarse. Un adecuado clima laboral permite perfeccionar la

calidad de vida de los trabajadores, ya que les brinda un ambiente propicio para desempeñar sus funciones y estar satisfechos con la realización de las mismas, reduciendo sus niveles de estrés además que puede lograr la reducción del absentismo laboral.

Por su parte, Iglesias y Sánchez (2015) señalaban que es muy trascendental para las compañías conservar un buen clima laboral, ya que, ello repercute en la motivación y comportamiento de todos y cada uno de los miembros de las organizaciones, desarrollando actitudes positivas para desempeñarse dentro del entorno laboral, identificándose con su centro de trabajo, y procurando contribuir al logro de las metas organizacionales.

2.1.1.5. Gestión del clima laboral. La gestión del clima laboral viene a ser una función que debe ser puesta en marcha en el total de la compañía con el fin de generar un escenario óptimo para el ejercicio de las tareas de sus empleados y logro de sus metas organizacionales, en línea con ello, Jiménez y Jiménez (2016) manifestaban que la gestión del clima laboral es una función que debe ser ejercida por el área de RR. HH. como una de las actividades principales para cuidar por los derechos de los empleados y propiciar adecuadas condiciones que apoyen el desarrollo de la funciones, además de contar con un ambiente que brinde soporte emocional. Es así que, para llevar a cabo una adecuada gestión del clima laboral, los directivos deben coordinar junto con el personal correspondiente distintas maneras de analizar las necesidades de la organización y sus miembros, gestionar adecuadas relaciones entre los distintos niveles jerárquicos, promover valores para que las opiniones de los trabajadores sean respetadas y tomadas en cuenta, generar confianza, generar incentivos y reconocimientos al esfuerzo para incentivar la motivación.

2.1.1.6. Importancia del estudio del clima laboral. Es relevante conocer el clima laboral que se gesta dentro de las organizaciones para poder evidenciar todas aquellas deficiencias y aplicar estrategias de mejora, según el planteamiento de Iglesias y Sánchez

(2015), analizar y estudiar el clima laboral dentro de las organizaciones resulta una técnica eficaz para contrarrestar los problemas laborales que pueden suscitarse en el desempeño cotidiano del personal, un análisis oportuno del clima laboral permite implementar mejoras en el entorno físico, las políticas, y forma organizacional dentro de la institución, permite detectar las debilidades y amenazas para el normal funcionamiento de las actividades, orientar mejoras en el rendimiento del personal, mejorar la productividad y calidad del trabajo, permite conocer si los trabajadores se encuentran satisfechos o no, y con ello, evitar el absentismo y alta rotación en el personal.

2.1.1.7. Dimensiones del clima laboral. El clima laboral posee dimensiones que lo componen y en conjunto caracterizan al mismo dentro de la organización, es así que, conforme con lo trazado por Govea y Zuñiga (2020), el clima laboral consigue ser evaluado teniendo en consideración las dimensiones relaciones, autorrealización, y la dimensión estabilidad/cambio, las cuales fueron propuestas por Moos en el 2008, y permiten identificar aquellos componentes que determinan el clima laboral en una compañía. Dichas dimensiones se describen a continuación:

A. Relaciones. En esta dimensión, conforme con el esbozo de Herrera y Carranza (2014), se mide el grado de implicación que poseen los empleados dentro de su lugar de labor, el apoyo y el auxilio mutuo entre compañeros de trabajo, además de la ayuda que reciben por parte de sus superiores, así mismo, comprende el nivel de autonomía que poseen los empleados al ser partícipes y expresarse dentro del contexto laboral, es decir, la medida en que los trabajadores están integrados en su centro de trabajo. Así mismo, según Govea y Zuñiga (2020) esta dimensión se compone de los siguientes indicadores: Implicación, cohesión, y apoyo.

A1. Implicación. Este indicador, tal como García y Ortega (2014) expresa la medida de la integración y motivación de las personas hacia su trabajo, y por ello, se hallan envueltos con el logro de los objetivos organizacionales.

A2. Cohesión. Según señalaba García y Ortega (2014) se trata de las vinculaciones de amistad y sostén que se instituye entre el personal.

A3. Apoyo. Se trata del estímulo que brinda la dirección empresarial hacia los trabajadores, el interés que muestran los superiores por el personal subordinado a cargo, brindándoles las condiciones necesarias para tener un adecuado desempeño. (García y Ortega, 2014)

B. Autorrealización. Según indicaba Cerezo et al. (2015) esta dimensión estaría referida a la importancia que los trabajadores asignan a la realización de sus actividades laborales, y el soporte que se brinda en la organización para impulsar a los trabajadores a tomar decisiones referentes a sus actividades laborales. Acorde con García y Ortega (2014), esta dimensión se expresa a través del indicador autonomía, el cual se describe a continuación:

B1. Autonomía. Se trata del nivel en que la empresa motiva a su personal a ser autónomos y poder tomar disposiciones dentro de su entorno laboral.

B2. Organización. Está referido a la organización que se mantiene hacia la tarea, es decir, el grado en que el clima laboral incita a la planificación y eficacia para desempeñarse.

B3. Presión. Se trata del nivel de las demandas laborales, y la presión que existe en el ambiente de trabajo para cumplirlas.

C. Estabilidad/cambio. Tal como manifestaban Cerezo et al. (2015), dentro de la estabilidad, se engloban todos aquellos factores que se hallan presentes en la compañía para orientar el desarrollo de las actividades a fin de buscar de manera constante conseguir cumplir con las metas corporativas, mientras que, el cambio se refiere a las posibilidades que brinda el clima laboral para adaptarse a las insuficiencias de los empleados y la empresa, manteniendo

un sistema innovador que haga posible asumir retos y enfrentar las diversas situaciones que se presenten. Así mismo, García y Ortega (2014) señalaban que esta se puede medir por medio de los sucesivos hitos:

C1. Claridad. Está referido al nivel en que los trabajadores conocen con claridad todo aquello que implica la realización de sus actividades diarias, las políticas y reglas de la organización.

C2. Control. Se trata del nivel en que los jefes hacen uso de las reglas y normativas para monitorear el desempeño de los trabajadores.

C3. Innovación. Se trata del grado en que la organización hace posible la variedad, los cambios, y la introducción de nuevos enfoques para ser adaptados día a día en las actividades de trabajo.

C4. Confort. Hace referencia a la comodidad que brinda el entorno físico de la organización, evalúa la eficacia del espacio de trabajo para crear un ambiente cómodo y agradable a los empleados.

2.1.2. Desempeño

El desempeño expresa la manera o nivel de accionar de los empleados al instante de realizar sus tareas asignadas, por su parte Urbano (2018) señalaba que por desempeño se entiende a la cantidad y la calidad de trabajo que es desarrollada por un individuo o un grupo de sujetos dentro de una compañía. De manera habitual se entiende al desempeño como la piedra angular de la productividad dentro de las organizaciones, gracias al cual es posible lograr los objetivos organizacionales.

Chiang y San Martín (2015) manifestaban que el desempeño dentro de los entornos de trabajo está referido al grado en que cada colaborador llega a cumplir con la labor que se le

asignó, generando utilidades para la organización en la cual presta sus servicios. Mientras que, Morgan (2015), basado en el diseño de Chiavenato elaborado en el año 2009, manifestaba que el desempeño de los trabajadores es una herramienta mediante la cual se pueden medir las competencias y el compromiso que tienen los individuos dentro de su centro de trabajo, actuando bajo las políticas, normativas, y requerimientos de la organización empleadora, logrando con ello ser un trabajador eficiente que responda a las exigencias de su empleador.

Mientras que, Rivero (2019) señalaba que el desempeño puede ser apreciado como el ejercicio, desarrollo y acatamiento de una tarea asignada, una profesión o un rol, el desempeño implica el nivel en que un trabajador puede ser eficiente y efectivo dentro de una organización en la que labora, el desempeño es el efecto de los esfuerzos que efectúan los empleados haciendo uso de sus competencias personales y las herramientas que se le ofrecen el contexto laboral. De esa manera, en base a lo citado referente al desempeño, se entiende al mismo como el desenvolvimiento que muestran los trabajadores dentro de su centro de trabajo en acatamiento de las tareas que le llegaron a ser establecidas, con los recursos ofrecidos, sus capacidades, y bajo las condiciones o normas que rigen para el desempeño de su labor en específico.

2.1.2.1. Características del desempeño laboral. El desempeño laboral presenta características que son elementos necesarios para reforzar las destrezas y pericias de los empleados, permitiéndoles desarrollar un ejercicio aceptable dentro de los requerimientos de la institución en la que labora, por tanto, Cedeño y Arroyo (2018) manifestaban que dichas características se encuentran asociadas a las habilidades, capacidades y los conocimientos de los trabajadores, estando dentro de las principales características las siguientes:

A. Adaptabilidad. Es importante que los trabajadores tengan la capacidad para adaptarse con efectividad a diversas situaciones y actividades variadas, así como a la personalidad y los pensamientos de sus compañeros de trabajo y sus superiores.

B. Comunicación. Los trabajadores deben ser capaces de sostener una comunicación efectiva, teniendo la habilidad para manifestar sus ideas de manera clara y efectiva, tanto a nivel individual como grupal, así como saber escuchar y comprender a los miembros de la organización.

C. Iniciativa. Se trata de la predisposición que deben tener los trabajadores para participar de manera activa dentro de la institución en la que laboran, encauzarse hacia el conseguir las metas empresariales, tener la habilidad para proponer soluciones y opiniones que resulten favorables para los fines y objetivos de la empresa.

D. Conocimientos. Los trabajadores para desempeñarse deberán tener un grado adecuado de conocimientos intelectuales y/o técnicos de acuerdo a la labor que desempeñan.

E. Trabajo en equipo. Es la capacidad de los trabajadores para coordinar, organizarse, comunicarse, y llevar a cabo funciones en equipo para dar cumplimiento a una determinada labor en concordancia con los objetivos de la organización, de esa manera, promover un entorno que permita la colaboración y ayuda mutua.

F. Estándares de trabajo. Los trabajadores deben ser capaces de desempeñarse de acuerdo a los estándares establecidos dentro de su centro de labores.

G. Desarrollo de talentos. Capacidad de los trabajadores que les permite mejorar el desarrollo de competencias sobre su labor y así tener la oportunidad de ascender a otros puestos de trabajo.

2.1.2.2. Importancia del desempeño laboral. El desempeño de la mano de obra viene a ser un factor crucial en el desempeño de toda organización, en torno a ello, Palmar et al. (2014) mencionaban que las organizaciones buscan que sus trabajadores tengan un buen

desempeño porque ello permite a cada una de las áreas de la organización funcionar adecuadamente y con destreza, cumpliendo las condiciones y parámetros buscados para tener un buen desempeño organizacional, cumplir con cada una de las metas y los objetivos propuestos. De esa manera, se entiende al desempeño de los trabajadores como uno de los dispositivos esenciales que permiten a las compañías trabajar, ya que, define el actuar del capital humano, y provee del esfuerzo que necesitan las organizaciones para materializar sus actividades, brindando sus bienes o servicios a la sociedad a través de ello.

2.1.2.3. Administración del desempeño. Para propiciar un adecuado desempeño de la organización, es necesario que dentro de la misma se dirijan actividades orientadas a administrar el desempeño del factor humano. Chávez (2014) manifestaban que debido a su importancia, la administración del desempeño se ha desarrollado a través de la historia y desde mucho tiempo atrás, encontrándose sus orígenes en la Dinastía Wei de China en el siglo III A.C., extendiéndose luego la noción de administración del desempeño a los EEUU realizada en la Revolución Industrial del siglo XVIII, siendo oficializada su ejecución en las organizaciones recién en los años 1940-1950 junto con el surgimiento de la hipótesis científica de la dirección. El concepto de la administración del desempeño está orientado a administrar y gestionar el desempeño de los trabajadores a través de acciones que orienten a conseguir las metas de una determinada compañía, dentro de lo cual se encuentran inmersas actividades coordinadas para llevar a cabo la dirección y control del cumplimiento de los trabajadores de las tareas asignadas.

Por su parte Romero (2015) señalaba que la administración del desempeño se trata de un sistema que se encuentra constituido por reglas, políticas, procedimientos, procesos para evaluar el desempeño, formatos de evaluación del desempeño, y establecimiento de medidas correctivas y de refuerzo para impulsar un adecuado desempeño, incluyendo medidas preventivas que puedan mermar el grado de ejercicio de los empleados, gestión de la

comunicación y planes de acción para mejorar los procedimientos dentro de la organización, además de prácticas actitudinales del jefe y personal encargado de la dirección y supervisión de los trabajadores. Administrar el desempeño implica un constante seguimiento del desempeño de los trabajadores y el inicio de las acciones con el fin de efectivizar y mejorar el desempeño y los resultados a nivel individual y organizacional. De esa manera, se entiende que la administración del desempeño se conforma de un conjunto de actividades interrelacionadas orientadas al seguimiento y vigilancia de la elaboración de las operaciones de los empleados, también la regulación y al inicio de las acciones concretas para alcanzar un insuperable desempeño de los empleados y la compañía.

2.1.2.4. Finalidad de la evaluación del desempeño. Con la intención de gestionar el desempeño de los trabajadores, la dirección de las compañías ejecutan la evaluación del desempeño de su capital humano, la misma que, según mencionaban Valdés et al. (2015), tienen como finalidad juzgar metodológicamente e imparcialmente el provecho o desempeño de los trabajadores dentro de una determinada compañía, pudiendo identificar el nivel en que los trabajadores logran cumplir con los requisitos o exigencias propias del cargo que desempeñan, acorde con las metas y la misión perseguida por la compañía u organización, las capacidades y destrezas con el fin de ejercer las funciones dentro del ámbito laboral. Es así que, un modelo de evaluación del desempeño tiene como fin conocer la medida en que los trabajadores influyen en el logro de objetivos organizacionales.

Leyva et al. (2016) manifestaban que la valoración del ejercicio es un subsistema que tiene como fin controlar los resultados del ejercicio de las funciones de los trabajadores, buscando retroalimentar al personal para propiciar un adecuado desempeño de los procesos o funciones e identificar los posibles errores en el desempeño del personal.

Acorde con Sapién et al. (2016), la evaluación del desempeño busca realizar una verificación real del nivel de eficiencia con que realizan los trabajadores sus funciones asignadas, se busca recopilar información valiosa para poder mejorar los resultados del recurso humano dentro de la compañía, conocer las fortalezas y debilidades, así como las necesidades de capacitación para mejorar el desempeño. En ese sentido, la evaluación del desempeño tiene como fin conocer y controlar la calidad del trabajo, así como los conocimientos y destrezas de los empleados en el adiestramiento de sus tareas.

2.1.2.5. Beneficios de la valoración del desempeño. Realizar la valoración del ejercicio es una estrategia relevante dentro de las organizaciones para lograr orientar mejoras en el recurso humano, en ese sentido, Díaz et al. (2014) señalaban que la valoración del ejercicio laboral trae trascendentales utilidades en este caso para la empresa y para los trabajadores de la misma, siendo su principal aporte el incremento del conocimiento de la organización respecto a la manera en que se está desarrollando el trabajo, dicha información hará posible diseñar y desarrollar procesos de selección y detección de trabajadores por medio de los requerimientos de la compañía, así como la implementación de capacitaciones y estrategias de gestión del recurso humano. Además, las utilidades de las evaluaciones permiten a los trabajadores tomar conciencia sobre la manera que desempeñan sus funciones y su correspondencia con las exigencias de su puesto de trabajo.

Por su parte Chávez (2014) señalaba que los beneficios de la valoración del ejercicio alcanzan a la compañía, el gerente y los trabajadores, en el caso de la organización, le permite obtener información sobre el capital humano, identificando a aquellos trabajadores que tienen deficiencias en sus funciones y necesitan de asesoramiento, además genera una política de recursos humanos, permitiendo analizar adecuadamente los ascensos al personal, además, estimula la producción y mejora los vínculos humanos en el trabajo; en el caso del jefe, la

apreciación del ejercicio consiente orientar mejoras en el ejercicio de sus subordinados, además fomenta mejoras en la comunicación sostenida con sus pares y personal a cargo; mientras que, dentro de los beneficios a los trabajadores se puede mencionar que la evaluación del desempeño les permite conocer con claridad las reglas de la organización, las exigencias del puesto de trabajo, sus fortalezas y debilidades.

Así mismo, desde el planteamiento de Romero (2015) señalaba que las utilidades principales en la compañía son los sucesivos:

A. Utilidad en el sector de estrategias. cognitivas y técnicas detectadas en los trabajadores, además, permite lograr una comunicación más efectiva para transmitir y desarrollar acciones estratégicas.

B. Beneficios culturales. Evaluar el desempeño permite disponer de información necesaria para aplicar estrategias de mejora que ayuden a adoptar una adecuada cultura hacia las ganancias y el bienestar de los trabajadores, permitiendo establecer prácticas conductuales para el trabajo en equipo, enfoque hacia la satisfacción del cliente, orientar el desarrollo del trabajador y un espíritu competitivo.

C. Beneficios al Sistema de Gestión del Desempeño. La valoración del ejercicio laboral viene a ser la herramientas del Régimen de Gestión del Desempeño a partir de la cual se puede diseñar una metodología consistente para mejorar el ejercicio de los empleados, permite monitoreo de manera constante el ejercicio, trabajar sobre las fortalezas del personal, gestionar medidas preventivas ante las amenazas suscitadas por las debilidades de los trabajadores, así como desarrollar planes para la dirección del recurso humano, establecer tácticas de motivación del recurso humano tales como reconocimientos, premios para quienes se desempeñan adecuadamente, y prácticas de entrenamiento y asesoramiento para mejorar el desempeño.

2.1.2.6. Dimensión del desempeño. Acorde con el planteamiento de Ronquillo et al. (2013), basados en el trabajo sobre desempeño laboral desarrollado por Hodgetts y Altman en 1993, la valoración del ejercicio implica la evaluación de la manera que los trabajadores realizan sus funciones habituales asignadas por sus empleadores, lo cual requiere un análisis detenido de aquellos componentes que evidencian la calidad y grado de cumplimiento de las exigencias del trabajo, siendo aquellas dimensiones que caracterizan al desempeño laboral las siguientes: Discernimiento del compromiso, calidad del trabajo, compromiso, producción, pericia y habilidad, y la actitud hacia la compañía; dichas dimensiones se detallan a continuación:

A1. Conocimiento del trabajo. Según la investigación de Ronquillo et al. (2013), puede entenderse al conocimiento del trabajo como toda aquella información que la persona ha adquirido gracias al estudio y/o la práctica, en este caso el conocimiento del trabajo implica conocer aquellos aspectos relevantes de una determinada actividad laboral, conociendo todos aquellos elementos necesarios para poder desempeñarse con eficiencia en una determinada función, por tanto, dentro de los indicadores de esta dimensión se encuentran los sucesivos:

A2. Comprensión de labores, instrucciones y sistemáticas del trabajo. Implica comprender la manera en que deben ejecutarse las tareas encomendadas, los procedimientos necesarios para ejecutar con eficiencia las funciones laborales, y las técnicas de trabajo que deben aplicarse para lograr un buen desempeño.

A3. Normas, procedimientos propios del puesto de trabajo. Implica conocer las reglas y las operaciones determinados dentro de la compañía para trabajar en base a ellas de acuerdo a las actividades que se realizan.

A4. Toma de decisiones. Implica disponer de los datos requeridos de forma suficiente que nos permita realizar decisiones correctas en cuanto a diversos escenarios que se presentan al desarrollar las funciones.

B. Calidad del trabajo. Tal como manifestaban Ronquillo et al. (2013), la calidad del trabajo es una dimensión en la cual se evalúa que el trabajo desarrollado cumpla con los requerimientos necesarios para lograr resultados óptimos, que se encuentren acorde con los objetivos de la organización y contribuyan al alcance de los mismos, es decir, evalúa que no se realice un trabajo a medias, sino que, las funciones ejecutadas resulten útiles para perfeccionar el ejercicio de la compañía.

Dentro de los indicadores de calidad de trabajo se consiguen medir a los sucesivos:

B1. Eficacia laboral. Se trata de la capacidad de desarrollar acciones para conseguir alcanzar un determinado fin, u obtener un resultado específico, permitiendo de esa manera alcanzar las metas determinadas dentro de la organización.

B2. Eficiencia en el trabajo. Está referida a la competencia de los trabajadores para desarrollar sus deberes de manera asertiva y lograr buenos resultados. Es conseguir los objetivos de la compañía estableciéndose el uso de la mínima cuantía de recursos.

B3. Cumplimiento de estándares. Implica que los trabajadores puedan desempeñarse cumpliendo los estándares de calidad determinados dentro de las capacidades y pautas de la compañía.

C. Responsabilidad. De acuerdo a lo que señalaban Ronquillo et al. (2013), de la disposición, preocupación y compromiso que tienen los trabajadores para cumplir con las tareas encomendadas y, además, buscar cumplirlas en los tiempos dados y de acuerdo a los estándares exigidos, de esa manera, los indicadores de esta dimensión son los siguientes:

C1. Cumplimiento de tareas. Realizar las labores encomendadas bajo los parámetros exigidos, y en el tiempo acordado.

C2. Capacitación permanente. Buscar la actualización y fortalecimiento de conocimientos y destrezas para lograr un mejor desempeño.

C3. Disposición a la mejora. Estar dispuestos a trabajar en la adopción de estrategias y técnicas para poder desempeñar con mayor eficiencia las tareas y obtener cada vez mejores resultados.

D. Productividad. Según Ronquillo et al. (2013), se trata de la eficiencia en la producción, obteniendo cada vez mejores resultados con la menor cantidad de recursos disponibles, es decir, aprovechando al máximo cada uno de los recursos. Por ende, dentro de esta dimensión se puede considerar como indicador el siguiente:

D1. Habilidad para utilizar recursos disponibles. Es decir, la posibilidad de poder ejecutar las tareas aprovechando los recursos disponibles para lograr que sean los suficientemente útiles para contribuir a obtener resultados positivos

E. Habilidad y destreza. De acuerdo con Ronquillo et al. (2013), esta dimensión se encuentra referida a tener la capacidad para poder desarrollar con facilidad y pertinencia una determinada actividad, lo cual implica un conjunto de capacidades que permitan un óptimo desempeño, es por ello que, intrínsecamente de esta extensión se consiguen discurrir a los sucesivos hitos:

E1. Liderazgo. Se trata de las habilidades directivas para influir en el comportamiento o realización de una determinada acción.

E2. Capacidad para solucionar problemas. Se trata de la capacidad para examinar y tomar decisiones que resulten adecuadas para poder dar solución a variados contextos problemáticas que se muestren en el desempeño de las tareas.

E3. Manejo de habilidades y destrezas. Aplicar habilidades y destrezas necesarias para lograr operar de manera óptima y obtener resultados positivos para el logro de los fines empresariales.

F. Actitud hacia la compañía. Referente a esta dimensión, Ronquillo et al. (2013) manifestaban que se trata de la actitud y compromiso que presentan los empleados acerca de conseguir con los fines empresariales, desarrollando por ende acciones positivas para lograr tanto su buen desempeño como el de su centro de trabajo. Es así que, intrínsecamente de esta dimensión se consiguen meditar como indicadores a los subsiguientes:

F1. Colaboración para con el equipo. Se refiere al apoyo mutuo entre compañeros de trabajo, acompañado de una constante coordinación para alcanzar una determinada meta

F2. Identificación de objetivos. Conocer los objetivos de la organización y tener la disposición para contribuir a lograrlos.

F3. Apertura para el cambio. Tener la capacidad para adaptarse a nuevas situaciones y procedimientos para hacer frente a los requerimientos de la sociedad.

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

El presente estudio es de tipo básico, el cual, acorde con el planteamiento de Muñoz (2011), caracteriza a aquellas investigaciones que tienen como finalidad aplicar métodos formales de investigación para analizar una determinada realidad innovar y generar conocimiento en un área específica, es decir, analiza, interpreta, explica situaciones de la realidad, y aporta conocimiento de carácter científico. En ese sentido, al realizarse la presente investigación con el tipo básica, se buscó desarrollar el análisis de la realidad observada en el Ministerio de Salud en torno al clima laboral y el desempeño de los empleados, ampliando el conocimiento sobre dichas variables.

El nivel de la investigación con el cual se realizó la investigación fue el correlacional, mismo que, según el planteamiento de Morán y Alvarado (2010), se trata de aquel nivel que en el que se tiene como fin establecer el vínculo presente entre dos o más variables, o las clases de estas, de esa manera, al conocer el comportamiento de una variable se puede predecir el comportamiento de la otra. De esa manera, el siguiente análisis se tuvo como meta establecer el vínculo presente entre el clima y el desempeño laboral de los empleados del Ministerio de Salud.

El diseño bajo el cual se realizó la investigación fue el no experimental, de corte transversal. Siendo el diseño no experimental, tal como señalaba Palella y Martins (2012), aquel en el que no se manipula ninguna de las variables en estudio ni las condiciones en las cuales se recopilaron los datos, es decir, los datos se recogen del medio natural tal y como se presentan. Es así que, en el presente estudio los datos referentes a las variables clima laboral y desempeño, fueron recogidos del entorno de los empleados del Ministerio de Salud en su entorno real sin manipular ninguna de las condiciones o influir en las variables. Mientras que, los diseños de corte transversal, según Bernal (2010), vienen a ser los datos recogidos en el

recojo de información del estudio el cual se realiza en un momento único. Por tal razón, en la presente investigación de la información recogida en un único momento fijo dentro del año 2021.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población comprende el conjunto de personas, objetos o fenómenos que contienen las características que son materia de interés para el análisis de un explícito estudio (Ñaupas et al., 2018). La investigación tuvo una población conformada por los 310 trabajadores del área administrativa del Ministerio de Salud en Lima.

3.2.2. Muestra

La muestra se trata del subconjunto de la población que tiene las peculiaridades representativas de la población, dispone y puede brindar los datos necesarios para contrastar las hipótesis de la investigación y alcanzar los objetivos planteados (Carrasco, 2018). Para determinar la muestra se llevó a cabo un conjunto de procedimientos conocidos como muestreo, dentro de los cuales se encuentra el muestreo probabilístico aleatorio simple, en el cual, la muestra se determina a partir de un procedimiento de cálculo de una fórmula matemática, que permite conocer el número de los elementos a considerar dentro de la muestra (Valderrama, 2015). De esa manera, la muestra en el presente estudio se desarrolló por medio de la siguiente fórmula:

$$N = \frac{N * Z^2 pq}{d^2 * (N - 1) + Z^2 pq}$$

Donde:

N: Tamaño de la población

Z: Nivel de confianza (puntuación estándar 1.96)

pq: Varianza de la población

e: índice de error muestral (estándar de 0.05) 297.724

Con lo cual :0.7725 + 0.9604 1.7329

$$N = \frac{310 * (1.96)^2(0.5)(0.5)}{(0.05)^2 * (309) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$N = \frac{297.724}{1.7329}$$

$$N = 171.806798$$

$$N = 172$$

Por ende, la población estuvo formada por 172 empleados del sector administrativo del Ministerio de Salud en Lima

3.3. Operacionalización de variables

Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores	Escala
Variable independiente: Clima laboral	Todos aquellos factores ambientales que se perciben de manera consciente por los trabajadores que se desempeñan en una organización, abarcando dentro de ello las percepciones compartidas referente a las practicas, normas y políticas de la misma (Cardona, 2015)	Relaciones	Implicación Cohesión Apoyo	Ordinal
		Autorrealización	Autonomía Organización Presión	
		Estabilidad/Cambio	Claridad Control Innovación	
			Confort	
Variable dependiente: Desempeño	Cantidad y la calidad de trabajo que es desarrollada por una persona de una organización. De manera habitual se entiende al desempeño como la piedra angular de la productividad dentro de las organizaciones, gracias al cual es posible lograr los objetivos organizaciones (Urbano, 2018)	Conocimiento del trabajo	Comprensión de tareas, procedimientos y técnicas del trabajo Normas, procedimientos propios del puesto de trabajo	Ordinal
		Calidad del trabajo	Toma de decisiones Eficacia laboral Eficiencia en el trabajo Cumplimiento de estándares	
			Responsabilidad	
		Productividad	Habilidad para utilizar recursos disponibles Motivación dirigida Compromiso de servicio	
			Habilidad y destreza	
		Actitud hacia la organización	Colaboración para con el equipo Identificación de objetivos Apertura para el cambio	

3.4. Instrumentos

La técnica de recojo de la información a emplear fue la encuesta, que, de acuerdo con Valderrama (2015) es una técnica ampliamente utilizada en el estudio de carácter social, en la cual se recogen datos a partir de un formulario que es entregado a la muestra para pedir su opinión respecto a un determinado tema en estudio, y del cual poseen conocimiento. Mientras que, el instrumento a emplear fue el cuestionario, mismo que, es descrito por Córdova (2018), como un instrumento el cual se diseña en un formato físico o digital, y está compuesto por un conjunto de ítems o preguntas entorno a las variables analizadas, sus dimensiones e indicadores, el cual es entregado a la muestra del estudio previas indicaciones para ser llenado.

El presente estudio a realizar fue la evaluación de la variable clima laboral, mediante el cual se ha tomado como referencia la Escala del Clima Social Laboral (WES), la cual, tal como señalaba García y Ortega (2014) es un instrumento elaborado por Moos en el año 2008, en este instrumento se analiza la percepción de los empleados sobre las condiciones de su escenario de trabajo, el mismo que ha sido adaptado a los requerimientos de la presente investigación. Este instrumento está compuesto por 30 ítems, con opciones de respuesta en escala dicotómica (Falso = 0, Verdadero = 1), agrupados en tres dimensiones: Relaciones, compuesta por tres indicadores: Implicación, cohesión, apoyo; Autorrealización, compuesta por tres razones: Independencia, compañía, influencia; Fijeza/permuta, con cuatro hitos: Iluminación, vigilancia, creación, y confort.

Mientras que, para evaluar la variable desempeño, se usó la escala (EVADEST) diseñada por Hodgetts y Altman en el año 1993 y adaptada por Ronquillo et al. (2013), la cual consta de 25 ítems agrupado en seis dimensiones: Comprensión del compromiso laboral, conformada por los indicadores comprensión de labores, instrucciones y sistemáticas del trabajo, normas, procedimientos propios del puesto de trabajo, y toma de decisiones; calidad

del trabajo, compuesta por los indicadores: Eficacia laboral, eficiencia en el trabajo, y obediencia de modelos; responsabilidad, compuesta por los indicadores: Cumplimiento de tareas, adiestramiento permanente, y práctica al perfeccionamiento; productividad, constituida por los indicadores: Habilidad para utilizar recursos disponibles, motivación dirigida, responsabilidad de asistencia; la dimensión habilidad y destreza, constituida por los indicadores: Liderazgo, capacidad para remediar dificultades, manejo de habilidades y destrezas; y la dimensión cualidad hacia la compañía, compuesta por los hitos: Ayuda para con el dispositivo; identificación de objetivos; y apertura para el cambio. Empleando una escala de respuestas dicotómica, en donde 0=Falso, y 1=Verdadero.

3.5. Procedimientos

Se envió una solicitud al área correspondiente para obtener el permiso de realizar el estudio en la institución, posterior a ello, disponiendo de los instrumentos debidamente validados y confiabilizados se procedió a coordinar la aplicación de los instrumentos, la cual fue realizada vía web, debido al contexto actual de medidas sanitarias por la pandemia enfrentada a nivel mundial, brindando a los miembros de la muestra las indicaciones correspondientes, una vez recogida la información mediante los cuestionarios, fue llevada a una base de datos en el programa Excel, llevando luego dicha base de datos al programa SPSS para ser analizados estadísticamente.

3.6. Análisis de datos

El estudio estadístico de la información se realizó mediante el programa SPSS, haciendo uso de la estadística inferencial. En primer lugar, se efectuó la prueba de normalidad a los datos de las variables, con lo cual fue posible determinar si se usó una prueba paramétrica o no paramétrica para alcanzar los objetivos del estudio, de esa manera, al elegirse y aplicarse

la prueba estadística correspondiente, los resultados se presentaron por medio de tablas, cuyos valores serán descifrados en base a cada uno de los objetivos del estudio.

3.7. Consideraciones éticas

La investigación fue desarrollada cumpliendo con principios que aseguren un estudio basado en la ética. De esa manera, desde la recopilación de la información y registro de su contenido en el estudio se ha respetado la propiedad intelectual, por lo cual, la información plasmada ha sido citada y referenciada de manera oportuna, reconociendo la autoría de cada fuente bibliográfica empleada. Además, se han seguido los siguientes principios:

3.7.1. Libertad

Los encuestados participaron de manera voluntaria y con total autonomía, de esa manera, antes de aplicar el cuestionario se les dio la oportunidad de elegir su participación libremente, sin ningún tipo de coacción.

3.7.2. Beneficencia

Con la investigación se buscó derivar en beneficios para mejorar la situación de las condiciones en las que se desenvuelven las personas inmersas en la investigación, evitando que se produzca algún tipo de consecuencia negativa para los participantes en el estudio.

3.7.3. Veracidad

Se les informó con veracidad a los miembros de la muestra los motivos de la investigación. Además, al momento de presentar los resultados y determinar las conclusiones se realizó de manera fidedigna tal y como se hallaron, sin manipular la información o resultados a conveniencia del investigador.

3.7.4. *Confidencialidad*

La información a recolectar fue usada solo con fines de investigación, manteniendo en estricto privado las respuestas e identidad de los participantes.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados descriptivos

4.1.1. Resultados descriptivos de la variable Clima Laboral

Con el fin de conseguir las metas establecidas en la primera parte del presente informe, se procedió a realizar la tabulación del instrumento de medición para la variable Clima Laboral. Asimismo, se procedió a realizar la valoración aritmética en tres niveles (inadecuado, regular y adecuado) tanto para la variable de forma conjunta como de forma individualizado para cada una de las dimensiones que la conforman.

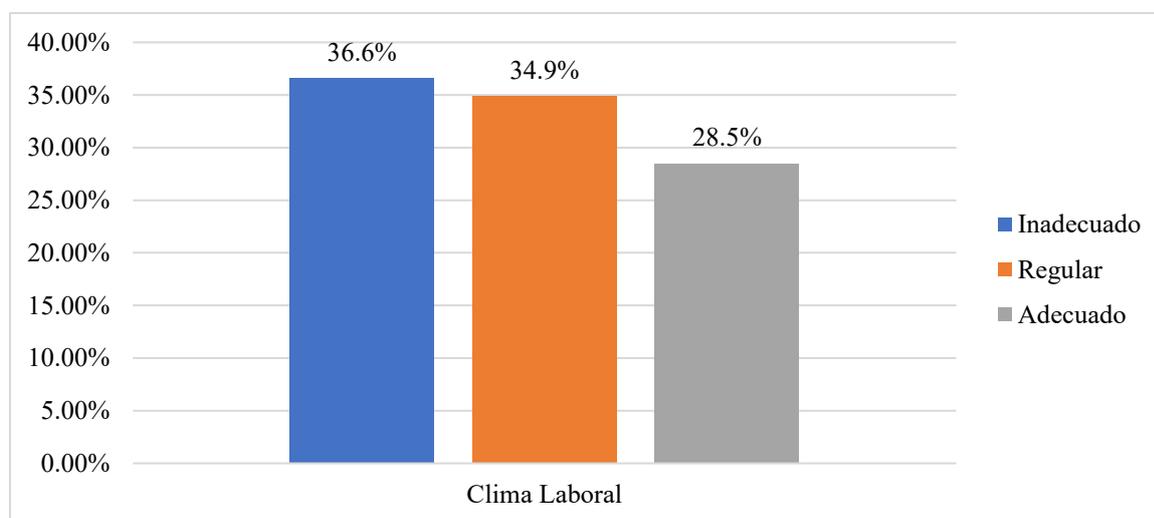
Tabla 1

Análisis de frecuencias del Clima Laboral

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Inadecuado	0	10	63	36.6%
Regular	11	21	60	34.9%
Adecuado	22	30	49	28.5%
Total			172	100.0%

Figura 1

Análisis de frecuencias de variable Clima Laboral



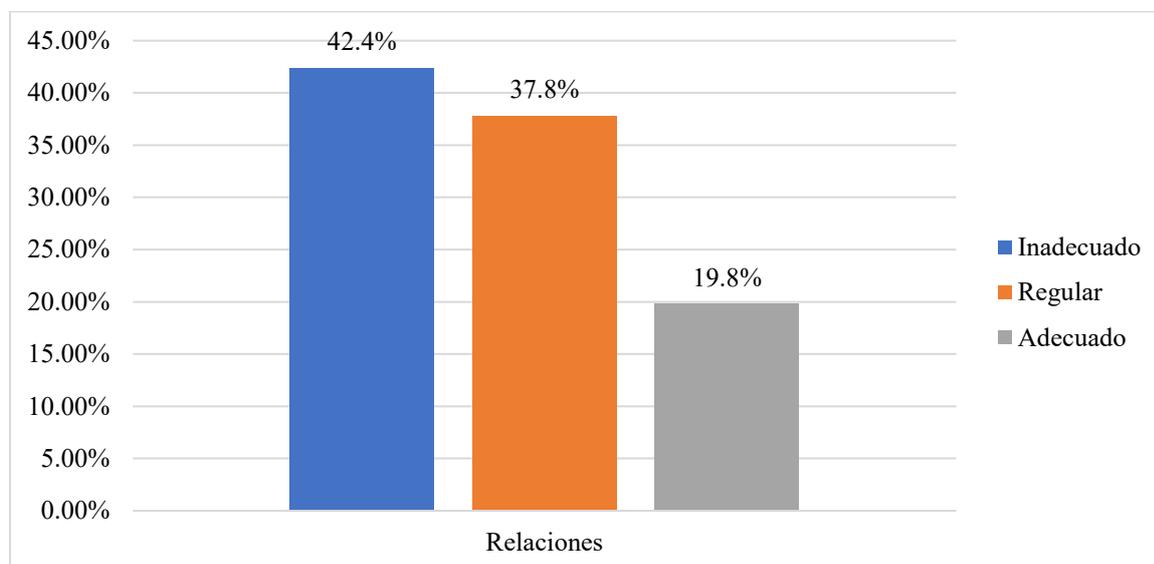
En la tabla 1 podemos ver que el análisis de frecuencia tomó en consideración la sumatoria de respuestas total para todas las preguntas del primer instrumento, tomando en consideración tres rangos por los cuales se configuran los niveles de inadecuado, regular y adecuado. Así, tanto en esta como en la figura 1, se evidencia que el grupo mayoritario es el nivel inadecuado con un total de 36.6%, que el siguiente grupo es el nivel regular con el 34.9% y que el grupo minoritario es el nivel adecuado, con un 28.5% de las respuestas.

Si bien se pueden notar ciertas diferencias en todos estos grupos, la distancia en los porcentajes no es demasiado alta. La tendencia hacia un nivel inadecuado, aunque resaltante, no es por completo absoluta en tanto la distribución entre el conjunto mayor y el grupo minoritario se distancian solo por un 8.1% de diferencia. A fin de obtener una mayor interpretación para subsecuentemente realizar una correcta discusión de resultados, enseguida, se exponen los resultados por cada una de las dimensiones que conforman esta variable.

Tabla 2

Análisis de frecuencias de dimensión Relaciones

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Inadecuado	0	3	73	42.4%
Regular	4	7	65	37.8%
Adecuado	8	9	34	19.8%
Total			172	100.0%

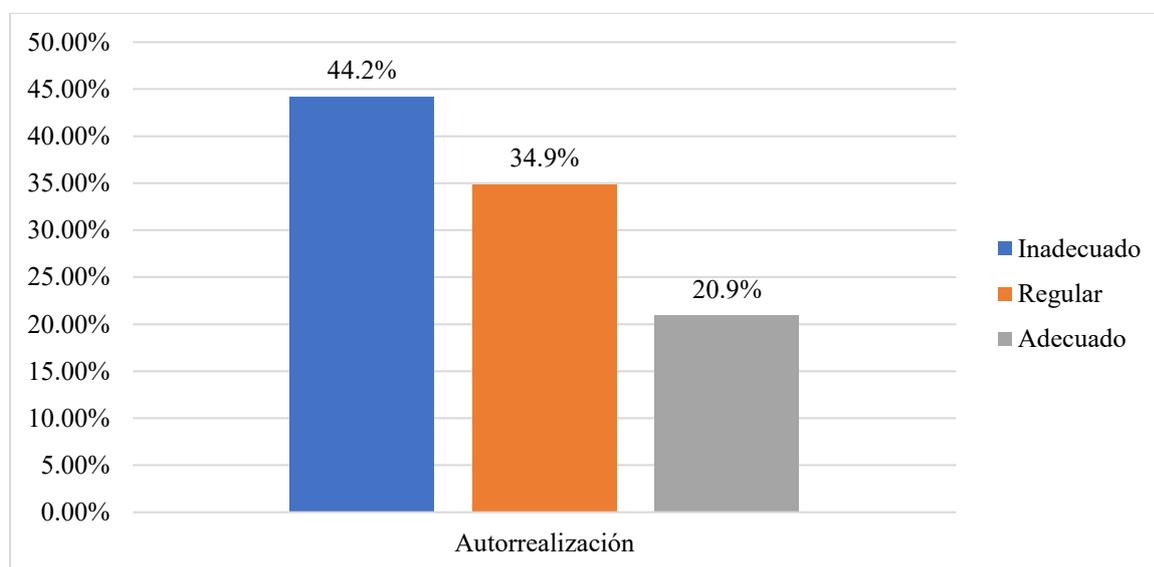
Figura 2*Análisis de frecuencias de dimensión Relaciones*

Tanto en la tabla 2 como en la figura 2 se puede ver la distribución de frecuencias para las respuestas brindadas acerca de la dimensión Relaciones. En esta, se reconoce que el grupo mayoritario, con el 42.4%, es el nivel inadecuado, que el segundo grupo es el nivel regular con el 37.8% y que el grupo minoritario, con una amplia diferencia, es el nivel adecuado, obteniendo un 19.8% del total. Con ello, se evidencia que la tendencia total de las respuestas es negativa de acuerdo a los parámetros especificados.

Esta distribución de las sumatorias se debe, en mayor medida, a lo que se ha obtenido en la pregunta 2, de donde se logra interpretar que la mayor parte de los trabajadores reconoce que no ponen el mayor esfuerzo en lo que hacen, generando una implicación baja del individuo hacia las necesidades organizacionales. Por otra parte, en lo que corresponde a los niveles regulares de la distribución, se sostienen en mayor medida por la pregunta 9, que hace alusión al indicador de apoyo; en este, se evidencia que hay una visión dividida respecto a si los jefes afirman verdaderamente a sus empleados. Finalmente, la cantidad del nivel adecuado se debe en mayor medida a las respuestas de la pregunta 7, que, aunque con una diferencia mínima, la mayoría afirma que reciben felicitaciones de sus jefes al hacer algo bien.

Tabla 3*Análisis de frecuencias de dimensión Autorrealización*

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Inadecuado	0	3	76	44.2%
Regular	4	7	60	34.9%
Adecuado	8	9	36	20.9%
Total			172	100.0%

Figura 3*Análisis de frecuencias dimensión Autorrealización*

En la tabla 3 y figura 3 se logra evidenciar la distribución de las frecuencias para las respuestas acerca de la dimensión Autorrealización. En esta, se observa que el grupo mayoritario, con el 44.2%, es el nivel inadecuado, que el segundo grupo es el nivel regular con el 34.9% y que el grupo minoritario, con una diferencia mayor, es el nivel adecuado, obteniendo el 20.9% de las respuestas. Con ello, se evidencia que las respuestas tienden a calificar los ítems de esta dimensión de forma negativa.

Esta distribución de sumatorias se debe a la forma en la que se han respondido cada uno de los ítems que conforman la dimensión específica dentro del instrumento de recojo de la

información. De esa forma, en donde se obtuvo la mayor parte de las respuestas negativas es en la pregunta 13, que pertenece al indicador organización, en tanto se reconoce que los trabajadores no están presentando demasiado atención al resultado final de sus labores. Por otra parte, los niveles medios se deben en mayor medida las respuestas a la pregunta 17, donde la mitad de los trabajadores reconoce que pueden realizar un buen trabajo tomándose con calma; con lo que la perspectiva de la presión resulta dividida de forma equitativa. Finalmente, la mayor visión positiva se concentra en la pregunta 14, donde más de la mitad indicó que sus grupos de trabajo sí realizan una labor eficiente y práctica.

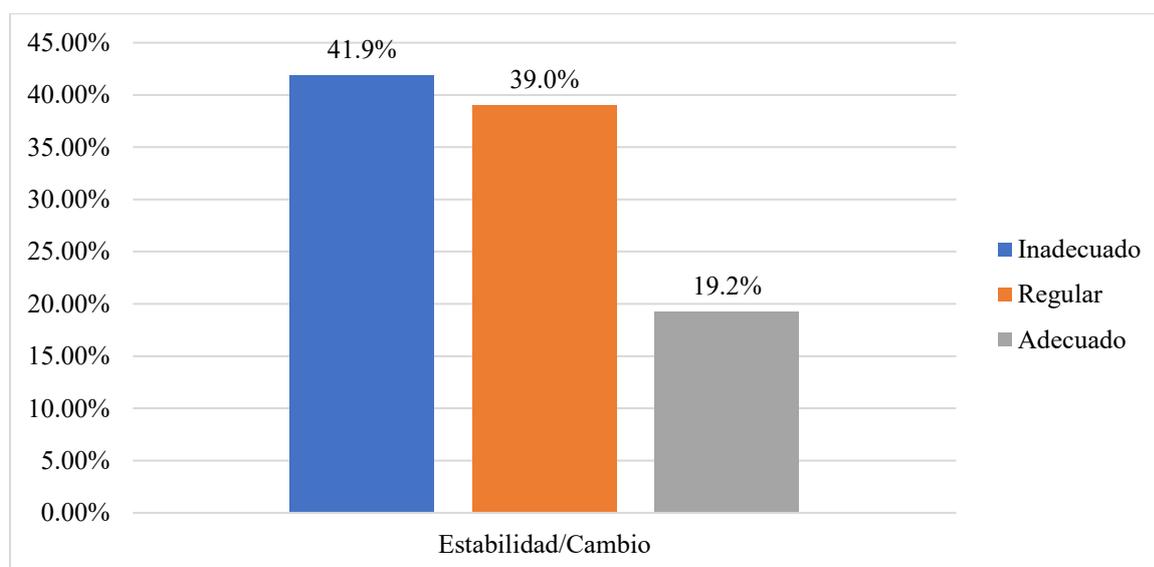
Tabla 4

Análisis de frecuencias de dimensión Estabilidad/Cambio

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Inadecuado	0	4	72	41.9%
Regular	5	9	67	39.0%
Adecuado	10	12	33	19.2%
Total			172	100.0%

Figura 4

Análisis de frecuencias de la dimensión Estabilidad/Cambio



En la tabla 4 y figura 4 se observa la distribución de las frecuencias para las respuestas que componen la perspectiva general para la dimensión Estabilidad/Cambio. En esta, se evidencia que el grupo mayoritario, con el 41.9%, es el nivel inadecuado, que el segundo grupo es el nivel regular con el 39% y que el grupo minoritario, con una amplia diferencia, es el nivel adecuado, que obtuvo el 19.2% de la muestra. Con ello, se demuestra que las respuestas tienden a calificar los ítems de manera negativa para los que conforman esta dimensión.

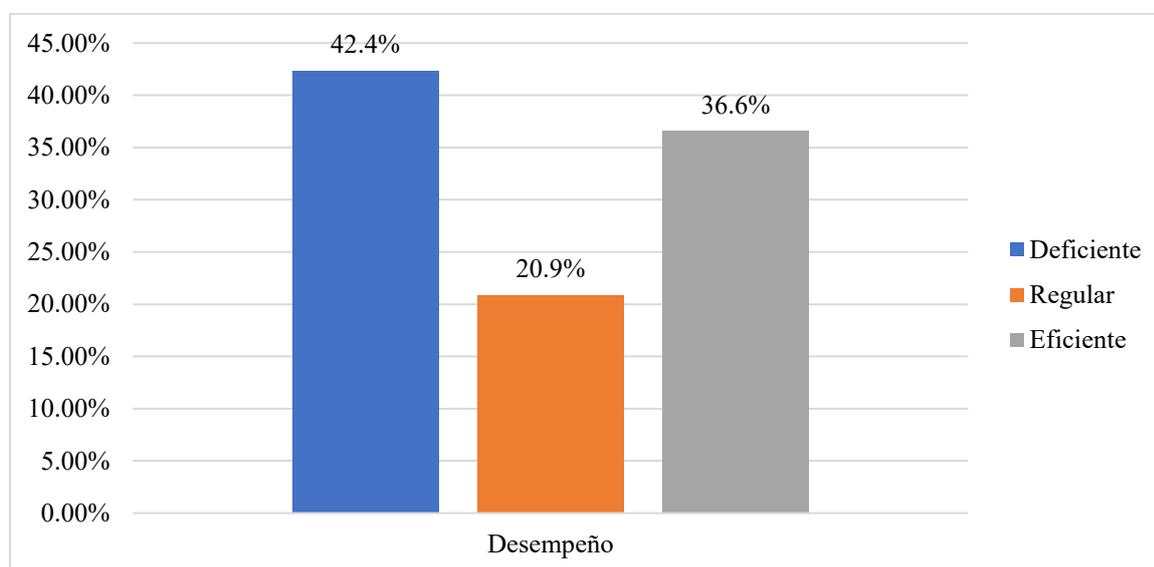
Esta distribución de sumatorias se debe a la manera en la que se han realizado las respuestas para cada uno de los ítems que conforman esta dimensión dentro del instrumento de recojo de información. De esa forma, en donde la mayor parte de las respuestas es negativa es en la pregunta 19, que corresponde al indicador Claridad, de donde se infiere que las actividades no se encuentran bien planificadas. Asimismo, la mayor sumatoria, y con una distribución equitativa entre las respuestas negativas y positivas, se encontró en la pregunta 21, de la cual se desprende una perspectiva dividida respecto a que si los empleados reciben una explicación clara y detallada de las labores que deben realizar.

4.1.2. Resultados descriptivos de la variable Desempeño

Con la finalidad de conseguir los metas expuestos en la primera parte del presente informe, se procedió a realizar la tabulación del instrumento de medición para la variable Desempeño. Asimismo, se procedió a realizar la valoración aritmética en tres niveles (deficiente, regular y eficiente) tanto para la variable de forma conjunta como de forma individualizado para cada una de las dimensiones que la conforman.

Tabla 5*Análisis de frecuencias de la variable Desempeño*

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Deficiente	0	7	73	42.4%
Regular	8	15	36	20.9%
Eficiente	16	25	63	36.6%
Total			172	100.0%

Figura 5*Análisis de frecuencias de variable Desempeño*

En la tabla 5 podemos ver puede observar que el análisis de frecuencia tomó en consideración la sumatoria de respuestas total para todas las preguntas del segundo instrumento de recolección de datos, tomando así tres rangos por los cuales se configuran los niveles deficientes, regular y eficiente. Así, tanto en esta como en la figura 5, se evidencia que el grupo mayoritario es el nivel deficiente con un 42.6%, que el siguiente grupo es el nivel eficiente con el 36.6% y que el grupo minoritario es el nivel regular, con un 20.9% de las respuestas.

Si bien se pueden notar ciertas diferencias en todos estos grupos, la distancia en los porcentajes en algunos casos es bastante amplia. La tendencia, sin embargo, se evidencia en la

diferencia existente entre los niveles deficiente y eficiente, siendo mayor la columna de la primera de estas, las cuales se distancia por un 5.8% de las respuestas. A fin de obtener una mayor interpretación para subsecuentemente realizar una correcta discusión, a continuación, se exponen los resultados por cada una de las dimensiones que conforman esta segunda variable.

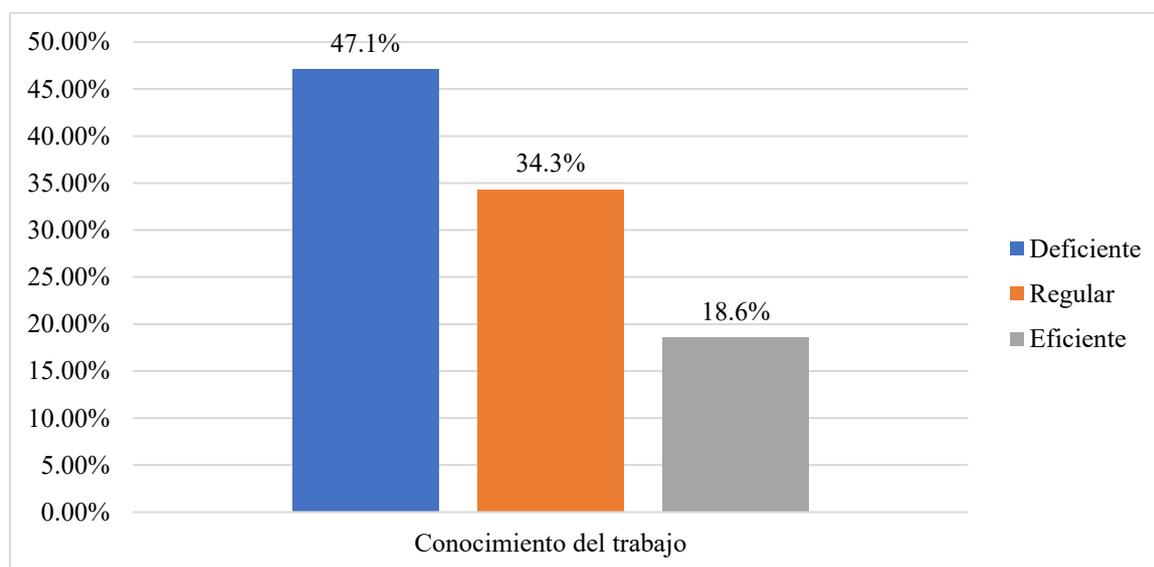
Tabla 6

Análisis de frecuencias de dimensión Conocimiento del trabajo

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Deficiente	0	1	81	47.1%
Regular	2	4	59	34.3%
Eficiente	5	5	32	18.6%
Total			172	100.0%

Figura 6

Análisis de frecuencias de la dimensión Conocimiento del trabajo



Tanto en la tabla 6 como en la figura 6 se logra demostrar que la distribución de las frecuencias para las respuestas acerca de la dimensión Conocimiento del trabajo. En esta, se observa que el grupo mayoritario, con el 47.1%, es el nivel deficiente, que el segundo grupo es el nivel regular con el 34.3% y que el grupo minoritario, con una diferencia mayor, es el nivel

eficiente, obteniendo el 18.6% de las respuestas. Con ello, se evidencia que las respuestas tienden a calificar los ítems de esta dimensión de forma negativa.

Esta distribución de sumatoria se debe a la forma en la que se han respondido cada uno de los ítems que conforman la dimensión específica dentro del instrumento de recojo de información. De esa forma, en donde se obtuvo la mayor parte de las respuestas negativas es en la pregunta 1, por la cual se desprende que la mayor cantidad de trabajadores reconoce no contar con los conocimientos necesarios o suficientes para cumplir con las labores correspondientes a sus puestos. A su vez, la pregunta que obtuvo la sumatoria media en esta dimensión es la del ítem 4, de la cual se reconoce que los trabajadores no se encuentran interesados en dar su punto de vista para la toma de decisiones de la organización. Finalmente, la pregunta con una sumatoria mayor, pero con una mayoría en la visión negativa es la pregunta 3, de la cual se evidencia que los trabajadores encuentran complicado realizar los procedimientos para las actividades laborales.

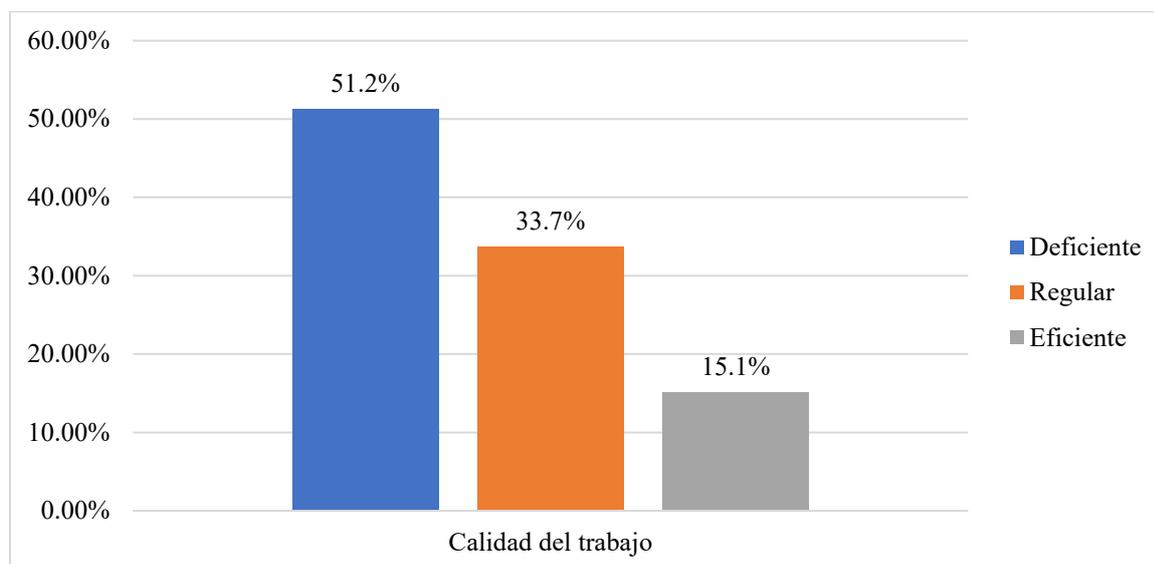
Tabla 7

Análisis de frecuencias de dimensión Calidad del trabajo

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Deficiente	0	1	88	51.2%
Regular	2	3	58	33.7%
Eficiente	4	4	26	15.1%
Total			172	100.0%

Figura 7

Análisis de frecuencias dimensión Calidad del trabajo



En la tabla 7 y la figura 7 se reconoce la distribución de las frecuencias para las respuestas acerca de la dimensión Calidad del trabajo. En estas, se observa que el grupo mayoritario, con el 51.2%, es el nivel deficiente, que el segundo es el nivel regular con el 33.7% y que el grupo minoritario, con una amplia diferencia, es el nivel eficiente, obteniendo el 15.1% de las respuestas. Con ello, se evidencia que las respuestas tienden a calificar los ítems de esta dimensión de forma negativa.

Esta distribución de sumatorias se debe a la manera en la se han respondido cada uno de los ítems que conforman esta dimensión dentro del instrumento de recojo de información. De esa forma, en donde se obtuvo la mayor parte de las respuestas negativas es en la pregunta 9, por la cual se desprende que no se sigue un cumplimiento de estándares básicos pues los trabajadores no son capaces de reconocer si su trabajo está bien hecho. Por otra parte, la pregunta más cercana a la media es la del ítem 7, sobre el indicador Eficiencia, de la cual se desprende que los trabajadores no se preocupan por el hecho de que los recursos sean bien aprovechados. Por otra parte, la mayor sumatoria se obtuvo en la pregunta 8, sin embargo, esta

continuó siendo mayoritariamente negativa, de la cual se infiere que los trabajadores no persisten hasta alcanzar la meta fijada por la organización.

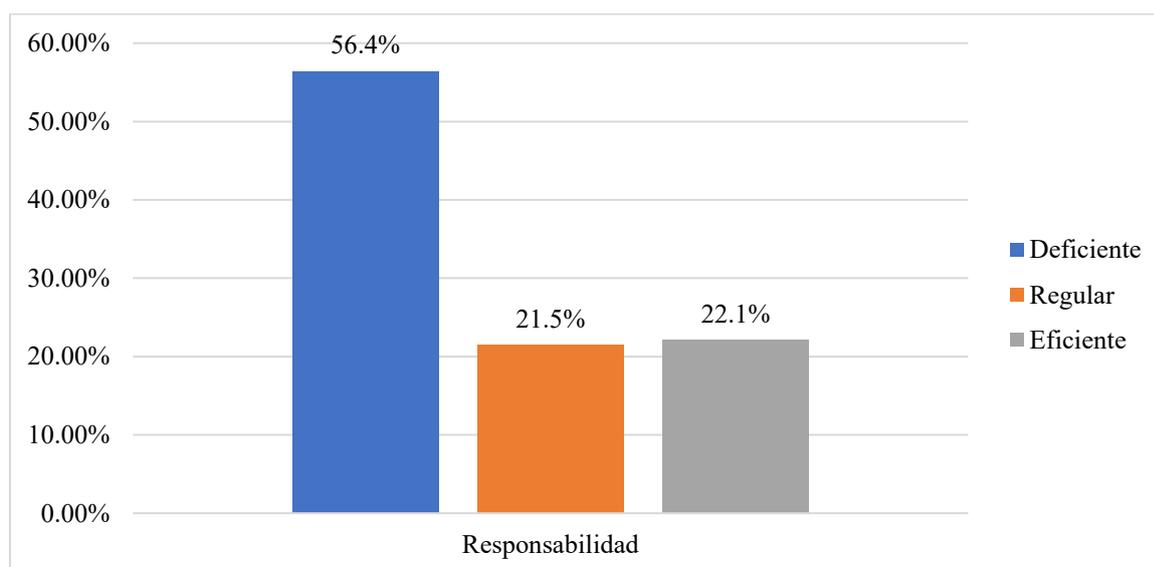
Tabla 8

Análisis de frecuencias de dimensión Responsabilidad

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Deficiente	0	1	97	56.4%
Regular	2	2	37	21.5%
Eficiente	3	3	38	22.1%
Total			172	100.0%

Figura 8

Análisis de frecuencias del Responsabilidad



En la tabla 8 y en la figura 8 se evidencia la distribución de las frecuencias para las respuestas acerca de la dimensión Responsabilidad. En estas, se observa que el grupo mayoritario, con el 56.4%, es el nivel deficiente, que el segundo es el nivel eficiente con el 22.1% y que el grupo minoritario, con una diferencia mínima con la anterior, es el nivel regular con el 21.5% de las respuestas. Con ello, se evidencia que las respuestas tienden a calificar los ítems de esta dimensión de forma negativa.

Esta distribución de sumatoria se debe a la manera en la que se han respondido cada uno de los ítems que conforman esta dimensión dentro del instrumento de recojo de información. De esa forma, en donde se obtuvo la mayor parte de las respuestas negativas es la pregunta 10, perteneciente al indicador Cumplimiento de tareas, por la cual se infiere que los trabajadores no se sienten responsables por las tareas que le son asignadas. La pregunta con la media de las respuestas es la del ítem 11, perteneciente al indicador Capacitación permanente, de la cual se desprende que los trabajadores no se preocupan por ir a cursos de capacitación para mejorar sus capacidades. Finalmente, la pregunta con la mayor cantidad de respuestas positiva, aunque sigue siendo mayormente negativa, es la del ítem 12, del indicador Disposición a la mejora, por la cual se evidencia que los trabajadores no aplican lo que aprenden en talleres o capacitaciones recientemente obtenidas.

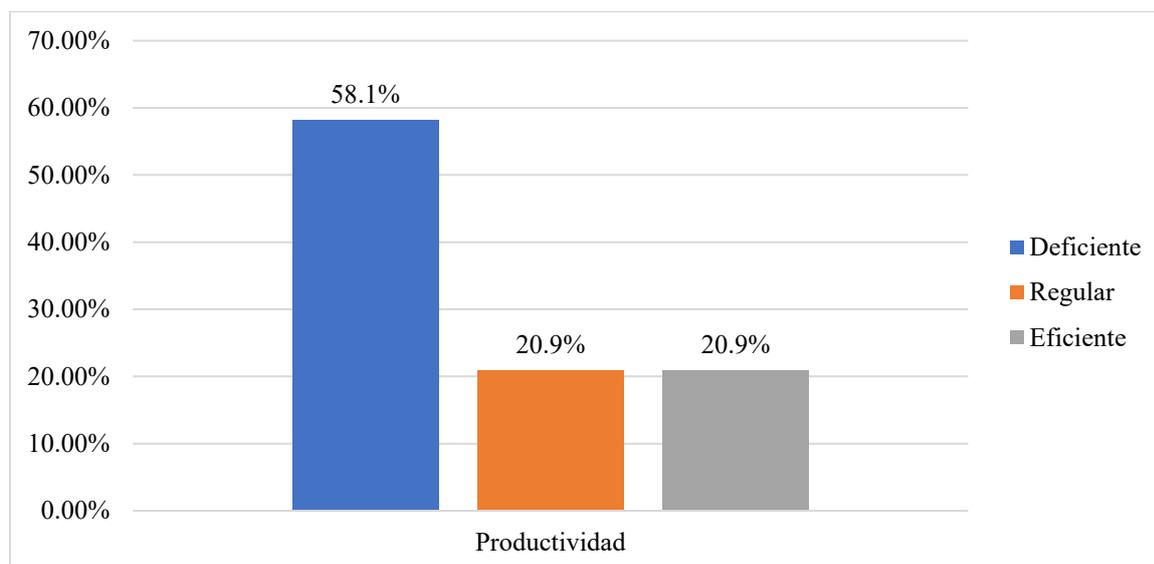
Tabla 9

Análisis de frecuencias de dimensión Productividad

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Deficiente	0	1	100	58.1%
Regular	2	2	36	20.9%
Eficiente	3	3	36	20.9%
Total			172	100.0%

Figura 9

Análisis de frecuencias de dimensión Productividad

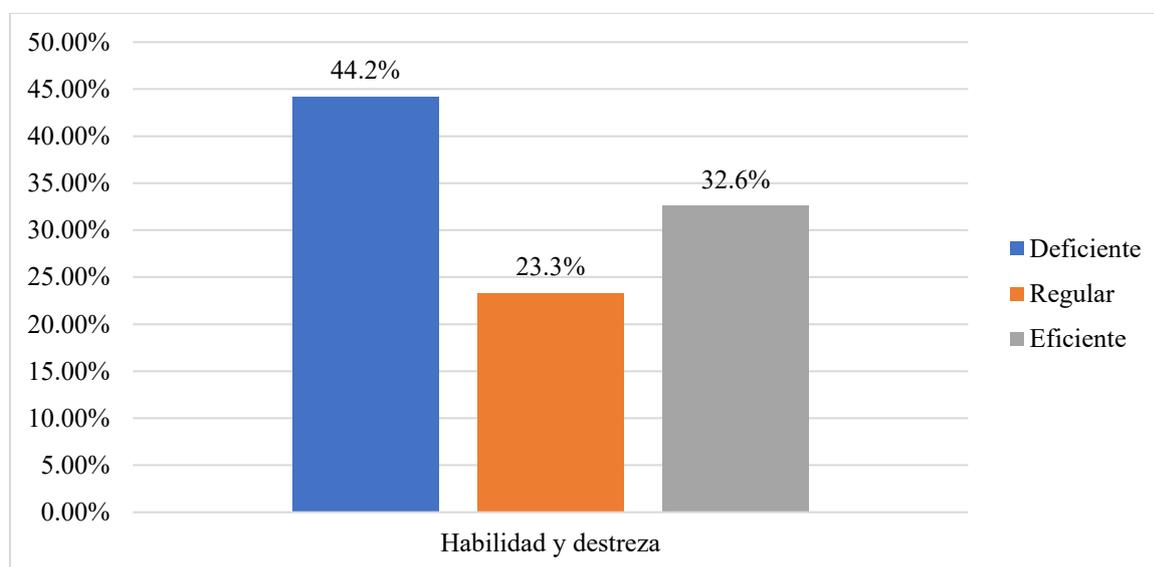


En la tabla 9 y en la figura 9 se muestra la distribución de las frecuencias para las respuestas acerca de la dimensión Productividad. En estas, se muestra que el grupo mayoritario, con el 58.1%, es el nivel deficiente, y que tanto el segundo como el tercer grupo, pertenecientes a los niveles regular y eficiente, cuentan cada uno con el 20.9% de las respuestas. Con ello, se evidencia que las respuestas tienden a calificar los ítems de esta dimensión de forma negativa.

Esta distribución de sumatorias se debe a la forma en la que se han respondido a cada uno de los ítems que conforman la dimensión Productividad dentro del instrumento recolección de datos. De esa forma, en donde se obtuvo la mayor parte de las respuestas negativas es la pregunta 13, por la cual se desprende que los trabajadores no buscan utilizar los recursos asignados de la forma más eficiente posible, provocando el desperdicio de los mismos. A su vez, la pregunta con la media de las respuestas es la del ítem 15, perteneciente al indicador Compromiso de servicio, por la cual se desprende que los trabajadores no aprovechan las conformidades de progreso para optimar su productividad. Por último, con más de la mitad de respuestas negativas, es la pregunta 14 con la mayor sumatoria, de la cual se desprende que los trabajadores no se encuentran motivados para alcanzar mejores resultados para la organización.

Tabla 10*Análisis de frecuencias de dimensión Habilidad y destreza*

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Deficiente	0	1	76	44.2%
Regular	2	3	40	23.3%
Eficiente	4	5	56	32.6%
Total			172	100.0%

Figura 10*Análisis de frecuencias dimensión Habilidad y destreza*

Tanto en la tabla 10 como en la figura 10 se muestra la distribución de las frecuencias para las respuestas acerca de la dimensión Habilidad y destreza. En estas, se evidencia que el grupo mayoritario, con el 44.2%, es el nivel deficiente, que el segundo grupo es el nivel eficiente con el 32.6% y que el grupo minoritario es el nivel regular con el 23.3% de las respuestas. Con ello, se evidencia que las respuestas tienden a calificar los ítems de esta dimensión de forma negativa.

Esta distribución de sumatorias se debe a la forma en la que se han respondido a cada uno de los ítems que conforma esta dimensión dentro del instrumento de recojo de información.

De esa forma, en donde se obtuvo la mayor parte de las respuestas negativas es la pregunta 19, perteneciente al indicador Manejo de habilidad y destreza, por la cual se desprende que a los trabajadores les lleva demasiado tiempo realizar las actividades propias de sus labores cotidianas. A su vez, la media de las respuestas se encontró en la pregunta 18, por la cual se entiende que los trabajadores no ayudan a sus compañeros al momento de buscar soluciones a diferentes problemas dentro de las actividades laborales. Finalmente, la mayor sumatoria, aunque con una mayoría negativa, se obtuvo en la pregunta 17, por la cual se entiende que los trabajadores no tienen facilidad suficiente para resolver problemas propios de su puesto laboral.

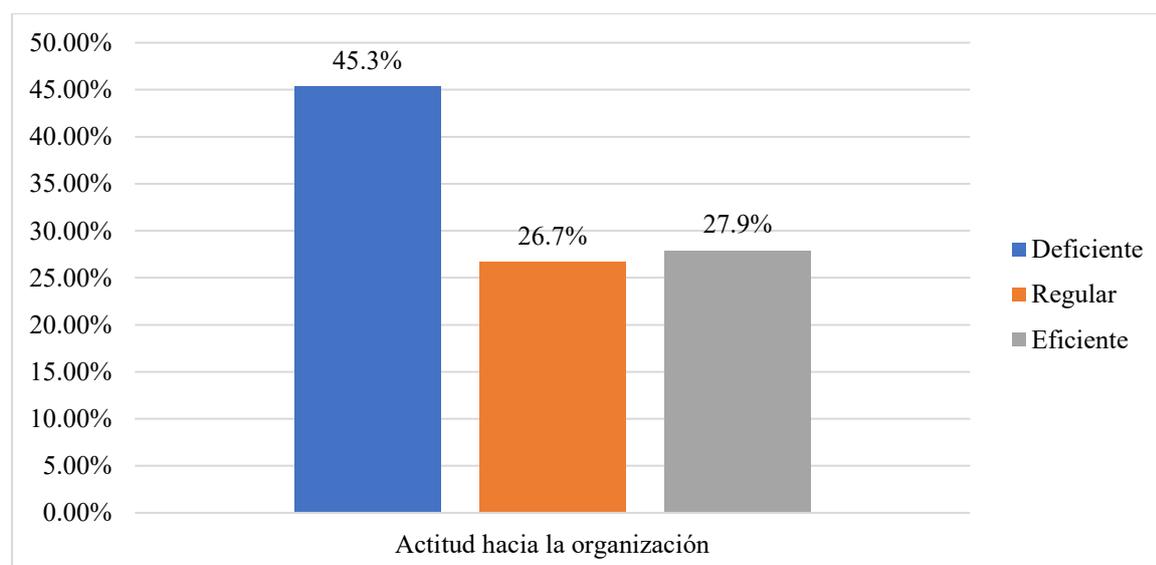
Tabla 11

Análisis de frecuencias de dimensión Actitud hacia la organización

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Deficiente	0	1	78	45.3%
Regular	2	3	46	26.7%
Eficiente	4	5	48	27.9%
Total			172	100.0%

Figura 11

Análisis de frecuencias del Actitud hacia la organización



En la tabla 11 y en la figura 11 se muestra la distribución de las frecuencias para las respuestas acerca de la dimensión Actitud hacia la organización. En estas, se evidencia que el grupo mayoritario, con el 45.3%, es el nivel deficiente, que el segundo grupo es el nivel eficiente con el 27.9% y que el grupo minoritario es el nivel regular con el 26.7% de las respuestas. Con ello, se evidencia que las respuestas tienden a calificar los ítems de esta dimensión de forma negativa.

Esta distribución de sumatorias se debe a la manera en la que se han respondido a cada una de las preguntas que conforman la dimensión Actitud hacia la organización dentro del instrumento de recojo de datos de la segunda variable. De esa forma, en donde se obtuvo la mayor parte de las respuestas negativas es la pregunta 25, de la cual se desprende que los trabajadores no buscan capacitarse de manera constante pues no buscan asumir nuevas responsabilidades en la organización. Luego, la pregunta que obtuvo la media de las respuestas es la del ítem 24, por la cual se destaca que los trabajadores no tienen interés en superarse a sí mismos. Por último, la sumatoria mayor se obtuvo en la pregunta 22, perteneciente al indicador Colaboración para con el equipo, de la cual se desprende que los trabajadores no promueven la colaboración dentro de las actividades laborales.

4.2. Análisis de resultados inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

Antes de iniciar con el análisis inferencial, es menester verificar la normalidad en la repartición de la información recogida de cada una de las variables; esto, pues, permitirá entender cuáles son los estadísticos correctos a utilizar. De esa forma, al tratarse de una muestra compuesta por un total de 172 ($n > 50$) elementos encuestados se dedicó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, por el cual se siguen los siguientes criterios de contrastación de hipótesis:

Ho: La distribución de datos es normal ($p\text{-value} > 0.05$)

Ha: La distribución no es normal ($p\text{-value} < 0.05$)

Tabla 12

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl.	Sig.
Clima laboral	0.92	172	0.01
Desempeño	0.174	172	0.00

De los resultados de la tabla 12 se logra inferir que las variables Clima Laboral y Desempeño siguen una distribución normal puesto que el coeficiente de significación y p-valor es de 0.001 y 0.000, respectivamente, los cuales resultan menor a 0.05. De tal manera, se comprende que, para la determinación de las correspondencias entre las variables y dimensiones, es necesario utilizar una prueba de correlación no paramétrica. En ese sentido, en las siguientes líneas, la data obtenida será cruzada por medio de la prueba estadística Rho de Spearman a fin de alcanzar los objetivos planteados al inicio de la presente investigación.

Objetivo específico 1: Analizar la asociación entre las relaciones y desempeño de los trabajadores del Ministerio de Salud, Lima, 2021.

Ho: No existe asociación significativa entre las relaciones y desempeño de los trabajadores del Ministerio de Salud, Lima, 2021.

Ha: Existe asociación significativa entre las relaciones y desempeño de los trabajadores del Ministerio de Salud, Lima, 2021.

Tabla 13*Correlación entre la dimensión Relaciones y la variable Desempeño*

		Relaciones	Desempeño
Rho de Spearman			
		Coefficiente de correlación	1.000
	Relaciones	Sig. (bilateral)	,472
		N	172
		Coefficiente de correlación	,472
	Desempeño	Sig. (bilateral)	.000
	N	172	

De acuerdo con la tabla 13, la prueba de correlación de Rho Spearman demuestra que el coeficiente de vínculo entre la dimensión Relaciones y la variable Desempeño se representa con el valor de 0.472 con una significancia o p-valor de 0.000, el cual resulta menor a 0.05 con lo cual es factible rechazar la hipótesis nula (H_0). Así, con un nivel de confianza del 99%, es factible coincidir con la hipótesis alterna (H_a): Existe asociación reveladora entre las relaciones y desempeño de los trabajadores del Ministerio de Salud, Lima, 2021.

Objetivo específico 2: Definir la relación entre la autorrealización y desempeño de los trabajadores del Ministerio de Salud, Lima, 2021.

H_0 : No existe relación significativa entre la autorrealización y desempeño de los trabajadores del Ministerio de Salud, Lima, 2021.

H_a : Existe relación significativa entre la autorrealización y desempeño de los trabajadores del Ministerio de Salud, Lima, 2021.

Tabla 14*Correlación entre la dimensión Autorrealización y la variable Desempeño*

		Autorrealización	Desempeño
Rho de Spearman	Autorrealización	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,502
		N	.000
	Desempeño	Coeficiente de correlación	172
		Sig. (bilateral)	,502
		N	1.000
			.000
			172
			172

De acuerdo con la tabla 14, la prueba de correlación de Rho Spearman demuestra que el coeficiente de vinculación entre la dimensión Autorrealización y la variable Desempeño se representa con el valor de 0.502 con una significancia o p-valor de 0.000, el cual resulta menor a 0.05 con lo cual es factible rechazar la hipótesis nula (Ho). Así, con un nivel de confianza del 99%, es factible coincidir con la hipótesis alterna (Ha): Existe vinculo significativo entre la autorrealización y desempeño de los trabajadores del Ministerio de Salud, Lima, 2021.

Objetivo específico 3: Establecer el vínculo entre la estabilidad/cambio y desempeño de los empleados del Ministerio de Salud, Lima, 2021.

Ho: No existe relación significativa entre la estabilidad/cambio y desempeño de los trabajadores del Ministerio de Salud, Lima, 2021.

Ha: Existe relación significativa entre la estabilidad/cambio y desempeño de los trabajadores del Ministerio de Salud, Lima, 2021.

Tabla 15

Correlación entre la dimensión Estabilidad/Cambio y la variable Desempeño

			Estabilidad/Cambio	Desempeño
Rho de Spearman	Estabilidad/Cambio	Coefficiente de correlación	1.000	,510
		Sig. (bilateral)		.000
	Desempeño	N	172	172
		Coefficiente de correlación	,510	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	172	172

De acuerdo con la tabla 15, la prueba de correlación de Rho Spearman demuestra que el coeficiente de vinculación entre la dimensión Estabilidad/Cambio y la variable Desempeño se representa con el valor de 0.510 con una significancia o p-valor de 0.000, el cual resulta menor a 0.05 con lo cual es factible rechazar la hipótesis nula (Ho). Así, con un nivel de confianza del 99%, es factible coincidir con la hipótesis alterna (Ha): Existe vínculo significativo entre la estabilidad/cambio y desempeño de los trabajadores del Ministerio de Salud, Lima, 2021.

Objetivo general: Determinar el vínculo entre el clima laboral y desempeño de los empleados del Ministerio de Salud, Lima 2021.

Ho: No existe relación significativa entre el clima laboral y desempeño de los trabajadores del Ministerio de Salud, Lima 2021.

Ha: Existe relación significativa entre el clima laboral y desempeño de los trabajadores del Ministerio de Salud, Lima 2021.

Tabla 16

Correlación entre la variable Clima Laboral y la variable Desempeño

			Clima laboral	Desempeño
Rho de Spearman	Clima laboral	Coefficiente de correlación	1.000	,515
		Sig. (bilateral)		.000
		N	172	172
	Desempeño	Coefficiente de correlación	,515	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	172	172

De acuerdo con la tabla 16, la prueba de correlación de Rho Spearman demuestra que el coeficiente de vinculación entre la variable Clima Laboral y la variable Desempeño se representa con el valor de 0.515 con una significancia o p-valor de 0.000, el cual resulta menor a 0.05 con lo cual es factible rechazar la hipótesis nula (Ho). Así, con un nivel de confianza del 99%, es factible coincidir con la hipótesis alterna (Ha): Existe vinculo significativo entre el clima laboral y desempeño de los trabajadores del Ministerio de Salud, Lima 2021.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En lo correspondiente al primer objetivo específico, se analizaron los datos correspondientes a la dimensión vinculo perteneciente a la primera variable en relación a la data de la segunda variable, desempeño, desde la percepción de los trabajadores del Ministerio de Salud, ubicado en Lima. Los resultados, tras la aplicación del Rho de Spearman, demostraron que cuentan con un coeficiente de correlación de 0.472 y una significancia bilateral o p-valor de 0.000, con lo cual se verificó la hipótesis alterna. De esa forma, se alcanzó a la afirmación de que hay asociación indicadora entre las vinculaciones del desempeño de los empleados del Ministerio de Salud, Lima 2021.

Este resultado muestra coincidencias con lo hallado en investigaciones precedentes tanto a nivel internacional como nacional. Así, es de mencionar el trabajo de Solórzano et al. (2020), en donde los niveles bajos para el clima laboral contaron con una vinculación indicadora con el desempeño de los empleados de una empresa ecuatoriana; en esta se reconoce la importancia de la forma en la que las relaciones dentro de la empresa afectan el desempeño de los 27 funcionarios encuestados. A su vez, en el marco nacional, se reconoce el trabajo de Ruíz (2021), en donde el estudio sobre los trabajadores del Hospital Luis Heysen Incháustegui de Essalud en Lambayeque, donde si bien no se reconoció una reciprocidad entre el desempeño y el Clima laboral, marcado por las correlaciones, con un p-valor de 0.097, los valores se presentaron igualmente bajos para los indicadores que la conforman.

La correlación encontrada entre la primera dimensión y la segunda variable es posible reconocerla desde la aproximación teórica que se realiza sobre los conceptos de las mismas. De esa forma es de mencionar que Zuñiga (2020) reconoce en las relaciones un medio por el cual cada uno de los individuos encuentra una red de apoyo por la cual es factible realizar las funciones sobre las cuales se enfocan sus actividades laborales, siendo así necesario para

obtener mejores resultados de acuerdo a los indicadores organizacionales. En ese sentido, esta muestra notoria relación con el desempeño laboral pues, desde la perspectiva de Urbano (2018), esta variable se corresponde con los efectos que obtienen los empleados en el marco de las diligencias laborales, reconociendo en este la cantidad y la disposición de estos.

Las relaciones interpersonales positivas en el lugar de trabajo pueden mejorar el bienestar emocional de los empleados y crear un ambiente laboral más satisfactorio, lo que puede motivar a los trabajadores a hacer un mejor trabajo. Por el contrario, las relaciones interpersonales negativas, como la falta de comunicación, la falta de apoyo y el conflicto interpersonal, pueden poseer un resultado negativo en el desempeño laboral, aumentar la tasa de ausentismo y disminuir la productividad de los empleados. La calidad de las vinculaciones interpersonales en el sitio que se labora consigue poseer un efecto significativo en el desempeño de las labores de los empleados y, por ello, también en la producción de la compañía. Es importante que los empleadores fomenten un ambiente laboral positivo y que los empleados trabajen juntos para construir relaciones interpersonales saludables y productivas.

En lo que respecta al segundo objetivo específico, se examinaron la información recogida por medio de la dimensión autorrealización, perteneciente a la primera variable, en vinculación a la data de la segunda variable, desempeño, desde la percepción de los empleados del Ministerio de Salud, ubicado en Lima. Los efectos, tras la aplicación de Rho de Spearman, demostraron que cuentan con un factor de reciprocidad de 0.502 y una significancia bilateral o p-valor de 0.000, con lo cual se verificó la hipótesis alterna. De esa forma, se puede afirmar de que hay vinculación significativa entre la autorrealización y desempeño de los trabajadores del Ministerio de Salud, Lima, 2021.

Este resultado es bastante cercano a lo hallado en investigaciones realizadas con muestras procedentes de diferentes espacios. Así, dentro del marco internacional, se cuenta con

el trabajo de Álvarez et al. (2019) abordó la realidad sobre 27 funcionarios de una empresa colombiana y sobre la cual se llegó a la conclusión que hay una correlación significativa entre los elementos del clima laboral, de la cual se desprende la autorrealización, y los del desempeño laboral. A su vez, dentro del marco nacional, se cuenta con el antecedente de Pizarro (2019), en donde se trabajó sobre la data recopilada del hospital regional Virgen de Fátima, ubicada en Chachapoyas, y de la cual se desprendió un factor de reciprocidad de Pearson de 0.691 entre las variables clima laboral, de la cual se desprende la dimensión autorrealización, y el desempeño.

La correlación existente entre la segunda dimensión y la segunda variable se reconoce, incluso, desde el abordaje teórico que se tiene de estos. En ese sentido, desde la perspectiva de Cerezo (2015) se desprende que la autorrealización implica una perspectiva unida entre lo que se realiza para la organización y la forma en la que esta se alinea con los objetivos personales, profesionales o académicos, siendo ello parte de la búsqueda de superación propia de cada uno de los trabajadores. Junto a ello, se reconoce la conceptualización de Rivero (2019) para quien el desempeño laboral es expresión fáctica de la implicación entre el individuo y las necesidades organizacionales, en tanto las competencias y objetivos personales encuentran en las tareas laborales un medio por el cual alcanzar la superación planteada como meta propia.

En el contexto laboral, la autorrealización se relaciona con la capacidad de los empleados para alcanzar sus metas y lograr un sentido de realización en el trabajo. Cuando los empleados tienen la oportunidad de realizar su potencial, pueden sentirse más motivados y comprometidos con su trabajo, lo que puede tener un impacto positivo en su desempeño laboral. Cuando los empleados se sienten insatisfechos con su trabajo y no tienen la oportunidad de utilizar sus habilidades y talentos, pueden experimentar un sentido de frustración y falta de propósito en el trabajo. Esto puede afectar negativamente su desempeño laboral, ya que pueden sentirse menos motivados y comprometidos con su trabajo.

En lo correspondiente al tercer objetivo específico, se analizó la información recolectada acerca de la dimensión estabilidad/cambio, perteneciente a la variable clima laboral, y la variable desempeño, todo ello desde la perspectiva de los trabajadores del Ministerio de Salud, ubicado en Lima. Los resultados, tras la aplicación de Rho de Spearman, demostraron que cuentan con un coeficiente de correlación de 0.510 y una significancia bilateral o p-valor de 0.000, con lo cual se verificó la hipótesis alterna. Es así que se logró afirmar que existe relación significativa entre la estabilidad/cambio y desempeño de los trabajadores del Ministerio de Salud, Lima, 2021.

Este resultado es bastante coherente con lo que se ha encontrado en investigaciones realizadas sobre muestras procedentes de contextos distintos a nivel internacional y a nivel nacional; de esa forma, en el marco internacional se cuenta con el trabajo de González y Morales (2020), quien estudio una muestra de trabajadores públicos de Ecuador, reconocieron una relación marcada por el coeficiente de 0.959, implicando así tanto el desempeño laboral como la capacidad de adaptación al cambio entre los elementos de la muestra encuestada. Por otro lado, en lo que respecta al marco nacional, Rios (2018) desarrolló una investigación sobre el personal administrativo en la Dirección de la Red de Salud de Lima Norte, de la cual se reconoció una relación positiva y significativa entre las variables de clima laboral y desempeño, así como de las dimensiones que la conforman, siendo coincidente con lo expresado en el párrafo anterior.

El encontrar un coeficiente de correlación entre la data recolectada a partir de la muestra estudiada corrobora la relación que se puede identificar desde la conceptualización de los elementos de cada entrada informacional. Así, Cerezo et al. (2015) refiere que la estabilidad/cambio implica la capacidad de los trabajadores para alcanzar los objetivos organizacionales en diferentes condiciones laborales, siendo estos marcados por las variaciones propias de la realidad natural o del mercado, así como la del crecimiento mismo de la

organización. Esto, pues, implica una afectación importante en el desempeño laboral en tanto esta se define, desde la perspectiva de Cedeño y Arroyo (2018), por la cual esta implica un conjunto de características individuales y colectivas por las cuales estos obtienen resultados importantes para las metas organizacionales en tanto estas deben adaptarse a diferentes cambios que condicionan su productividad o ruta de trabajo.

Cuando los empleados tienen una capacidad fuerte para adaptarse al cambio, pueden ser más efectivos en su trabajo, ya que pueden manejar mejor las situaciones imprevistas, solucionar problemas y tomar decisiones eficaces en un entorno cambiante. Además, los empleados que son buenos para adaptarse al cambio pueden ser más innovadores y capaces de introducir nuevas ideas y formas de hacer las cosas. Por otro lado, los empleados que tienen dificultades para adaptarse al cambio pueden experimentar estrés y ansiedad en situaciones cambiantes, lo que puede afectar su desempeño laboral y su bienestar emocional. Además, pueden tener dificultades para trabajar de manera efectiva en equipos o colaborar con otros para lograr objetivos comunes.

Finalmente, en lo que respecta al objetivo general, se analizaron los datos recolectados por los instrumentos para la primera variable, clima laboral, y la segunda variable, desempeño, entre los trabajadores pertenecientes al Ministerio de Salud, ubicado en Lima. Los resultados, tras la aplicación de Rho de Spearman, demostraron que cuentan con un coeficiente de correlación de 0.515 y una significancia bilateral o p-valor de 0.000, con lo cual se verificó la hipótesis alterna. Es así que se confirmó que existe relación significativa entre el clima laboral y desempeño de los trabajadores del Ministerio de Salud, Lima, 2021.

Este resultado se muestra de forma cercana a lo que se ha hallado en investigaciones precedentes tanto a nivel internacional como a nivel nacional. De esa forma, en lo correspondiente al panorama internacional, se cuenta con el trabajo de Enríquez y Calderón

(2017), de la cual se desprendió una relación positiva y significativa entre las variables clima laboral y el desempeño entre el personal docente de una institución básica de Ecuador. A su vez, en lo que respecta a las investigaciones en el marco nacional, se cuenta con la de Silva et al (2018), por la cual se alcanzó a demostrar que existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, implicando así que las variaciones sobre la primera se reconoce variaciones del mismo modo en la segunda variable.

El hecho de contar con una correlación entre ambas variables a partir de los datos recolectados directamente de la realidad analizada, corrobora lo que ya se desprendía a partir del análisis teórico de los conceptos que las conforman. Así, partiendo de la perspectiva de Chirinos et al. (2018) el clima laboral corresponde a las condiciones generales por las cuales el individuo se encuentra inserto dentro de la realidad organizacional en tanto esta implica su desenvolvimiento interpersonal, importante tanto para cuestiones personales como para las profesionales. Con ello, contrastando con lo afirmado por Cedeño y Arroyo (2018), el desempeño laboral no solo depende de las capacidades profesionales individuales de cada uno de los empleados, sino también de sus capacidades para trabajar en equipo, siendo para ello necesario efectuar las relaciones interpersonales necesarias para obtener un clima laboral oportuno y amigable.

Un clima laboral positivo, caracterizado por relaciones interpersonales saludables, comunicación abierta, respeto mutuo, apoyo emocional y un sentido de comunidad, puede aumentar la satisfacción laboral y la motivación de los empleados. Además, puede mejorar la colaboración entre los empleados, la resolución de problemas, la innovación y la creatividad, lo que puede conducir a un desempeño laboral más efectivo. Por otro lado, un clima laboral negativo, caracterizado por relaciones interpersonales conflictivas, comunicación inadecuada, falta de respeto y apoyo emocional, y un sentido de alienación, puede disminuir la satisfacción

laboral y la motivación de los empleados. Además, puede aumentar el estrés y la ansiedad, lo que puede afectar negativamente el desempeño laboral.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Se verificó y realizó el análisis de la dimensión relaciones y de la variable desempeño entre los trabajadores del Ministerio de Salud, ubicado en Lima, de la cual se desprendió un coeficiente de 0.472 con un p-valor de 0.000, implicando ello una asociación significativa entre ambas; esto se debe a que las relaciones interpersonales entre los trabajadores dentro del campo laboral permiten un óptimo trabajo en equipo, por el cual es factible alcanzar una mayor productividad tanto de forma individual como de manera colectiva.
- 6.2. Se comprobó la información procedente de la dimensión autorrealización y la variable desempeño entre los trabajadores del Ministerio de Salud, ubicado en Lima, de la cual se verificó un coeficiente de 0.502 con un p-valor de 0.000, implicando ello una realización significativa entre ambas; esto se debe a que a partir de la alineación entre los objetivos personales por los cuales se configura la búsqueda de superación personal con el de los objetivos organizacionales, se obtiene una mayor implicación en la obtención de resultados, con lo cual el desempeño aumenta de manera considerable cuando ambos son similares.
- 6.3. Se analizó la data recolectada acerca de la dimensión estabilidad/cambio y de la variable desempeño a partir de la perspectiva de los trabajadores del Ministerio de Salud, ubicado en Lima, de la cual se confirmó un coeficiente de correlación de 0.510 y un p-valor de 0.000, implicando ello una vinculación con significancia entre las dos variables; esto se debe a que la capacidad de adaptarse a diferentes condiciones dentro del clima laboral permite que las capacidades de productividad se mantenga constante a pesar de las adversidades, siendo ello necesario para mantener ciertos niveles de desempeño laboral.

- 6.4. Se estudió la data recolectada sobre la variable clima laboral y la variable desempeño desde la perspectiva de los trabajadores del Ministerios de Salud, ubicado en Lima, de la cual se confirmó un coeficiente de 0.515 y un p-valor de 0.000, confirmando así que hay un vínculo significativo entre las dos variables; esto se debe a que el clima laboral fija las condiciones por las cuales cada uno de los trabajadores puede mostrar todas sus capacidades profesionales en tanto se sienten en confianza en un espacio seguro, siendo así que el ambiente en sí mismo condiciona la productividad y el desempeño individual y en conjunto.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Se sugiere a los jefes de área en los diferentes departamentos del Ministerio de Salud tomar en consideración el fortalecimiento de las relaciones entre los trabajadores a fin de que mejoren su capacidad de trabajar en equipo; esto puede ser desarrollado mediante acciones o talleres conjuntos en programas de cada tres meses por los cuales todos los miembros del mismo departamento interactúen para la resolución de problemas de manera lúdica, incentivando el diálogo y la confraternidad entre ellos.
- 7.2. Se recomienda al área de recursos humanos verificar cuáles son las expectativas o finalidades que tiene cada uno de los trabajadores que integran toda la organización a fin de determinar si esto corresponde con los objetivos organizacionales a corto o largo plazo, siendo necesario para verificar su compromiso con el área y la retención de estos en sus puestos de trabajo; esto es posible mediante una evaluación anual de las hojas de vida o durante los procesos de contratación a fin de determinar la forma en la que han afectado las diferencia de autorrealización en la rotación de empleados.
- 7.3. Se recomienda a los jefes de área exponer las condiciones de la organización de manera constante para que los trabajadores cuenten con un panorama general de cuál es la ruta de trabajo conjunta, implicando así las metas y los obstáculos para alcanzarlas; esto es factible mediante la realización de reuniones trimestrales por las cuales se exponga las variaciones en que la organización debe adaptarse y, con ello, lo que se espera de cada uno de los trabajadores.
- 7.4. Se sugiere a la Dirección General de Administración del Ministerio de Salud, realizar una evaluación constante de la forma en que los trabajadores perciben el espacio laboral, a fin de que ello no dificulte su performance a la hora de alcanzar los objetivos organizacionales; esto es factible realizarlo de manera bimensual con la finalidad de

obtener información actualizada que pueda ser contrastada con la data sobre la productividad y la obtención de resultados.

VIII. REFERENCIAS

- Acosta, N. (29 de diciembre de 2023). *¿Cuál es la definición de desempeño laboral?* Cuida tu dinero. <https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-de-desempeno-laboral>
- Álvarez, C., Moreno, L., Ramírez, W. & Restrepo, S. (2019). *Análisis de la relación entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores del área*. [Tesis de posgrado, Universidad Piloto de Colombia] Repositorio institucional Unipiloto. <https://repository.unipiloto.edu.co/handle/20.500.12277/6374?show=full>
- Atiquipa, L., & Jaimes, F. (2017). *Clima laboral en relación al desempeño laboral en el Centro Materno Infantil Dr. Enrique Martin Altuna. Puente Piedra 2015*. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14257?locale-attribute=es>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Pearson Educación.
- Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Editorial San Marcos.
- Cedeño, G., & Arroyo, Z. (2018). *La sociedad del conocimiento y su impacto en el desempeño laboral* (1^a ed.). Corporación CIMTED. <http://memoriascimted.com/wp-content/uploads/2018/11/libro-coincom-congreso-2018.pdf>
- Cerezo, F., Sánchez, C., Ruiz, C., & Arense, J. (2015). Roles en bullying de adolescentes y preadolescentes, y su relación con el clima social y los estilos educativos parentales. *Revista Psicodidáctica*, 20(1), 139-155. <https://www.redalyc.org/pdf/175/17532968008.pdf>

- Chávez, A. (2014). Gestión del desempeño en las organizaciones educativas. *Horizonte de la Ciencia*, 4(6), 75-81.
<http://revistas.uncp.edu.pe/index.php/horizontedelaciencia/article/view/212/223>
- Chiang, M., & San Martín, N. (2015). Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & Trabajo*, 17(54), 159-165. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n54/art01.pdf>
- Chirinos, Y., Meriño, V., & Martínez, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista EAN* (84), 43-61.
<http://www.redalyc.org/jatsRepo/206/20657075003/20657075003.pdf>
- Contreras, V., Reynaldos, K., & Cardona, L. (2015). Clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*, 31(1), 58-69.
<http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v31n1/enf07115.pdf>
- Córdova, I. (2018). *Instrumentos de Investigación*. Editorial San Marcos.
- Díaz, D., Hernández, E., Isla, R., Delgado, N., Díaz, L., & Rosales, C. (2014). Factores relevantes para aumentar la precisión, la viabilidad y el éxito de los sistemas de evaluación del desempeño laboral. *Papeles del Psicólogo*, 35(2), 115-121.
<http://www.psychologistpapers.com/pdf/2362.pdf>
- Enríquez, M., & Calderón, J. (2017). El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador. *PODIUM*, 1(1), 131-143. <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/77/76>
- Espinosa, M., & Uguña, L. (2016). *El clima laboral y su incidencia en el desempeño y compromiso del personal operativo de una empresa fármaco-industrial*. Escuela Superior Politécnica del Litoral. <https://www.dspace.espol.edu.ec/retrieve/96488/D-CD197.pdf>

- Diario Extra (2021 de enero de 2021). *Estrés laboral, un problema de la pandemia que va en aumento*. El diario de todos Extra. <https://extra.com.co/noticias/ciencia/salud/estres-laboral-un-problema-de-la-pandemia-que-va-en-aumento-657350>
- Gago, K., Martínez, I., & Alegre, A. (2017). Clima laboral y síndrome de burnout en enfermeras de un hospital general de Huancayo, Perú. *Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*, 9(4), 1-15. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7329456>
- García, A., & Ortega, P. (2014). Adaptación y Validación Psicométrica de la Escala de Clima Social Organizacional (WES) de Moos en México. *Acta de Investigación Psicológica*, 4(1), 1370-1384. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-48322014000100005
- Gestión. (3 de octubre de 2019). *Encuestas de clima laboral: menos del 50% de las empresas aplica acciones para mejorar*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/encuestas-de-clima-laboral-menos-de-50-de-empresas-aplica-acciones-para-mejorar-puntos-debiles-reportados-noticia/>
- Gómez, L., Cruz, H., & Orrante, D. (2016). Diagnóstico del clima laboral en una empresa pymes del sector servicios. *Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, 9(1), 1091-1101. <https://riico.net/index.php/riico/article/view/61/182>
- Govea, K., & Zuñiga, D. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Revista Investigación & Negocios*, 13(21), 15-22. <https://doi.org/10.38147/inv&neg.v13i21.80>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill.

- Herrera, J., & Carranza, A. (2014). Evaluación de la percepción del clima social en un centro penitenciario femenino. *Archivos de Criminología, Seguridad Privada y Criminalística*, 1(13), 1-12. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5030249>
- Iglesias, A., & Sánchez, Z. (mayo-junio de 2015). Generalidades del clima organizacional. *Medisur*, 113(3), 455-457. <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v13n3/ms02313.pdf>
- Jiménez, D., & Jiménez, E. (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. *Revista Ciencia UNEMI*, 9(18), 26-34. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5774750>
- Leyva, C., Guzmán, M., & Pérez, R. (mayo-agosto de 2016). La evaluación del desempeño, los procesos y la organización. *Ingeniería Industrial*, 37(2), 164-177. <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v37n2/rii06216.pdf>
- Morán, G., & Alvarado, D. (2010). *Métodos de Investigación*. Pearson Educación.
- Morgan, J. (2015). La evaluación del desempeño en las empresas y la resiliencia: Una revisión de literatura. *Fidélitas*, 5(1), 86-98. <https://ufidelitas.ac.cr/assets/es/revista-fidelitas/se-2-ciencia-5-morgan-jesus.pdf>
- Muñoz, C. (2011). *Cómo elaborar y asesorar una tesis de investigación*. Pearson Educación.
- Novella, R., Alvarado, A., Rosas, D., & Gonzáles, C. (2019). *Encuesta de habilidades al trabajo (ENHAT) 2017-2018* (1ª ed.). Banco Interamericano de Desarrollo. <http://dx.doi.org/10.18235/0001653>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa, Cualitativa y Redacción de la Tesis* (5ª ed.). Ediciones de la U.
- Palella, S., & Martins, F. (2012). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. FEDUPEL.
- Palmar, G., Rafael, S., Valero, U., & Jhoan, M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara

- del estado Zulia. *Espacios Públicos*, 17(39), 159-188.
<https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>
- Perú 21. (22 de agosto de 2018). *El 86% de los trabajadores renunciaría por un mal clima laboral*. <https://peru21.pe/peru/86-trabajadores-renunciaria-mal-clima-laboral-encuesta-aptitus-422589-noticia/>
- Pizarro, N. (2019). *Clima laboral del servicio asistencial y desempeño laboral de los trabajadores del hospital regional Virgen de Fátima Chachapoyas–2018*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31301/Pizarro_TN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pujay, A. (2017). *Clima laboral y desempeño de los trabajadores del servicio Centro Quirúrgico del Hospital II Pasco - 2017*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio institucional UNHEVAL. <http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/4404/2ENCR083P94.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Randstad. (7 de julio de 2020). *clima laboral en tiempos de coronavirus*. https://www.randstad.com.ar/tendencias-360/archivo/clima-laboral-en-tiempos-de-coronavirus_494/
- Rios, S. (2018). *Clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección de Red de Salud Lima Norte IV, 2017*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12923/Rios_VSC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Rivero, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Arch Med Camagüey*, 23(2), 159-164. <https://www.medigraphic.com/pdfs/medicocamaguey/amc-2019/amc192b.pdf>
- Romero, R. (2015). Reflexión Crítica de la Administración del Desempeño. *Revista Publicando*, 2(1), 35-51. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5833445>
- Ronquillo, L., Aranda, C., & Pando, M. (2013). Validación de un instrumento de evaluación del desempeño en el trabajo. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 6(1), 25-31. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4905178>
- RPP Noticias. (18 de febrero de 2021). *Experimentado un cambio negativo en su situación laboral*. <https://rpp.pe/economia/economia/alrededor-de-cinco-de-cada-10-trabajadores-han-experimentado-un-cambio-negativo-en-su-situacion-laboral-noticia-1321665>
- Ruíz, N. (2021). *Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen Inchaustegi Essalud, Lambayeque-Perú, 2019*. [Tesis de posgrado, Universidad del Pacífico]. Repositorio institucional UP. https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica* (5ª ed.). Editorial Visión Universitaria.
- Sapién, A., Gutiérrez, M., Piñón, L., & Araiza, P. (2016). Evaluación del desempeño por el método de 360 grados y por factores de evaluación en una empresa mexicana. *Publicaciones*, 46(1), 13-29. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5884161>

- Silva, E., Silva, G., & Bautista, J. (2018). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Morales, Región San Martín. *Tzhoeoen*, 1(1), 56-63. <https://doi.org/10.26495/rtzh1810.124842>
- Solórzano, N., Parra, C., Espinoza, M., & Macías, J. (2020). Clima laboral y su incidencia en el desempeño de los funcionarios del registro de la propiedad Manta – EP. – Manabí. *Polo del Conocimiento*, 5(3), 541-553. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7398420>
- Tito, P., & Arauz, A. (2015). El clima laboral y la satisfacción de los colaboradores del instituto nacional materno perinatal. *Gestión en el Tercer Milenio*, 18(36), 39-61. <https://doi.org/10.15381/gtm.v18i36.11737>
- Urbano, S. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. *Aporte Santiaguino*, 11(1), 167-180. http://revistas.unasam.edu.pe/index.php/Aporte_Santiaguino/article/view/465/552
- Valderrama, S. (2015). *Pasos Para Elaborar Proyectos de Investigación Científica: Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. Editorial San Marcos.
- Valdés, M., Garza, R., Pérez, I., Varona, M., & Chávez, A. (2015). Una propuesta para la evaluación del desempeño de los trabajadores apoyada en el uso de técnicas cuantitativas. *Ingeniería Industrial*, 36(1), 48-57. <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v36n1/rii06115.pdf>

IX. ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Clima laboral y desempeño de los trabajadores del Ministerio de Salud, Lima, 2021					
Problemas	Objetivos	Hipotesis	VARIABLES E INDICADORES		
Problema	Objetivo	Hipotesis	Variable 1: Clima laboral		
			Dimensiones	Indicadores	Escala
<p>General ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y desempeño de los trabajadores del Ministerio de Salud, Lima, 2021?</p> <p>Específico ¿Cómo se asocia las relaciones y desempeño de los trabajadores del Ministerio de Salud, Lima, 2021?</p> <p>¿Cómo es la relación entre la autorrealización y desempeño de los trabajadores del Ministerio de Salud, Lima, 2021?</p>	<p>General Determinar la relación entre el clima laboral y desempeño de los trabajadores del Ministerio de Salud, Lima, 2021</p> <p>Específico Analizar la asociación entre las relaciones y desempeño de los trabajadores del Ministerio de Salud, Lima, 2021</p> <p>Definir la relación entre la autorrealización y desempeño de los trabajadores del</p>	<p>General Existe relación significativa entre el clima laboral y desempeño de los trabajadores del Ministerio de Salud, Lima, 2021</p> <p>Específica Existe asociación significativa entre las relaciones y desempeño de los trabajadores del Ministerio de Salud, Lima, 2021</p> <p>Existe relación significativa entre la autorrealización y desempeño de los trabajadores del</p>	Relaciones	Implicación	Ordinal
				Cohesión	
				Apoyo	
			Autorrealización	Autonomía	
				Organización	
				Presión	
			Estabilidad/Cambio	Claridad	
				Control	
				Innovación	
				Confort	
Variable 2: Desempeño					
			Conocimiento del trabajo	Comprensión de tareas, procedimientos y técnicas del trabajo	Ordinal
				Normas, procedimientos propios del puesto de trabajo	
			Calidad del trabajo	Toma de decisiones	
				Eficacia laboral	
				Eficiencia en el trabajo	
			Responsabilidad	Cumplimiento de estándares	
				Cumplimiento de tareas	
				Capacitación permanente	
Productividad	Disposición a la mejora				
	Habilidad para utilizar recursos disponibles				

¿Cómo es la relación entre la estabilidad/Cambio y desempeño de los trabajadores del Ministerio de Salud, Lima, 2021?	Ministerio de Salud, Lima, 2021	Ministerio de Salud, Lima, 2021		Motivación dirigida	
	Establecer la relación entre la estabilidad/Cambio y desempeño de los trabajadores del Ministerio de Salud, Lima, 2021	Existe relación significativa entre la estabilidad/Cambio y desempeño de los trabajadores del Ministerio de Salud, Lima, 2021	Habilidad y destreza	Compromiso de servicio	
				Liderazgo	
			Actitud hacia la organización	Capacidad para solucionar problemas	
				Manejo de habilidades y destrezas	
				Colaboración para con el equipo	
			Identificación de objetivos		
			Apertura para el cambio		
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadísticas por utilizar		
TIPO: Básico NIVEL: Correlacional DISEÑO: No experimental	POBLACION: Conformado por los 310 trabajadores del Ministerio de Salud TIPO DE MUESTREO: Probabilístico, aleatorio simple TAMAÑO DE MUESTRA: Conformado por 172 trabajadores del Ministerio de Salud	Variable 1: Clima Laboral Variable 2: Desempeño Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario	DESCRIPTIVA: Método de análisis de datos Medidas de análisis de datos Frecuencias, porcentajes INFERENCIAL: Coeficiente de Rho de Spearman		

Anexo 2. Instrumentos

Cuestionario de la variable clima laboral

Estimados colaboradores, les presento el siguiente cuestionario sobre el clima laboral, el cual será realizado con fines académicos, y para lo cual solicitamos su participación a través de sus respuestas de manera honesta y veraz. Agradecemos de antemano su participación, y le aseguramos la confidencialidad y estricto privado en el tratamiento de sus respuestas. Lo invitamos a marcar con un aspa (X) según corresponda

Ítems	Descripción	Verdadero	Falso
Dimensión 1	RELACIONES		
Indicador 1	Implicación		
1	El trabajo es realmente estimulante		
2	Los empleados ponen gran esfuerzo en lo que hacen		
3	En general, aquí se trabaja con entusiasmo		
Indicador 2	Cohesión		
4	Los empleados se ocupan personalmente por los demás		
5	En general, la gente expresa con franqueza lo que piensa		
6	Frecuentemente los empleados hablan entre sí de sus problemas personales		
Indicador 3	Apoyo		
7	Los jefes suelen felicitar al empleado cuando hace algo bien		
8	Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los empleados		
9	Los jefes apoyan realmente a sus subordinados		
Dimensión 1	AUTORREALIZACIÓN		
Indicador 1	Autonomía		
10	Se anima a los empleados para que tomen sus propias decisiones		
11	Generalmente los empleados no intentan ser especiales o independientes		
12	Los jefes se reúnen regularmente con sus subordinados para discutir proyectos futuros		
Indicador 2	Organización		
13	El personal presta mucha atención a la terminación del trabajo		
14	Nuestro grupo de trabajo es muy eficiente y práctico		
15	Los empleados suelen llegar tarde al trabajo		
Dimensión 3	ESTABILIDAD/CAMBIO		
Indicador 1	Claridad		
16	Las actividades están bien planificadas		

17	Las responsabilidades de los jefes están claramente definidas		
18	Normalmente se explican al empleado los detalles de las tareas encomendadas		
Indicador 1	Control		
19	Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas		
20	Los jefes mantienen una vigilancia bastante estrecha sobre los empleados		
21	Se obliga a cumplir con bastante rigor las tareas y normas		
Indicador 2	Innovación		
22	Aquí siempre se están experimentando ideas nuevas y diferentes		
23	Esta empresa sería una de las primeras en ensayar nuevas ideas		
24	El ambiente de trabajo presenta novedades y cambios		
Indicador 3	Comodidad		
25	La iluminación es muy buena		
26	El lugar de trabajo es agradable y de aspecto moderno		
27	El mobiliario está, normalmente, bien colocado		

Cuestionario de la variable desempeño

Estimados colaboradores, el siguiente cuestionario sobre la variable desempeño, el cual será realizado con fines académicos, y para lo cual solicitamos su participación a través de sus respuestas de manera honesta y veraz. Agradecemos de antemano su participación, y le aseguramos la confidencialidad y estricto privado en el tratamiento de sus respuestas. Lo invitamos a marcar con un aspa (X) según corresponda

Ítems	Descripción	Verdadero	Falso
Dimensión 1	CONOCIMIENTO DEL TRABAJO		
Indicador 1	Comprensión de tareas, procedimientos y técnicas del trabajo		
1	Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para desarrollar las tareas de su puesto		
Indicador 2	Conoce normas, procedimientos e instructivos propios del puesto de trabajo		
2	Cuando surge un problema, se con exactitud quien debe resolverlo		
3	Le es sencillo aplicar los procedimientos de las actividades asociadas a su puesto de trabajo		
Indicador 3	Toma de decisiones y solución de problemas		
4	Se interesa por dar su punto de vista en la toma de decisiones		
5	Propone ideas para mejorar los resultados de su trabajo		
Dimensión 2	CALIDAD DEL TRABAJO		
Indicador 1	Eficacia		
6	Son pocos los empleados que tienen responsabilidades algo importantes		
Indicador 2	Eficiencia		
7	Le preocupa el aprovechamiento de los recursos de la empresa		
Indicador 3	Cumplimiento de estándares básicos		
8	En su puesto de trabajo, persiste hasta que alcanza la meta fijada		
9	Puedo darme cuenta si el trabajo está bien hecho		
Dimensión 3	RESPONSABILIDAD		
Indicador 1	Cumplimiento de tareas		
10	Se considera responsable de las tareas que le son asignadas		
Indicador 2	Capacitación permanente		
11	Se preocupa por asistir a cursos de capacitación, regularmente		
Indicador 3	Disposición a la mejora		
12	Aplica los nuevos aprendizajes obtenidos en la capacitación adquirida recientemente		
Dimensión 4	Productividad		
Indicador 1	Habilidad para utilizar recursos disponibles		
13	Trato de utilizar los recursos que se me asignan con la mayor eficiencia posible		
Indicador 2	Motivación dirigida		

14	Me siento motivado para lograr diversos resultados que contribuyan a la mejora de mi organización		
Indicador 3	Compromiso de servicio		
15	Aprovecha las oportunidades de desarrollo profesional para mejorar su Productividad		
Dimensión 4	HABILIDAD Y DESTREZA		
Indicador 1	Liderazgo		
16	Mis compañeros de trabajo valoran mis iniciativas para realizar las tareas propias de mi puesto de trabajo		
Indicador 2	Capacidad para solucionar problemas		
17	Tengo facilidad para solucionar problemas propios de mi puesto de trabajo		
18	Ayudo a mis compañeros de trabajo en la resolución de problemas		
Indicador 3	Manejo de habilidades y destrezas		
19	Le lleva demasiado tiempo realizar tareas propias de su puesto de trabajo		
20	Tengo las habilidades y destrezas apropiadas para mi puesto de trabajo		
Dimensión 5	ACTITUD HACIA LA ORGANIZACIÓN		
Indicador 1	Colaboración para con el equipo		
21	Me es gratificante colaborar con el equipo de trabajo		
22	Promuevo un grado de colaboración y entusiasmo con mis compañeros y superiores		
Indicador 2	Identificación de objetivos		
23	Comparto la misión y objetivos de la organización		
Indicador 3	Apertura para el cambio		
24	Muestro interés por superarme constantemente		
25	Busco capacitarme con frecuencia con el fin de asumir nuevas responsabilidades en mi organización		

Confiabilidad de instrumentos**Tabla 17.***Confiabilidad del cuestionario de la variable clima laboral.*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.947	30

Nota. Elaboración propia**Tabla 18.***Confiabilidad del cuestionario de la variable clima laboral.*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.983	25

Nota. Elaboración propia