



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE ADMINISTRACION

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES
DEL PUESTO DE SALUD LOS GERANIOS COMAS, LIMA 2024**

**Línea de investigación:
Gestión empresarial e inclusión social**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración con
mención en Administración de Empresas

Autora

Rioja Facundo, María Teresa

Asesor

Barrenechea Romero, Alberto

ORCID: 0000-0003-2132-1447

Jurado

Zavala Sheen, Elmo Ramon

Chávez Navarro, Juan Roberto

Torres Suarez, Roberto

Lima - Perú

2025

RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL - SIN OBRA DERIVADA
(CC BY-NC-ND)



CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PUESTO DE SALUD LOS GERANIOS COMAS, LIMA 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante	5%
2	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	5%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
4	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	www.slideshare.net Fuente de Internet	1%
10	repositorio.unid.edu.pe Fuente de Internet	1%
11	repositorio.upsjb.edu.pe	



FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES

DEL PUESTO DE SALUD LOS GERANIOS COMAS, LIMA 2024

Línea de investigación:

Gestión empresarial e inclusión social

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración con
mención en Administración de Empresas

Autora:

Rioja Facundo, María Teresa

Asesor:

Barrenechea Romero, Alberto

ORCID: 0000-0003-2132-1447

Jurado:

Zavala Sheen, Elmo Ramon

Chávez Navarro, Juan Roberto

Torres Suarez, Roberto

Lima - Perú

2025

Dedicatoria

A Dios por permitirme llegar a este momento tan importante en mi vida.

A la memoria de mi padre: Juan Rioja Torres.

Quien siempre confió en mí.

Agradecimiento

A Dios y a mi padre, aunque no esté físicamente con nosotros, sé que desde el cielo siempre me cuida y me guía para que todo salga bien, a mi madre por sus palabras y su confianza, por su amor, paciencia y esfuerzo gracias por inculcarnos en nosotros el ejemplo del esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades.

A mis hermanos, quienes siempre me han brindado su apoyo incondicional y su constante motivación y por enseñarme la importancia de la perseverancia para ser cada día una mejor persona y profesional.

Índice

Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Índice.....	iv
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Descripción y formulación del problema	2
1.1.1 Formulación del problema	4
Problema general.....	4
Problemas específicos.....	4
1.2. Antecedentes	4
1.3. Objetivos	10
1.3.1. Objetivo general.....	10
1.3.2. Objetivos específicos.....	10
1.4. Justificación	11
1.5. Hipótesis.....	11
1.5.1. Hipótesis general.....	11
1.5.2. Hipótesis específicas	11
II. MARCO TEÓRICO	12
2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación	12
III. MÉTODO	17
3.1. Tipo de investigación	17
3.2. Ámbito temporal y espacial.....	17
3.3. Variables	18
3.4. Población y muestra.....	19

3.5. Instrumentos.....	19
3.6. Procedimientos	21
3.7. Análisis de datos.....	21
3.8. Consideraciones éticas	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	46
VI. CONCLUSIONES.....	50
VII. RECOMENDACIONES	51
VIII. REFERENCIAS	53
IX. ANEXOS.....	59
Anexo A: Matriz De Consistencia	60
Anexo B: Instrumentos de recolección de datos.....	63

Resumen

Objetivo: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Puesto de Salud Los Geranios Comas, Lima 2024. **Método:** El estudio es de diseño no experimental básico, de enfoque cuantitativo, con una muestra representativa 74 trabajadores del Puesto de Salud Los Geranios Comas, Lima 2024 encuestados mediante dos cuestionarios. **Resultados:** Se pudo encontrar que el 14.9% de los encuestados perciben un clima organizacional en un nivel malo, el 51.4% un nivel regular y el 33.8% un nivel bueno. Asimismo, el 17.6% de los encuestados un desempeño laboral en un nivel malo, el 56.8% un nivel regular y el 25.7% un nivel bueno. **Conclusiones:** Existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Puesto de Salud Los Geranios Comas, Lima 2024.

Palabras clave: clima organizacional, desempeño laboral, Puesto de Salud.

Abstract

Objective: To determine the relationship between the organizational climate and the work performance of the workers of the Los Geranios Comas Health Post, Lima 2024. **Method:** The study is of a basic non-experimental design, with a quantitative approach, with a representative sample of 74 workers from the Los Geranios Comas Health Post, Lima 2024 surveyed through two questionnaires. **Results:** It was found that 14.9% of the respondents perceive an organizational climate at a bad level, 51.4% a regular level and 33.8% a good level. Likewise, 17.6% of respondents had a poor job performance, 56.8% a fair level and 25.7% a good level. **Conclusion:** There is a direct relationship between the organizational climate and the work performance of the workers of the Los Geranios Comas Health Post, Lima 2024.

Keywords: organizational climate, work performance, Health Position.

I. INTRODUCCIÓN

El clima organizacional es un factor determinante en el desempeño laboral de los trabajadores de salud, ya que influye en su motivación y compromiso con la institución. En los Puestos de Salud, donde los recursos pueden ser limitados y la demanda de atención elevada, un ambiente organizacional positivo es clave para garantizar una prestación de servicios eficiente y de calidad. La apreciación que tienen los empleados sobre su ámbito de trabajo, afecta directamente su actitud, productividad y la manera en que se relacionan con los pacientes y sus compañeros.

Los servicios de salud, un clima organizacional adecuado favorece la comunicación, el trabajo en equipo y la resolución de problemas, lo que repercute en un mejor desempeño laboral. Factores como el liderazgo, la cultura institucional, las condiciones laborales y las oportunidades de desarrollo profesional influyen en el bienestar del personal, impactando la calidad de la atención brindada. Por el contrario, un clima laboral negativo puede generar estrés, desmotivación y altos índices de rotación, afectando la continuidad y eficiencia.

Los trabajadores del Puesto de Salud desempeñan un rol fundamental en la promoción y prevención de enfermedades, por lo que su rendimiento está directamente relacionado con el ambiente en el que laboran. Cuando los empleados perciben un entorno organizacional justo, con reconocimiento a su labor y buenas condiciones de trabajo, es más probable que muestren un mayor compromiso y desempeño. En cambio, factores como la sobrecarga laboral, la falta de incentivos y los conflictos internos pueden disminuir la productividad y la calidad del servicio.

Dado el impacto que tiene el clima organizacional en la labor del personal profesional de salud, es necesario analizar su relación con el desempeño laboral en los establecimientos que se ofrece los servicios como consultorios etc.. Comprender esta relación permitirá proponer

estrategias para mejorar el ambiente de trabajo y, en consecuencia, optimizar la atención a los pacientes. Esta investigación busca identificar los factores clave del clima organizacional que inciden en el desempeño del personal, con el fin de contribuir al fortalecimiento de la gestión en el ámbito de la salud.

1.1. Descripción y formulación del problema

Para Fantahun et al. (2023) en muchos países de bajos ingresos, como Etiopía, la gestión y asignación de recursos en las entidades de salud a menudo conduce a situaciones complejas. Esto es especialmente evidente en los hospitales públicos del sudoeste de Oromia, donde se observó una puntuación media del 48,8 % (IC del 95 %: 47,39, 50,24) para el porcentaje de compromiso de los profesionales sanitarios (PS). Se ha encontrado que un compromiso del trabajador de nivel alto está vinculado a una mayor eficacia del servicio.

De igual forma, según el informe del Banco Mundial (2023), la calidad del desempeño en el servicio de salud no solo depende del avance de las ciencias tecnológicas médicas, también depende de otros aspectos como el trato al paciente y la interrelación con él y el profesional de salud, es por ello que la pandemia pasada mostró con mayor énfasis que estos sistemas de salud latinoamericanos presentan un desarrollo por debajo del promedio de la “Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico” (OCDE).

En el mismo contexto el rendimiento del personal de enfermería se ve afectado por la constante presión y la falta de personal donde la mayoría de las enfermeras en 2023 se sentían abrumadas, agotadas o estresadas. En los últimos dos años, el 68% de las enfermeras dijeron sentirse abrumadas, el 59 % dijeron sentirse agotadas y el 54 % dijeron experimentar estrés prolongado (Relias, 2024).

Para Avant (2022) refirió que la escasez de enfermeras está teniendo un gran impacto en la oferta de trabajadores de la salud, sumiendo al sistema de salud norteamericanos en una

crisis que podría alargarse hasta 2030, según datos de 2021 del Avant Healthcare Professionals. Sin embargo, la tensión creada por la pandemia afectó al sistema de salud y a su personal, provocando un declive en el cumplimiento de los estándares de servicio y “compromiso laboral del personal de salud”.

Para la OMS (2021) en Francia año 2020, menciona que existe 28 millones de trabajadores del área de salud, número el cual entre 2013 y 2018, aumentó en 4,7 millones. Sin embargo, la OMS (2022) refirió que todavía existe una escasez de 5,9 millones de personal de salud a nivel mundial, distribuidos principalmente en partes de África, el Sudeste Asiático, el Mediterráneo Oriental y América Latina, debido a que la profesión carece de promoción y de un nivel alto sobre la preparación de estos profesionales es por lo cual el entusiasmo por los solicitantes no es alto generándose una falta de compromiso laboral por parte de las enfermeras.

A nivel nacional, Mamani y Atencio (2020) refirieron que en Perú el 24,5 % de las enfermeras del Callao tenían bajo rendimiento, el 63,0% se sentían sobrecargadas de trabajo, el 37% experimentaba una gran presión de sus jefes y el 88,2% sentían presión laboral en la retroalimentación de los superiores, el 51,0% de ellos trabajaba horas extras, y el 84,3% de ellos expresó negatividad e insatisfacción con su trabajo.

Para García (2021) en Trujillo, encontró que el 61% estaban a gusto con su trabajo de enfermeras, totalmente solo el 31%, y el 68% las condiciones de trabajo son habituales, destacando que siguen sufriendo condiciones deficientes para su desempeño laboral.

A nivel local, el estudio se desarrollará en el Puesto de Salud Los Geranios Comas, Lima, donde se observó que faltaba espíritu de equipo y algunos empleados indicaron que no había una buena cultura para reconocer los esfuerzos de sus superiores o gerentes regionales, y algunos empleados sintieron que no tenían suficiente apoyo para desarrollar sus funciones por un lado. y no se proporcionan lecciones. El personal no tenía buena comunicación con los

pacientes y familiares, etc.. por todo ello es importante que se plantee las siguientes interrogantes:

1.1.1 Formulación del problema

Problema general

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Puesto de Salud Los Geranios Comas, Lima 2024?

Problemas específicos

¿Qué relación existe entre el clima organizacional en su dimensión estructura y el desempeño laboral de los trabajadores del Puesto de Salud Los Geranios Comas, Lima 2024?

¿Qué relación existe entre el clima organizacional en su dimensión autonomía y el desempeño laboral de los trabajadores del Puesto de Salud Los Geranios Comas, Lima 2024?

¿Qué relación existe entre el clima organizacional en su dimensión relaciones Interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores del Puesto de Salud Los Geranios Comas, Lima 2024?

¿Qué relación existe entre el clima organizacional en su dimensión recompensa y el desempeño laboral de los trabajadores del Puesto de Salud Los Geranios Comas, Lima 2024?

¿Qué relación existe entre el clima organizacional en su dimensión identidad y el desempeño laboral de los trabajadores del Puesto de Salud Los Geranios Comas, Lima 2024?

1.2. Antecedentes

1.2.1. Internacionales

Para Bernal et al. (2023) presentaron en Ecuador su estudio “Clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes en la unidad educativa Dr. Isidro Ayora Cueva” con el objetivo de analizar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes en la unidad educativa Dr. Isidro Ayora Cueva cantón Isidro Ayora, teniendo una

orientación de tipo cualitativa y cuantitativa con métodos hipotéticos-deductivo. Resaltando la importancia del recurso humano dentro de las organizaciones e instituciones o cualquier otras entidades, sean estas de carácter público o privado pues de estos depende el alcance de las habilidades interpersonales como sociales dentro de la identidad; el desempeño laboral juega un rol de importancia clave, por esta razón la presente toma en consideración a la totalidad de los instructivos del establecimiento antes mencionado para diagnosticar sus niveles de desempeño en las áreas donde ejercen; aplicando las técnicas aprendidas para la recopilación de la información, las cuales ayudaron a determinar la atribución del clima en los docentes de la unidad mencionada es por esto que se concluye que dentro de la entidad mantiene un buen clima organizacional el cual es resultado de parte de los colaboradores públicos. Por lo tanto, se consideró estrategias claves para un buen desempeño laboral, porque la relación existe entre sus variables lo óptimo es mantener un balance idóneo para el cumplimiento de los objetivos previstos a ejecutar tanto a corto como a largo plazo”.

Para Fierro (2022) en Ecuador presentó su estudio “Satisfacción laboral y clima organizacional en médicos y enfermeras de centros de salud en la ciudad de Quito” Este estudio tuvo como objetivo establecer la relación entre factores de satisfacción laboral y clima organizacional en médicos y enfermeras de centros de salud en la ciudad de Quito, para cumplir con este objetivo se aplicaron dos reactivos psicológicos (Cuestionario de satisfacción laboral de Minnesota y Escala del clima laboral CL-SPC), para evaluar las diferencias de las percepciones que tienen los participantes en la investigación. Esta investigación se basó en un enfoque cuantitativo no experimental con un corte transversal, la muestra poblacional está conformada por 70 médicos y enfermeras de centros de salud público y privado de la ciudad de Quito. Los resultados obtenidos en esta investigación reflejan una correlación significativa entre las variables planteadas. Se logró identificar que la satisfacción laboral es mayor en el sector privado que en el público, de igual manera, la variable que representa al clima

organizacional es mayor en el sector privado que el público. Asimismo, se obtuvo un alto índice de satisfacción laboral dentro de la población estudiada, y a su vez se evidenció que los trabajadores se sienten satisfechos con el clima organizacional”.

Para Sumba et al. (2022) en Ecuador presentaron su estudio “Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador” con el objetivo de determinar las características de dicho problema, optando por los métodos inductivo, deductivo y la técnica que se utilizó fue la ficha bibliográfica en la que se identificaron fuentes secundarias provenientes de bases científicas reconocidas son: Scielo, Doaj, Google académico, Dialnet, Redalyc. Se concluye que es importante tener en cuenta que el clima organizacional como factor del desempeño laboral en las Mipymes en Ecuador se deben tomar en cuenta la comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales, motivación, participación, evaluación de desempeño, entre otros influye directamente en la creación de clima organizacional en una institución”.

Para Pradoto et al. (2022) en Indonesia presentaron su estudio “El papel del estrés laboral, el clima organizacional y la mejora del desempeño de los empleados en la implementación del trabajo desde casa”. La investigación tuvo por objetivo analizar el impacto del estrés laboral y el clima organizacional en el desempeño de los empleados en el contexto del trabajo desde casa en la era de la pandemia de COVID-19 en micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES). En este estudio se utilizó una estrategia de muestreo intencional y se determinó mediante la ecuación de Slovin que el número de empleados era de 95 en los sectores de marketing, reestructuración empresarial y finanzas. Resultados: Los resultados revelaron que el ambiente organizacional tiene un efecto negativo y significativo sobre el estrés laboral. Además, el estrés laboral tuvo un impacto negativo sobre el desempeño de los empleados y el clima organizacional tuvo un impacto favorable y considerable sobre el desempeño de los empleados. Conclusión: Cuanto menor sea el nivel de estrés laboral, mayor será el rendimiento

de los empleados y viceversa. El clima organizacional tiene un efecto positivo y significativo en el rendimiento de los empleados, lo que significa que si el clima de la organización es propicio, el rendimiento de los empleados aumentará y viceversa”.

Para Pico (2021), presentaron en Ecuador su estudio “Estudio de Clima Organizacional y su incidencia en la Satisfacción laboral de los trabajadores en una Institución de Salud de la ciudad de Guayaquil – Ecuador” con el objetivo de medir las variables de Clima Organizacional y como incide en la variable de satisfacción laboral, conceptualmente hablando el clima laboral se entiende como todo proceso perceptivo que tienen los empleados de la empresa mientras que la satisfacción laboral hace referencia a toda manifestación positiva que el empleado experimenta de su ambiente laboral, dentro de los resultados de la variable de clima organizacional se evidencia un buen clima en la institución en todas las sub-variables como comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales, desarrollo personal y profesional, identificación con la institución, estabilidad laboral, remuneración, orientación a la calidad, condiciones ambientales, dan como resultado un clima organizacional muy favorable situando un promedio general, dando un nivel muy aceptable viniendo de una institución del sector de la salud, mientras que en la variable de satisfacción laboral los resultados son bastantes satisfactorios percibido por los empleados como un muy buen ambiente laboral, lo que es un valor muy aceptable. Es de considerar que el clima organizacional en términos generales al igual que la satisfacción laboral cuentan con resultados muy favorables, el impacto que tiene el clima sobre los empleados y la satisfacción laboral repercute positivamente para mantener una adecuada gestión de organizacional. Por lo que se sugiere desarrollar programas para potenciar aún más el impacto de estos dos factores para mantener un buen ambiente dentro de la institución”.

1.2.2. Nacionales

Para Pérez (2022) presentó su estudio “Clima organizacional y desempeño laboral del personal asistencial del Centro de salud Pomalca, Chiclayo” con el objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal asistencial del Centro de salud Pomalca, Chiclayo. El tipo de estudio fue correlacional de diseño no experimental – transversal, se trabajó con 28 colaboradores de salud, 15 en condición de nombrados, 12 contratados y 1 SERUMS; se recogieron datos con dos instrumentos válidos y confiables. Se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson debido a la normalidad inferencial de los datos y se halló que, existe relación muy significativa directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral ($p<.000$; $r=.688^*$), indicando que la gestión de una de estas variables conllevaría al incremento del otro constructo. Asimismo, se evidenció predominancia del nivel medio para el clima organizacional (54%) y del nivel bajo para el desempeño laboral (54%). Por último, se hallaron correlaciones muy significativas directas entre las dimensiones de las variables con los constructos generales ($p<0.05$)”.

Para Olivera et al. (2021) presentaron su estudio “Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores” El estudio tuvo como objetivo la determinación de la relación entre las variables en la empresa Cotton Life. Con un enfoque cuantitativo, y un diseño correlacional causal, no experimental; tuvo una muestra de 80 trabajadores, utilizando la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, y llegó a concluir: Existe una influencia directa del clima organizacional con sus dimensiones, identidad, recompensa, liderazgo en el desempeño laboral de la empresa Cotton Life”.

Para Susanibar (2021) presentó su estudio “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de Salud del Centro de Salud de Hualmay, Huacho. 2019” con el objetivo de establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de salud que labora en el centro de Salud de Hualmay, Huacho 2019. El diseño de la

investigación es no experimental, del tipo básica, nivel descriptiva y correlacional. La población estuvo constituida por 47 trabajadores de salud. Para ambas variables se utilizó la técnica de la encuesta y los instrumentos fueron cuestionarios; para la variable clima organizacional el instrumento constaba de 24 ítems, validado a través de juicio de tres expertos y con una confiabilidad de 0.960 por alfa de Cronbach, para la variable desempeño laboral el instrumento constaba de 15 ítems, validado a través de juicio de expertos integrado por tres especialistas con una confiabilidad de 0.884 por alfa de Cronbach, para el contraste de hipótesis se usó la prueba estadística de correlación de Spearman con un 95% de confianza. Los resultados indicaron que existe una correlación positiva y muy buena ($Rho=0,865$) entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de salud del centro de salud de Hualmay, Huacho 2019”.

Para Puitiza et al. (2020) presentó su estudio “Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la microred de salud Bagua Grande en Perú” con el objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Microred de Salud Bagua Grande en Perú, año 2019. Mediante la aplicación de encuestas e instrumentos del Clima Organizacional y el Formato de Evaluación de Desempeño del Ministerio de Salud del Perú (MINSA). El análisis estadístico se realizó mediante la prueba Chi-cuadrado y el coeficiente de correlación de Pearson (Rho). Los resultados indican que el clima organizacional y el desempeño laboral fueron regulares (46.7% y 71.7%, respectivamente). El clima organizacional se correlacionó significativa y directamente con una intensidad moderada ($p=0.001$; $r: 0.417$). Las dimensiones del clima relacionado con el desempeño, fue la cultura en la organización ($p=0.001$; $r: 0.432$) y el diseño organizacional ($p=0.001$; $r: 0.425$). Sin embargo, el potencial humano fue la única dimensión no relacionada con el desempeño en las labores ($p<0.05$; $r: 0.244$)”.

Para Aguilar (2020) presentó su estudio “Clima organizacional y desempeño laboral del personal asistencial, centro de salud Palmira, Huaraz” con el objetivo de identificar a influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal asistencial, Centro de Salud Palmira, Huaraz, 2018. Metodología tipo de estudio aplicada, cuantitativo, Correlacional, diseño no experimental, transversal. La población estuvo conformada por el personal asistencial que son 45. Los resultados demuestran que el 13.3% opinaron que el Clima Organizacional influye siempre en el desempeño laboral. En cuanto a la relación del clima organizacional en las dimensiones del desempeño laboral fue: el 15.6%, manifestaron que el clima organizacional influye en la eficiencia del desempeño laboral algunas veces, el 20.0% de los encuestados manifestaron que el clima organizacional influye en la eficacia del desempeño laboral casi siempre y en la productividad el 20,0% manifestaron que el clima organizacional influye casi siempre en la productividad del personal asistencial, Centro de Salud Palmira, Huaraz”.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

“Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Puesto de Salud Los Geranios Comas, Lima 2024”.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar “la relación entre el clima organizacional en su dimensión: estructura, autonomía, relaciones Interpersonales, recompensa, identidad y el desempeño laboral de los trabajadores del “Puesto de Salud” Los Geranios Comas, Lima 2024”.

1.4. Justificación

Teóricamente “servirán para reforzar los vacíos que hay en el conocimiento de las variables y aporte para futuras investigaciones que busquen la relación que se desarrolla entre el clima organizacional y el desempeño laboral”.

De forma práctica, “porque se dará a conocer como el clima organizacional y el desempeño laboral se desarrolla en la institución con el fin de encontrar las deficiencias en el proceso y poder entender como el clima organizacional puede afectar o no al desempeño laboral y en base a ello poder recomendar acciones que busquen mejorar la calidad en el servicio ofrecido”.

De manera metodológica, “porque brinda instrumentos que son validados y confiables para poder ser aplicados en otros estudios sirviendo de modelo para medir las variables de estudio y seguir aportando al conocimiento del tema”.

Socialmente, “porque se enfoca en resaltar elementos importantes en el desarrollo de un servicio de calidad para la población a través de elementos esenciales como el clima organizacional y el desempeño laboral en una institución de salud”.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

Existe una relación directa entre el “clima organizacional y el desempeño laboral” de los trabajadores del Puesto de Salud Los Geranios Comas, Lima 2024.

1.5.2. Hipótesis específicas

Existe una relación directa entre el clima organizacional en su **dimensión**:

- Estructura, Autonomía, Relaciones Interpersonales, Recompensa, Identidad y el desempeño laboral de los trabajadores del Puesto de Salud Los Geranios Comas, Lima 2024.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación

2.1.1 *Clima organizacional*

“Es el desarrollo de diversos recursos tanto humanos como materiales en una convergencia de competencias psicológicas con un enfoque positivo para generar mejores condiciones en las cuales exista desempeño laborales en un alto estándar” (Cruz, 2022).

De igual manera se le considera como un conjunto de aspectos esenciales que son parte de una organización para poder manejar adecuadamente a todos sus recursos considerando que este aspecto es esencial para obtener los objetivos planteados (Montoya, 2021).

Asimismo, se le considera una “colección de características cuantificables pertenecientes al lugar de trabajo que son percibidas por sus empleados, tanto directa como indirectamente. Estas características tienen un impacto significativo en la motivación y las acciones de las personas que trabajan en dicho entorno” (Ortega, 2021).

De la misma manera, el concepto de “clima organizacional es la manifestación subjetiva de los sentimientos y conductas de los integrantes de una organización. Esto tiene un impacto directo en cómo la organización progresa y evoluciona. El término clima alude a las características específicas que definen el ambiente de trabajo” (GRTTools, 2016).

2.1.1.1 Teoría del clima organizacional de Litwin y Stringer (1968). Autores de libros de administración y docentes de gestión empresarial. Se dice que desarrollaron el enfoque perceptivo para conceptualizar el clima organizacional. De acuerdo con su teoría, el entorno de trabajo está compuesto por una variedad de características que los empleados pueden percibir directa o indirectamente. Estas cualidades tienen un impacto en el comportamiento y la motivación de los empleados que trabajan en este entorno. La teoría explora aspectos cruciales del comportamiento organizacional utilizando ideas como clima y

motivación. Según los autores, los factores situacionales y ambientales tienen el mayor impacto en la percepción y el comportamiento de una persona. Según la teoría de Litwin y Stringer, el clima de una organización puede explicarse en nueve dimensiones (Litwin y Stringer, 1968).

2.1.1.2 Dimensión 1 Estructura.

Son las características que identifican a la organización son parte de su identidad por lo cual son permanentes y la resaltan de otras organizaciones lo que incluye el comportamiento de sus trabajadores (Alarcón y Barrios, 2022).

También se le considera como el conjunto de percepciones que los trabajadores tienen de su organización en consideración de la flexibilidad de sus normas de las condiciones de trabajo, de protocolos, procedimientos, entre otros elementos (Cahuana y Pozo, 2021).

2.1.1.3 Dimensión 2 Autonomía. Este es un principio moral y racional que expresa la voluntad de la persona en ser partícipe de ciertas actividades, como es el caso de un trabajador que por voluntad acepta cumplir con las normas y leyes de sus labores (Mamani, 2021).

2.1.1.4 Dimensión 3 Relaciones Interpersonales. Se le considera a la interacción que se produce entre dos o más individuos, asimismo es una interacción social que respeta ciertas normas y leyes establecidas en la sociedad (Altez y Arias, 2019) .

De igual forma esta interacción entre los individuos que la desarrollan, siendo una práctica interactiva y necesaria para el desarrollo social (Camargo, 2017).

2.1.1.5 Dimensión 4 Recompensa. Es una acción que busca generar un cambio de mayor compromiso en el trabajador, a través de representaciones monetarias o de algún tipo de beneficio que busca lograr una mayor motivación en el trabajador (Villar y Chata, 2021).

2.1.1.6 Dimensión 5 Identidad. Es un aspecto relevante dentro de una institución porque a través de ello se puede comprender su comportamiento tanto para sus trabajadores

como para el público exterior, es esencial para la toma de decisiones, desarrollo de políticas y la determinación de estrategias en la comunicación institucional (Espino, 2018). De igual forma son todos los aspectos que una institución u organización elige para ser su imagen frente a sus clientes u otras organizaciones que se desarrollan en el mismo rubro (Arias y Ferrer, 2018).

2.1.2 Desempeño laboral

“Acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización” (Muñoz, 2017).

También se le considera como el comportamiento real del empleado, que abarca aspectos tanto profesionales como técnicos, así como su capacidad para mantener relaciones positivas con sus compañeros, es vital para su bienestar mental y contribuye a crear un entorno de trabajo favorable (Chumpitaz, 2017).

Además, el desempeño laboral implica la utilización de una combinación de habilidades, valores, cualidades y conocimientos por parte de un empleado para ayudar a lograr los objetivos deseados de la organización (Machuca, 2016).

2.1.2.1. Teoría de la Expectativa de Vroom. La teoría fue propuesta por Victor Vroom, un profesor de psicología originario de Canadá, en el año 1964. A través de la teoría de la expectativa de Vroom, se establece que la motivación humana depende de tres factores: la expectativa, la valencia y la instrumentalidad. V. Vroom centra su teoría en el ámbito de las organizaciones, y es por ello que hace alusión especialmente a la motivación en el trabajo. Así, a partir de la Teoría de la expectativa de Vroom se propone la siguiente fórmula, que relaciona estos tres componentes: $\text{Fuerza motivacional} = \text{Expectativa} \times \text{Instrumentalidad} \times \text{Valencia}$. Es decir, hace alusión a los tres componentes mencionados para explicar de qué depende que una persona sienta y ejerza dicha fuerza motivacional (Ruiz, 2019).

2.1.2.2. Dimensión 1 satisfacción del trabajador. Es el desarrollo de los sentimientos de un empleado, que pueden tener o no connotaciones favorables al puesto de trabajo, que se refleja en su comportamiento en su institución y las personas que integran o pertenecen al puesto de trabajo. ambiente de trabajo. esperar. (Muñoz, 2017) También, puede describirse como el sentimiento que tiene una persona al equilibrar una o más necesidades, como “resultado de las diversas interacciones entre el usuario, el personal de servicio y el entorno, con el fin de conseguir el trabajo que desea y lo que obtiene externamente” (Charaja y Mamani, 2018).

2.1.2.3. Dimensión 2 Autoestima. Es un factor importante en el trabajo que fomenta el desarrollo de capacidades y no solo contribuye al éxito, sino que también puede proporcionar un mayor control ante situaciones estresantes que conducen a cambios psicosociales (como el estrés) (Muñoz, 2017).

2.1.2.4. Dimensión 3 Trabajo en equipo. Es importante recordar que las condiciones de trabajo mejoran cuando hay una vinculación más cercana con las personas que reciben los servicios, cuando se satisfacen las necesidades, se establecen estrategias y estructuras sólidas y se establecen formas familiares de trabajar.

Cabe decir que el desarrollo del trabajo en equipo surge porque cuando varias personas hacen algo juntas los resultados son más consistentes. Además, uno de los objetivos del equipo es asegurar que los mejores elementos, así como las capacidades y habilidades, estén alineados con los “objetivos para lograr resultados más eficientes y rápidos” (Gestión, 2018).

2.1.2.5. Dimensión 4 Capacitación del trabajador. Se menciona que “estas son acciones formativas dentro del desarrollo organizacional que están a disposición de los empleados para mejorar los conocimientos y habilidades relacionados con el desarrollo de sus

trabajos. El objetivo de la capacitación es mejorar las habilidades y conocimientos de los empleados para aumentar la productividad de la organización”. (Malasaña, 2020).

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

Básica, el “objetivo es buscar el conocimiento, investigar el desarrollo de los fenómenos, comprender la naturaleza de las variables, sin cambiar el proceso sin el contexto real” (Hernández y Mendoza, 2018).

Descriptivo correlacional, “su propósito es comprender las principales características de las variables o estudiar fenómenos para comprender su comportamiento, por otro lado es relevante porque estas investigaciones tienen como objetivo comprender el nivel de relación que existe entre las variables para establecer patrones de comportamiento en esta interacción”. (Hernández y Mendoza, 2018).

El método fue “el hipotético deductivo, porque parte de situaciones observadas y descritas en el desarrollo natural, fenómenos analizados desde puntos específicos a puntos generales, investigación desde la inducción a la deducción”. (Hernández et al., 2014).

El diseño fue “el no experimental de corte transversal porque el estudio no manipula variables intencionalmente, sino que investiga mediante la observación de fenómenos en ambientes naturales tal como ocurren en la realidad, ocurriendo en un momento específico”. (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2. Ámbito temporal y espacial

Puesto de Salud Los Geranios Comas, Lima 2024.

3.3. Variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable: Clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medidas	de Niveles y rango de la variable
Estructura	➤ Políticas y reglamentos vigentes.			
	➤ Conocimiento de funciones laborales	1-5		
	➤ Metas institucionales.			
	➤ Procesos.			
Autonomía	➤ Iniciativas.	6-9	Nunca (1)	Bueno (96-130)
	➤ Responsabilidad laboral		A veces (2)	
Relaciones Interpersonales	➤ Trabajo en equipo.	10-16	Regularmente (3)	Regular (61-95)
	➤ Confianza.		Casi siempre (4)	
	➤ Solidaridad			Malo (26-60)
Recompensa	➤ Capacitación	17-21	Siempre (5)	
	➤ Reconocimiento			
Identidad	➤ Propuestas del personal.			
	➤ Cumplimiento de objetivos.	22-26		
	➤ Comodidad de trabajadores			

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable: Desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medidas	de Niveles y rango de la variable
Satisfacción del trabajador	➤ Ambiente, Salario, Resultados	1-9		
Autoestima	➤ Motivación, Trato, Reconocimiento	10-15	Siempre (5)	Bueno (110-150)
			Casi siempre (4)	
Trabajo en equipo	➤ Objetivos, Normas, Comunicación	16-21	A veces (3)	Regular (70-109)
	➤ Toma de decisiones		Casi nunca (2)	
Capacitación del trabajador	➤ Capacitación, Entrenamiento, Desarrollo de habilidades	22-26	Nunca (1)	Malo (30-69)

3.4. Población y muestra

3.2.1. Población

“Es un grupo de individuos de la misma clase, sujetos a restricciones de estudio. Asimismo, una población se define como la suma de fenómenos a estudiar, donde las unidades poblacionales tienen características comunes que se estudian y producen los datos de investigación” (Hernández y Mendoza, 2018).

Conformada por 74 trabajadores del Puesto de Salud Los Geranios Comas, Lima 2024.

$N = 74$

3.2.2. Muestra

“Es una puntuación agregada o representativa extraída de una población para estudiar los fenómenos medibles y generales que experimentan”. (Hernández y Mendoza, 2018).

En este caso por ser una cantidad mínima se tomó a toda la población como muestra siendo una muestra censal.

$n = 74$

3.2.3. Muestreo

Este estudio propone un muestreo censal porque se toma a toda la población como muestra.

3.5. Instrumentos

3.5.1. Técnicas de Investigación

Se “utilizó la encuesta que es muy utilizada en la investigación social debido a que tiene una estructura ordenada para obtener la información requerida en el estudio de las variables estudiadas”. (Hernández y Mendoza, 2018).

3.5.2. Instrumentos de Recolección de Datos

“El instrumento que se utilizó fue el cuestionario, la cual es un instrumento de medición es el recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que se tiene en mente”. (Hernández y Mendoza, 2018).

En la primera variable, clima organizacional se utilizó un cuestionario del autor Gonzales (2022) en Perú, que consta de 26 preguntas de las cuales se distribuyen en 5 dimensiones, donde 5 preguntas son para la dimensión estructura, 4 para autonomía, 7 para la dimensión relaciones interpersonales, 5 para recompensa y 5 más para la dimensión identidad

Para la calificación de las respuestas se empleó una escala tipo Likert; Nunca (1), A veces (2), Regularmente (3), Casi siempre (4), Siempre (5). Para la categorización de la variable, se utilizará los siguientes niveles:

Bueno (96-130)

Regular (61-95)

Malo (26-60).

Para medir el “Desempeño laboral”, se utilizó un cuestionario de la autora Muñoz (2017) en Perú contiene 30 elementos divididos en cuatro dimensiones: Se utilizará una escala Likert “para medir la satisfacción del trabajador (10 ítems), la autoestima (10 ítems), el trabajo en equipo (5 ítems) y la capacitación del trabajador (5 ítems). No nunca (1), casi nunca (2), ocasionalmente (3), casi siempre (4), siempre (5)”. Para clasificar la variable, se utilizarán las escalas de evaluación siguientes:

Bueno 110-150 puntos,

Regular 70-109 puntos

Malo 30-69 puntos.

3.5.3. Validez y confiabilidad

En el caso de la “validación se procedió con el proceso denominado juicio de expertos donde 3 expertos en el tema calificaran y validaran a los instrumentos considerando el contenido y estructura de los cuestionarios, así como su relevancia, claridad y pertinencia” (Hernández y Mendoza, 2018).

En el caso de la “confiabilidad, fue hallada a través de una prueba piloto con el 10% del tamaño de la muestra y luego calculando mediante el Alfa de Cronbach para poder obtener un coeficiente mayor al 0.7 considerando con que los instrumentos son altamente confiables”.

3.6. Procedimientos

Se aplicó:

Estadística Descriptiva: “empleados para organizar y resumir conjuntos de observaciones en forma cuantitativa, conjuntos de datos que contienen observaciones de más de una variable permiten estudiar la relación o asociación que existe entre ellas”.

Estadística Inferencial: Son los métodos empleados para inferir algo acerca de una población basándose en los datos obtenidos a partir de una muestra.

3.7. Análisis de datos

Una vez completada la aplicación del instrumento, “se preparó cuidadosamente una base de datos en el programa SPSS 25.0, y luego se prepararon las tablas y los Figuras correspondientes en los programas Microsoft Office 2013 Word y Excel según sea necesario.

El análisis estadístico se realizó con frecuencias y porcentajes en tablas, utilizando también Figuras de barras, elementos que ayudan a ver descripciones e investigar posibles

relaciones entre variables. Para la prueba de hipótesis, dado que son variables ordinales, se utilizó la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman”.

3.8. Consideraciones éticas

El estudio respetó “los derechos de autor de toda la información referenciada, y en el estudio también la participación de la muestra es completamente anónima ya que no compromete a la institución ni a la muestra en la que ocurrió el hecho, ya que como toda investigación social simplemente busca transmitir ciertos temas Contribuir a la toma de conciencia o revelación del bien social para sugerir posibles soluciones para el bien social y académico profesional”.

IV. RESULTADOS

Tabla 3

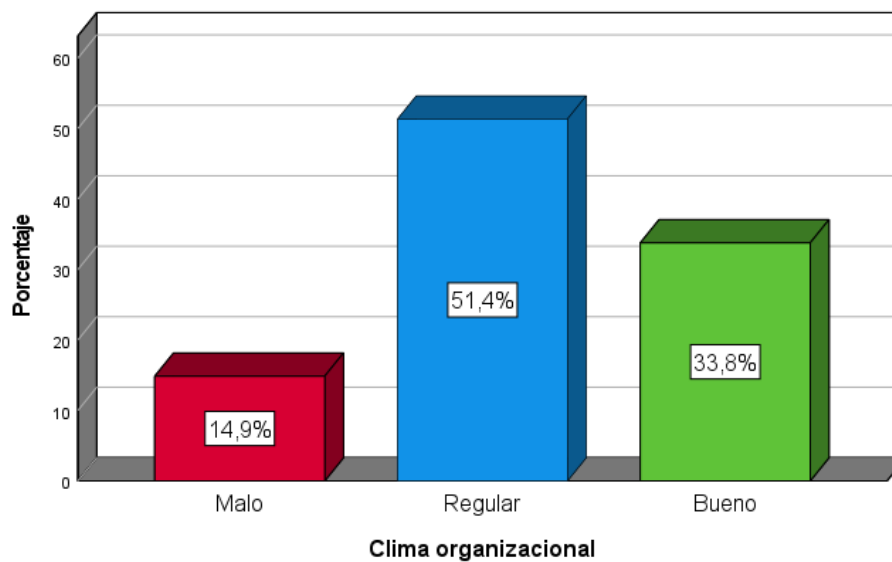
Distribución de datos según la variable clima organizacional.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	11	14,9
Regular	38	51,4
Bueno	25	33,8
Total	74	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Figura 1

Distribución de datos según la variable clima organizacional.



En la tabla y figura 1, podemos observar que el 14.9% de los encuestados perciben un clima organizacional en un nivel malo, el 51.4% un nivel regular y el 33.8% un nivel bueno.

Tabla 4

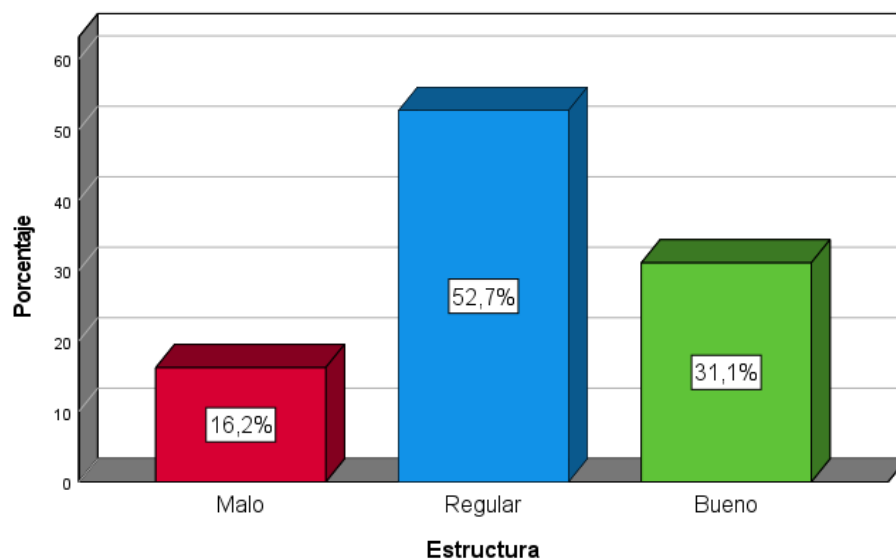
Clima organizacional según dimensión estructura.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	12	16,2
Regular	39	52,7
Bueno	23	31,1
Total	74	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Figura 2

Clima organizacional según dimensión estructura.



En la tabla y figura 2, podemos observar que el 16.2% de los encuestados perciben un clima organizacional en su dimensión estructura en un nivel malo, el 52.7% un nivel regular y el 31.1% un nivel bueno.

Tabla 5

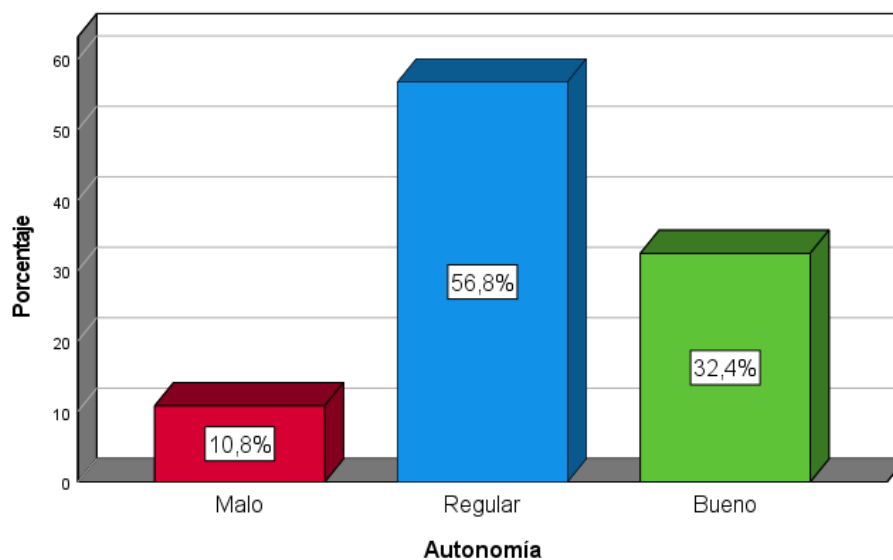
Clima organizacional según dimensión autonomía.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	8	10,8
Regular	42	56,8
Bueno	24	32,4
Total	74	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Figura 3

Clima organizacional según dimensión autonomía.



En la tabla y figura 3, podemos observar que el 10.8% de los encuestados perciben un clima organizacional en su dimensión autonomía en un nivel malo, el 56.8% un nivel regular y el 32.4% un nivel bueno.

Tabla 6

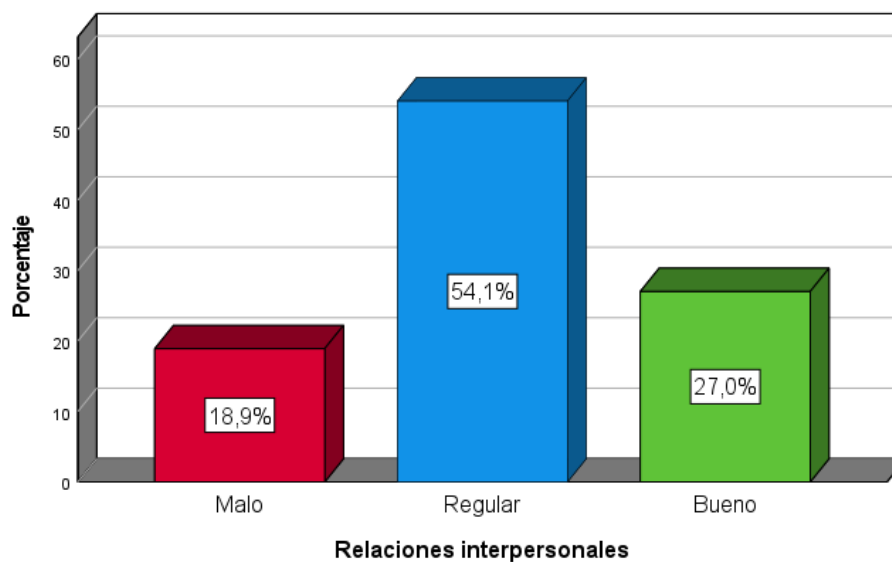
Clima organizacional según dimensión relaciones interpersonales.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	14	18,9
Regular	40	54,1
Bueno	20	27,0
Total	74	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Figura 4

Clima organizacional según dimensión relaciones interpersonales.



En la tabla y figura 4, podemos observar que el 18.9% de los encuestados perciben un clima organizacional en su dimensión relaciones interpersonales en un nivel malo, el 54.1% un nivel regular y el 27.0% un nivel bueno.

Tabla 7

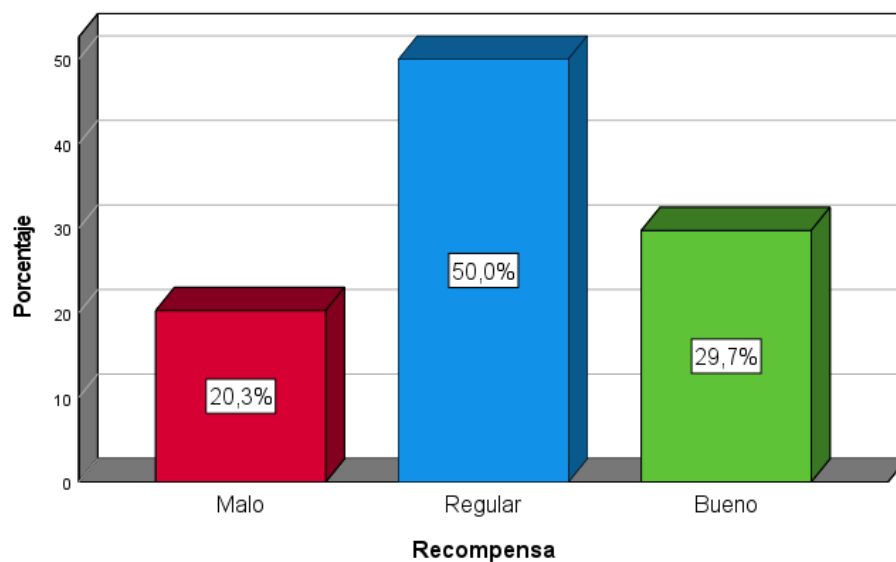
Clima organizacional según dimensión recompensa.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	15	20,3
Regular	37	50,0
Bueno	22	29,7
Total	74	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Figura 5

Clima organizacional según dimensión recompensa.



En la tabla y figura 5, podemos observar que el 20.3% de los encuestados perciben un clima organizacional en su dimensión recompensa en un nivel malo, el 50.0% un nivel regular y el 29.7% un nivel bueno.

Tabla 8

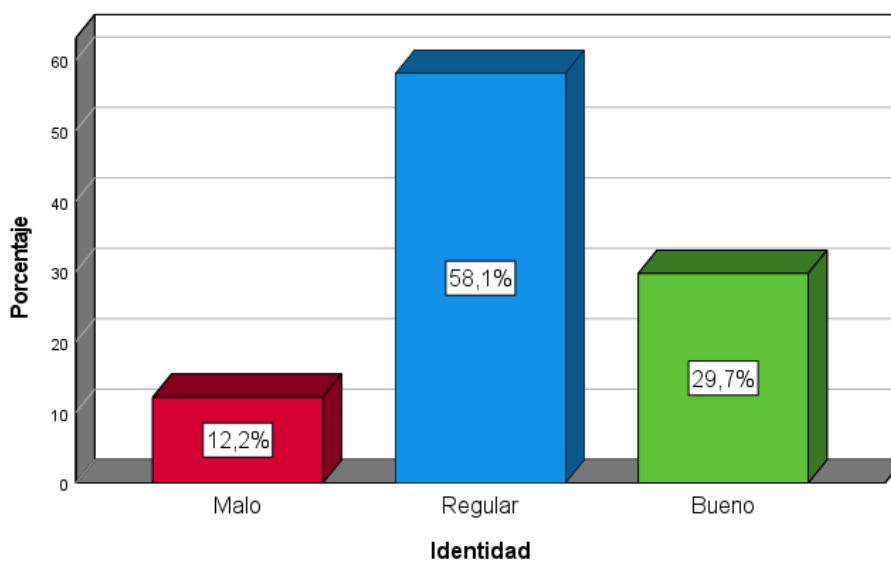
Clima organizacional según dimensión identidad.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	9	12,2
Regular	43	58,1
Bueno	22	29,7
Total	74	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Figura 6

Clima organizacional según dimensión identidad.



En la tabla y figura 6, podemos observar que el 12.2% de los encuestados perciben un clima organizacional en su dimensión identidad en un nivel malo, el 58.1% un nivel regular y el 29.7% un nivel bueno.

Tabla 9

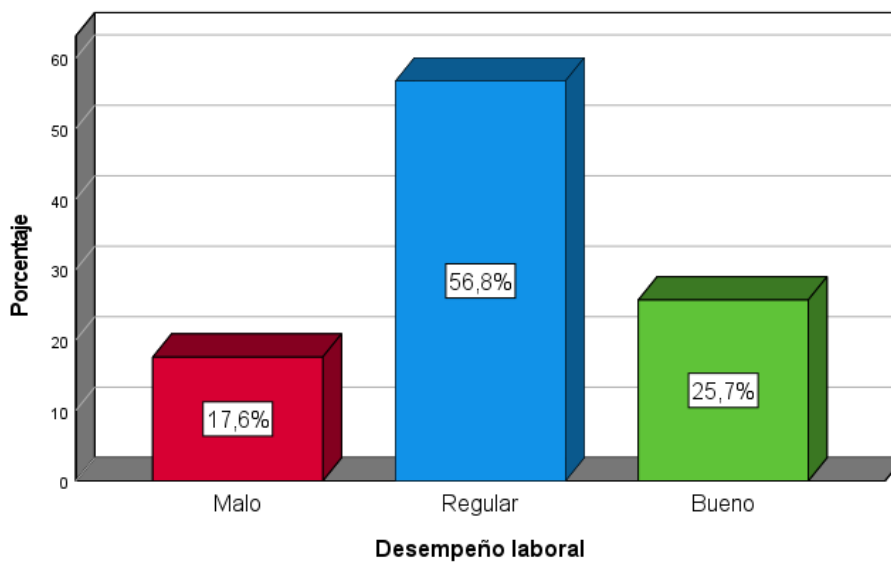
Distribución de datos según la variable desempeño laboral.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	13	17,6
Regular	42	56,8
Bueno	19	25,7
Total	74	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Figura 7

Distribución de datos según la variable desempeño laboral.



En la tabla y figura 7, podemos observar que el 17.6% de los encuestados un desempeño laboral en un nivel malo, el 56.8% un nivel regular y el 25.7% un nivel bueno.

Tabla 10

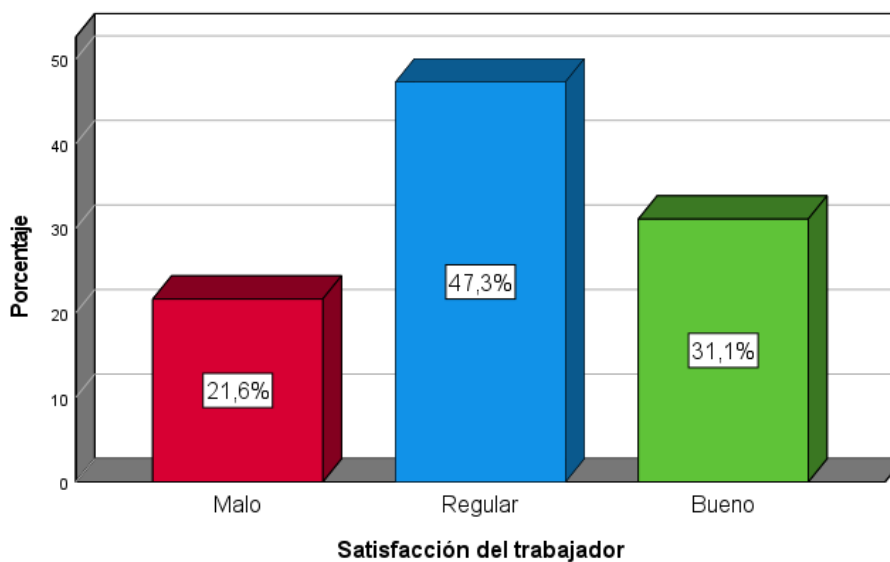
Desempeño laboral según dimensión satisfacción del trabajador.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	16	21,6
Regular	35	47,3
Bueno	23	31,1
Total	74	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Figura 8

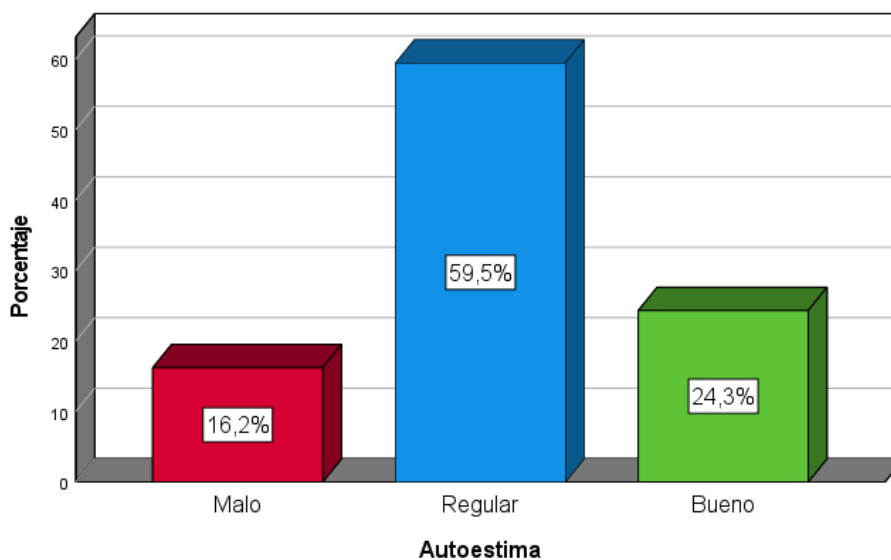
Desempeño laboral según dimensión satisfacción del trabajador.



En la tabla y figura 8, podemos observar que el 21.6% de los encuestados un desempeño laboral en su dimensión satisfacción del trabajador en un nivel malo, el 47.3% un nivel regular y el 31.1% un nivel bueno.

Tabla 11*Desempeño laboral según dimensión autoestima.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	12	16,2
Regular	44	59,5
Bueno	18	24,3
Total	74	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.**Figura 9***Desempeño laboral según dimensión autoestima.*

En la tabla y figura 9, podemos observar que el 16.2% de los encuestados un desempeño laboral en su dimensión autoestima en un nivel malo, el 59.5% un nivel regular y el 24.3% un nivel bueno.

Tabla 12

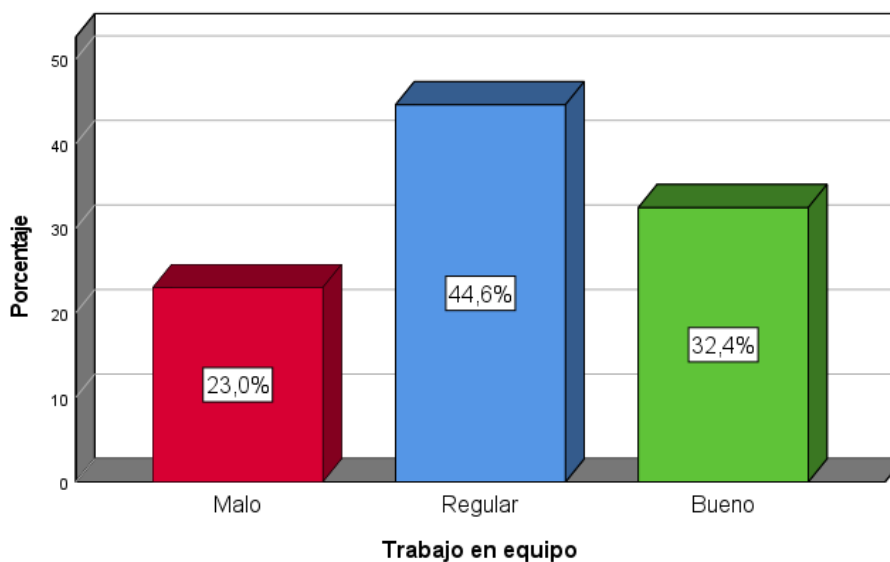
Desempeño laboral según dimensión trabajo en equipo.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	17	23,0
Regular	33	44,6
Bueno	24	32,4
Total	74	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Figura 10

Desempeño laboral según dimensión trabajo en equipo.



En la tabla y figura 10, podemos observar que el 23.0% de los encuestados un desempeño laboral en su dimensión trabajo en equipo en un nivel malo, el 44.6% un nivel regular y el 32.4% un nivel bueno.

Tabla 13

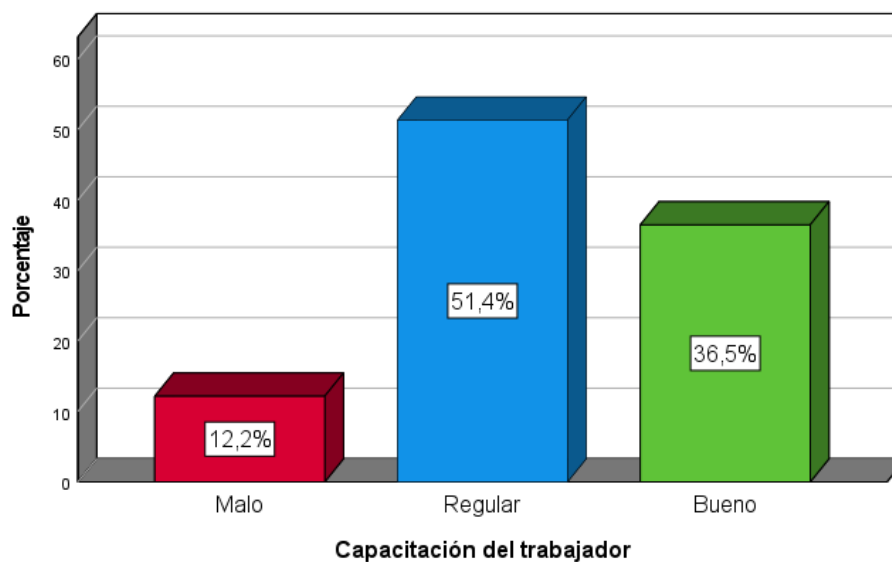
Desempeño laboral según dimensión capacitación del trabajador.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	9	12,2
Regular	38	51,4
Bueno	27	36,5
Total	74	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Figura 11

Desempeño laboral según dimensión capacitación del trabajador.



En la tabla y figura 11, podemos observar que el 12.2% de los encuestados un desempeño laboral en su dimensión capacitación del trabajador en un nivel malo, el 51.4% un nivel regular y el 36.5% un nivel bueno.

Tabla 14

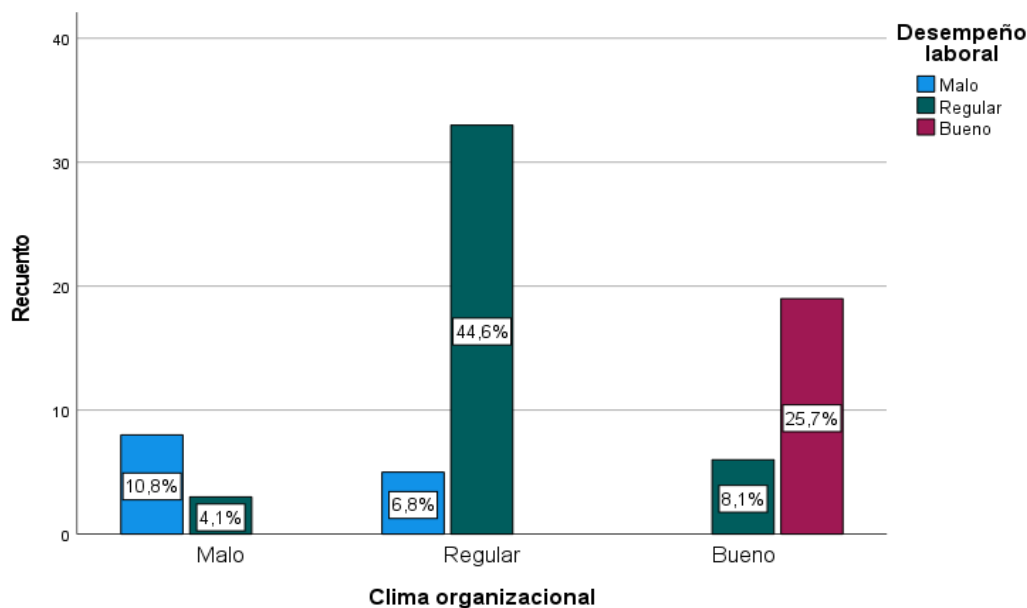
Clima organizacional según desempeño laboral.

			Desempeño laboral			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Clima organizacional	Malo	Recuento	8	3	0	11
		% del total	10,8%	4,1%	0,0%	14,9%
	Regular	Recuento	5	33	0	38
		% del total	6,8%	44,6%	0,0%	51,4%
	Bueno	Recuento	0	6	19	25
		% del total	0,0%	8,1%	25,7%	33,8%
Total		Recuento	13	42	19	74
		% del total	17,6%	56,8%	25,7%	100,0%

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Figura 12

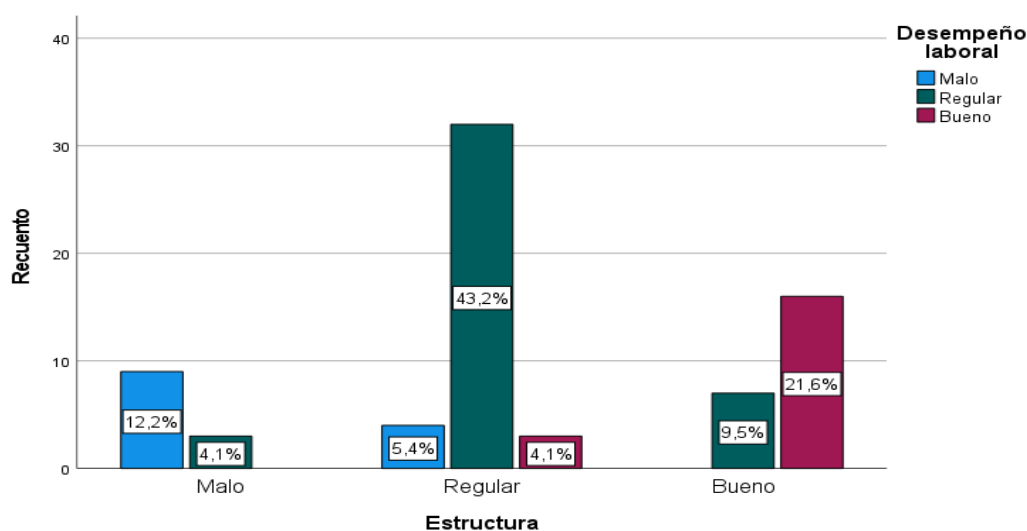
Clima organizacional según desempeño laboral.



Al correlacionar el clima organizacional con el desempeño laboral, se encontró que del grupo que percibe un clima organizacional en un nivel malo, el 10.8% presenta un desempeño laboral en un nivel malo. En el grupo que percibe un clima organizacional en un nivel regular, el 44.6% presenta un desempeño laboral en un nivel regular. En el grupo que percibe un clima organizacional en un nivel bueno, el 25.7% presenta un desempeño laboral en un nivel bueno.

Tabla 15*Estructura según desempeño laboral.*

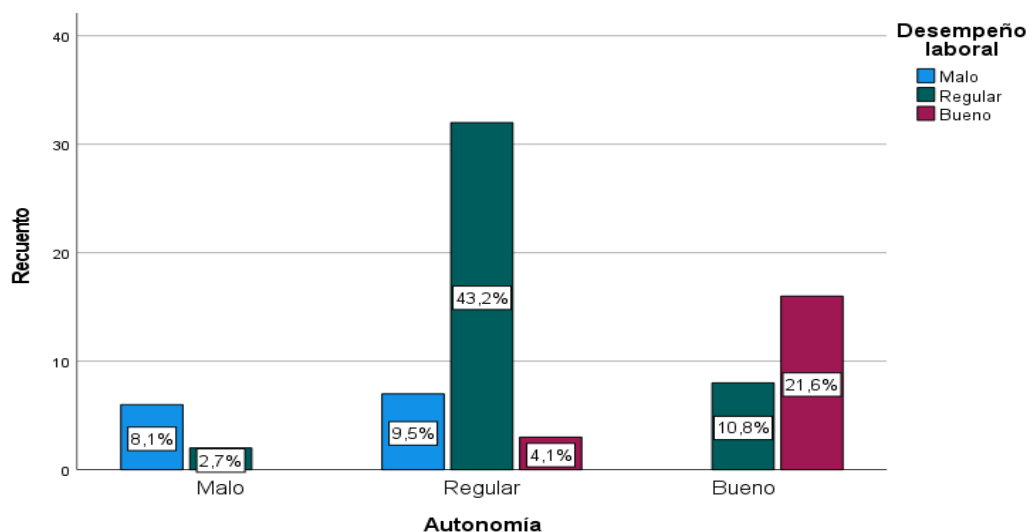
			Desempeño laboral			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Estructura	Malo	Recuento	9	3	0	12
		% del total	12,2%	4,1%	0,0%	16,2%
	Regular	Recuento	4	32	3	39
		% del total	5,4%	43,2%	4,1%	52,7%
	Bueno	Recuento	0	7	16	23
		% del total	0,0%	9,5%	21,6%	31,1%
Total	Recuento	13	42	19	74	
	% del total	17,6%	56,8%	25,7%	100,0%	

Fuente: Encuesta de elaboración propia.**Figura 13.***Estructura según desempeño laboral.*

Al correlacionar el clima organizacional en su dimensión estructura con el desempeño laboral, se encontró que del grupo que percibe un clima organizacional en su dimensión estructura en un nivel malo, el 12.2% presenta un desempeño laboral en un nivel malo. En el grupo que percibe un clima organizacional en su dimensión estructura en un nivel regular, el 43.2% presenta un desempeño laboral en un nivel regular. En el grupo que percibe un clima organizacional en su dimensión estructura en un nivel bueno, el 21.6% presenta un desempeño laboral en un nivel bueno.

Tabla 16*Autonomía según desempeño laboral.*

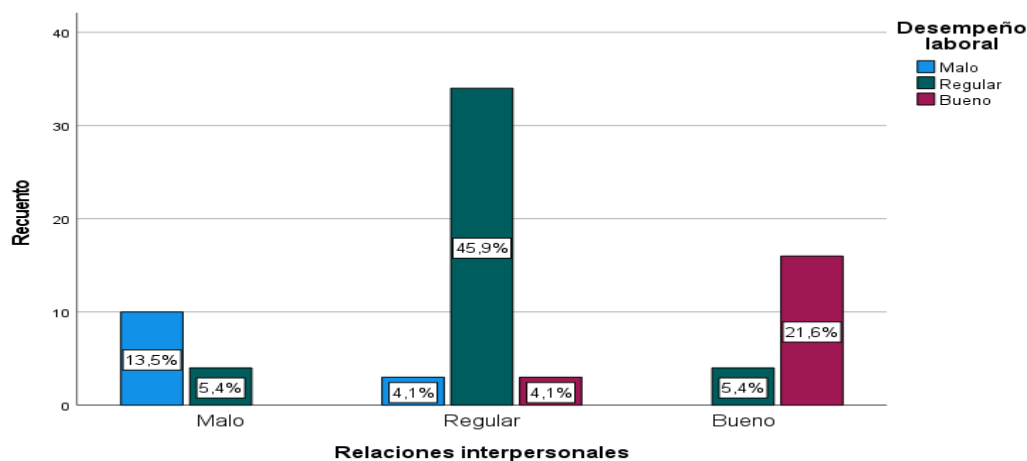
			Desempeño laboral			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Autonomía	Malo	Recuento	6	2	0	8
		% del total	8,1%	2,7%	0,0%	10,8%
	Regular	Recuento	7	32	3	42
		% del total	9,5%	43,2%	4,1%	56,8%
	Bueno	Recuento	0	8	16	24
		% del total	0,0%	10,8%	21,6%	32,4%
Total		Recuento	13	42	19	74
		% del total	17,6%	56,8%	25,7%	100,0%

Fuente: Encuesta de elaboración propia.**Figura 14.***Autonomía según desempeño laboral.*

Al correlacionar el clima organizacional en su dimensión autonomía con el desempeño laboral, se encontró que del grupo que percibe un clima organizacional en su dimensión autonomía en un nivel malo, el 8.1% presenta un desempeño laboral en un nivel malo. En el grupo que percibe un clima organizacional en su dimensión autonomía en un nivel regular, el 43.2% presenta un desempeño laboral en un nivel regular. En el grupo que percibe un clima organizacional en su dimensión autonomía en un nivel bueno, el 21.6% presenta un desempeño laboral en un nivel bueno.

Tabla 17*Relaciones interpersonales según desempeño laboral.*

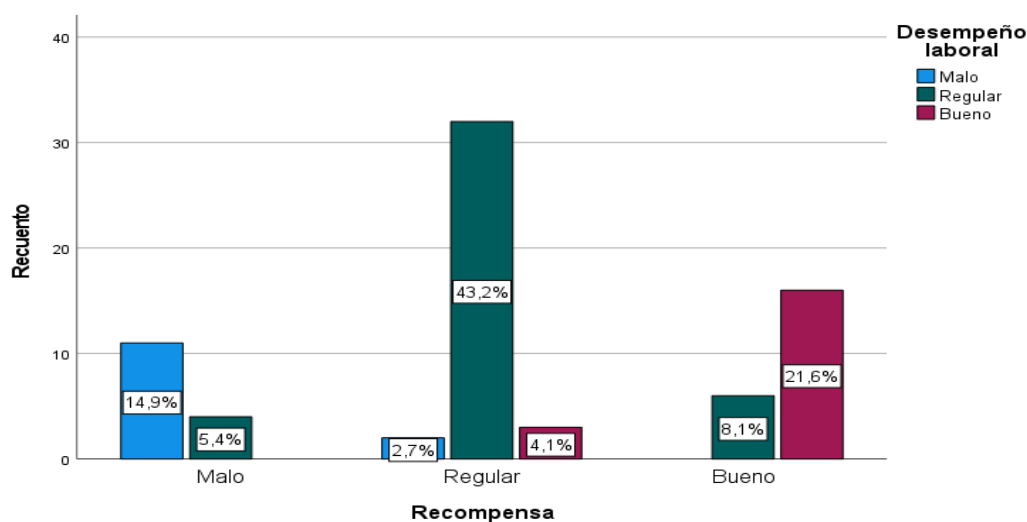
		Desempeño laboral			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Relaciones interpersonales	Malo	Recuento	10	4	0	14
		% del total	13,5%	5,4%	0,0%	18,9%
	Regular	Recuento	3	34	3	40
		% del total	4,1%	45,9%	4,1%	54,1%
	Bueno	Recuento	0	4	16	20
		% del total	0,0%	5,4%	21,6%	27,0%
Total		Recuento	13	42	19	74
		% del total	17,6%	56,8%	25,7%	100,0%

Fuente: Encuesta de elaboración propia.**Figura 15***Relaciones interpersonales según desempeño laboral.*

Al correlacionar el clima organizacional en su dimensión relaciones interpersonales con el desempeño laboral, se encontró que del grupo que percibe un clima organizacional en su dimensión relaciones interpersonales en un nivel malo, el 13.5% presenta un desempeño laboral en un nivel malo. En el grupo que percibe un clima organizacional en su dimensión relaciones interpersonales en un nivel regular, el 45.9% presenta un desempeño laboral en un nivel regular. En el grupo que percibe un clima organizacional en su dimensión relaciones interpersonales en un nivel bueno, el 21.6% presenta un desempeño laboral en un nivel bueno.

Tabla 18*Recompensa según desempeño laboral.*

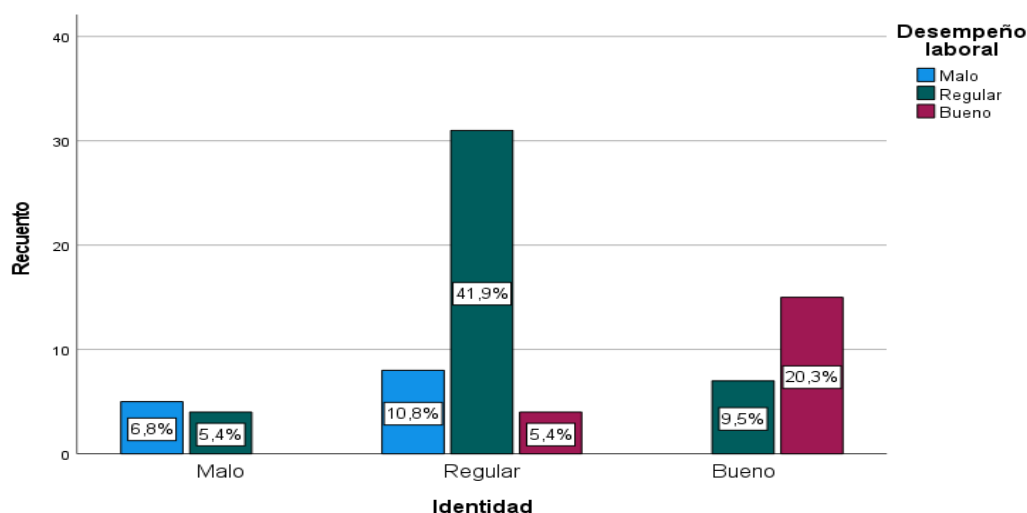
		Desempeño laboral			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Recompensa	Malo	Recuento	11	4	0	15
		% del total	14,9%	5,4%	0,0%	20,3%
	Regular	Recuento	2	32	3	37
		% del total	2,7%	43,2%	4,1%	50,0%
	Bueno	Recuento	0	6	16	22
		% del total	0,0%	8,1%	21,6%	29,7%
Total	Recuento	13	42	19	74	
	% del total	17,6%	56,8%	25,7%	100,0%	

Fuente: Encuesta de elaboración propia.**Figura 16***Recompensa según desempeño laboral.*

Al correlacionar el clima organizacional en su dimensión recompensa con el desempeño laboral, se encontró que del grupo que percibe un clima organizacional en su dimensión recompensa en un nivel malo, el 14.9% presenta un desempeño laboral en un nivel malo. En el grupo que percibe un clima organizacional en su dimensión recompensa en un nivel regular, el 43.2% presenta un desempeño laboral en un nivel regular. En el grupo que percibe un clima organizacional en su dimensión recompensa en un nivel bueno, el 21.6% presenta un desempeño laboral en un nivel bueno.

Tabla 19*Identidad según desempeño laboral.*

			Desempeño laboral			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Identidad	Malo	Recuento	5	4	0	9
		% del total	6,8%	5,4%	0,0%	12,2%
	Regular	Recuento	8	31	4	43
		% del total	10,8%	41,9%	5,4%	58,1%
	Bueno	Recuento	0	7	15	22
		% del total	0,0%	9,5%	20,3%	29,7%
Total	Recuento	13	42	19	74	
	% del total	17,6%	56,8%	25,7%	100,0%	

Fuente: Encuesta de elaboración propia.**Figura 17***Identidad según desempeño laboral.*

Al correlacionar el clima organizacional en su dimensión identidad con el desempeño laboral, se encontró que del grupo que percibe un clima organizacional en su dimensión identidad en un nivel malo, el 6.8% presenta un desempeño laboral en un nivel malo. En el grupo que percibe un clima organizacional en su dimensión identidad en un nivel regular, el 41.9% presenta un desempeño laboral en un nivel regular. En el grupo que percibe un clima organizacional en su dimensión identidad en un nivel bueno, el 20.3% presenta un desempeño laboral en un nivel bueno.

Contrastación de las hipótesis

Hipótesis principal

Ha: Existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Puesto de Salud Los Geranios Comas, Lima 2024.

Ho: No existe una relación directa entre el “clima organizacional y el desempeño laboral” de los trabajadores del Puesto de Salud Los Geranios Comas, Lima 2024.

Tabla 20

Prueba de correlación según Spearman entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores.

			Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho Spearman	de Clima organizacional	Coefficiente de correlación	de 1,000	,809**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	74	74
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	de ,809**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	74	74

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

Interpretación: Como se muestra en la tabla 18 “la variable clima organizacional está relacionada de manera directa y positiva con la variable desempeño laboral según la correlación de Spearman de 0.809 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis principal y se rechaza la hipótesis nula”.

Hipótesis específica 1

Ha: Existe una relación directa entre el clima organizacional en su dimensión estructura y el desempeño laboral de los trabajadores del Puesto de Salud Los Geranios Comas, Lima 2024.

Ho: No existe una relación directa entre el clima organizacional en su dimensión estructura y el desempeño laboral de los trabajadores del Puesto de Salud Los Geranios Comas, Lima 2024.

Tabla 21

Prueba de correlación según Spearman entre el “clima organizacional” en su dimensión estructura y el desempeño laboral de los trabajadores.

		Estructura		Desempeño laboral
Rho Spearman	de Estructura	Coefficiente correlación	de 1,000	,742**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	74	74
	Desempeño laboral	Coefficiente correlación	de ,742**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	74	74

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

Interpretación: en la tabla 19 “la dimensión estructura está relacionada de manera directa y positiva con la variable desempeño laboral, según la correlación de Spearman de 0.742 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 1 y se rechaza la hipótesis nula”.

Hipótesis específica 2

Ha: Existe una relación directa entre el clima organizacional en su dimensión autonomía y el “desempeño laboral de los trabajadores del Puesto de Salud Los Geranios Comas, Lima 2024”.

Ho: No existe una relación directa entre el clima organizacional en su dimensión autonomía y el desempeño laboral de los trabajadores del Puesto de Salud Los Geranios Comas, Lima 2024.

Tabla 22

Prueba de correlación según Spearman entre el “clima organizacional” en su dimensión autonomía y el desempeño laboral de los trabajadores.

		Autonomía		Desempeño laboral
Rho Spearman	de Autonomía	Coefficiente de correlación	de 1,000	,693**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	74	74
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	de ,693**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	74	74

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

Interpretación: Como se muestra en la tabla 20 “la dimensión autonomía está relacionada de manera directa y positiva con la variable desempeño laboral, según la correlación de Spearman de 0.693 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 2 y se rechaza la hipótesis nula”.

Hipótesis específica 3

Ha: Existe una relación directa entre el clima organizacional en su dimensión relaciones Interpersonales y el “desempeño laboral de los trabajadores del Puesto de Salud Los Geranios Comas, Lima 2024”.

Ho: No existe una relación directa entre el clima organizacional en su dimensión relaciones Interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores del Puesto de Salud Los Geranios Comas, Lima 2024.

Tabla 23

Prueba de correlación según Spearman entre el clima organizacional en su dimensión relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores.

			Relaciones interpersonales	Desempeño laboral
Rho Spearman	de Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	de 1,000	,787**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	74	74
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	de ,787**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	74	74

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

Interpretación: se evidencia en la tabla 21 “la dimensión relaciones interpersonales está relacionada de manera directa y positiva con la variable desempeño laboral, según la correlación de Spearman de 0.787 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 3 y se rechaza la hipótesis nula”.

Hipótesis específica 4

Ha: Existe una relación directa entre el clima organizacional en su dimensión recompensa y el desempeño laboral de los trabajadores del Puesto de Salud Los Geranios Comas, Lima 2024.

Ho: No existe una relación directa entre el clima organizacional en su dimensión recompensa y el desempeño laboral de los trabajadores del Puesto de Salud Los Geranios Comas, Lima 2024.

Tabla 24

Prueba de correlación según Spearman entre el “clima organizacional en su dimensión

recompensa y el desempeño laboral de los trabajadores”.

		Recompensa		Desempeño laboral
Rho Spearman	de Recompensa	Coefficiente correlación	de 1,000	,778**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	74	74
	Desempeño laboral	Coefficiente correlación	de ,778**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	74	74

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

Interpretación: Como se presenta en la tabla 22 “la dimensión recompensa está relacionada de manera directa y positiva con la variable desempeño laboral, según la correlación de Spearman de 0.778 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 4 y se rechaza la hipótesis nula”.

Hipótesis específica 5

Ha: Existe una relación directa entre el clima organizacional en su dimensión identidad y el “desempeño laboral de los trabajadores del Puesto de Salud Los Geranios Comas, Lima 2024”.

Ho: No existe una relación directa entre el clima organizacional en su dimensión identidad y el desempeño laboral de los trabajadores del Puesto de Salud Los Geranios Comas, Lima 2024.

Tabla 25

Prueba de correlación según Spearman entre el clima organizacional en su dimensión identidad y el desempeño laboral de los trabajadores.

		Identidad		Desempeño laboral
Rho Spearman	de Identidad	Coefficiente correlación	de 1,000	,641**

	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	74	74
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	de ,641**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	74	74

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

Interpretación: Como se muestra en la tabla 23 “la dimensión identidad está relacionada de manera directa y positiva con la variable desempeño laboral, según la correlación de Spearman de 0.641 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 5 y se rechaza la hipótesis nula”.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Se encontró que el “clima organizacional está relacionado de manera directa y positiva con la variable desempeño laboral según la correlación de Spearman de 0.809 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01. Lo que concuerda con el estudio de Pradoto et al. (2022)”.

En Indonesia pudo encontrar que cuanto menor sea el nivel de estrés laboral, mayor será el rendimiento de los empleados y viceversa. El clima organizacional tiene un efecto positivo y significativo en el rendimiento de los empleados, lo que significa que si el clima de la organización es propicio, el rendimiento de los empleados aumentará y viceversa.

Similar al estudio de Pérez (2022) donde se halló que, “existe relación muy significativa directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral ($p:0,000$; $r:0,688^*$), indicando que la gestión de una de estas variables conllevaría al incremento del otro constructo”.

En concordancia con Olivera et al. (2021), donde lograron evidenciar que existe una influencia directa del clima organizacional en el desempeño laboral de la empresa Cotton Life.

Para Susanibar (2021) encontró “que existe una correlación positiva y muy buena ($Rho=0,865$) entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de salud del centro de salud de Hualmay, Huacho 2019”.

Cabe mencionar que el clima laboral Es el desarrollo de diversos recursos tanto humanos como materiales en una convergencia de competencias psicológicas con un enfoque positivo para generar mejores condiciones en las cuales exista desempeño laborales en un alto estándar (Cruz, 2022).

De igual manera el desempeño laboral son las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización (Muñoz, 2017).

Por otro lado, se pudo evidenciar que “la dimensión estructura está relacionada de manera directa y positiva con la variable desempeño laboral, según la correlación de Spearman de 0.742 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01. lo que concuerda con Puitiza et al. (2020)”.

Donde los resultados indican que las dimensiones del clima relacionado con el desempeño, fue la cultura en la organización ($p=0.001$; $r: 0.432$) y la estructura organizacional. Cabe mencionar que la estructura, son las características que identifican a la organización son parte de su identidad por lo cual son permanentes y la resaltan de otras organizaciones lo que incluye el comportamiento de sus trabajadores (Alarcón y Barrios, 2022).

También se le considera como el conjunto de percepciones que los trabajadores tienen de su organización en consideración de la flexibilidad de sus normas de las condiciones de trabajo, de protocolos, procedimientos, entre otros elementos (Cahuana y Pozo, 2021).

Otro resultado fue que la “dimensión autonomía está relacionada de manera directa y positiva con la variable desempeño laboral, según la correlación de Spearman de 0.693 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01. Lo que concuerda con Pico (2021)”.

Es de considerar que el clima organizacional en términos generales al igual que la satisfacción laboral cuentan con resultados muy favorables, el impacto que tiene el clima sobre los empleados autónomos y la satisfacción laboral repercute positivamente para mantener una adecuada gestión de organizacional, de igual forma la autonomía, es un principio moral y

racional que expresa la voluntad de la persona en ser partícipe de ciertas actividades, como es el caso de un trabajador que por voluntad acepta cumplir con las normas y leyes de sus labores (Mamani, 2021).

Asimismo, la dimensión relaciones interpersonales está relacionada de manera directa y positiva con la variable desempeño laboral, según la correlación de Spearman de 0.787 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01. Lo que concuerda con Fierro (2022), en Ecuador, obtuvo un alto índice de satisfacción laboral dentro de la población estudiada, y a su vez se evidenció que los trabajadores se sienten satisfechos con el clima organizacional y con el ambiente que se genera en su trabajo con buenas relaciones e interacciones positivas. Cabe mencionar que las relaciones interpersonales se le considera a la interacción que se produce entre dos o más individuos, asimismo es una interacción social que respeta ciertas normas y leyes establecidas en la sociedad (Altez y Arias, 2019).

También dentro de los resultados “se pudo encontrar que la dimensión recompensa está relacionada de manera directa y positiva con la variable desempeño laboral, según la correlación de Spearman de 0.778 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01. lo que concuerda con Aguilar (2020), quien encontró que el clima organizacional influye en la eficacia del desempeño laboral casi siempre y en la productividad, es por ello importante que el clima de trabajo venga acompañado con una buena consideración y recompensa al trabajador, cabe mencionar que la recompensa, es una acción que busca generar un cambio de mayor compromiso en el trabajador, a través de representaciones monetarias o de algún tipo de beneficio que busca lograr una mayor motivación en el trabajador” (Villar y Chata, 2021).

Otra evidencia es que “la dimensión identidad está relacionada de manera directa y

positiva con la variable desempeño laboral, según la correlación de Spearman de 0.641 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01.” lo que concuerda con el estudio de Olivera et al. (2021)

Donde llegó a concluir: Existe una influencia directa del clima organizacional con sus dimensiones, identidad, recompensa, liderazgo en el desempeño laboral de la empresa Cotton Life, cabe mencionar que la identidad es un aspecto relevante dentro de una institución porque a través de ello se puede comprender su comportamiento tanto para sus trabajadores como para el público exterior, este aspecto es esencial para la toma de decisiones, el desarrollo de políticas y la determinación de estrategias en la comunicación institucional (Espino, 2018). De igual forma son todos los aspectos que una institución u organización elige para ser su imagen frente a sus clientes u otras organizaciones que se desarrollan en el mismo rubro (Arias y Ferrer, 2018).

Finalmente se pueden mencionar que el clima organizacional está directamente relacionado con el desempeño laboral de los trabajadores de un puesto de salud, ya que un ambiente de trabajo positivo influye en la motivación, satisfacción y compromiso del personal. Un clima organizacional favorable, caracterizado por buena comunicación, apoyo entre colegas, reconocimiento y una gestión efectiva, genera mayor bienestar emocional y reduce el estrés en los trabajadores. Esto, a su vez, mejora su productividad, eficiencia y calidad en la atención a los pacientes. Cuando los empleados perciben que trabajan en un entorno saludable, se sienten más valorados y motivados, lo que impacta positivamente en su desempeño laboral y en los resultados generales de la organización de salud.

VI. CONCLUSIONES

- ❖ Existe una relación directa entre el “clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Puesto de Salud Los Geranios Comas, Lima 2024”.
- ❖ Se identificó que existe una relación directa entre el clima organizacional en su dimensión estructura y el desempeño laboral de los trabajadores del Puesto de Salud Los Geranios Comas, Lima 2024.
- ❖ Se evidenció que existe una relación directa entre el clima organizacional en su dimensión autonomía y el desempeño laboral de los trabajadores del Puesto de Salud Los Geranios Comas, Lima 2024.
- ❖ Se determinó que existe una relación directa entre el clima organizacional en su dimensión relaciones Interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores del Puesto de Salud Los Geranios Comas, Lima 2024.
- ❖ Se concluyó que existe una relación directa entre el clima organizacional en su dimensión recompensa y el desempeño laboral de los trabajadores del Puesto de Salud Los Geranios Comas, Lima 2024.
- ❖ Se evidenció que existe una relación directa entre el clima organizacional en su dimensión identidad y el desempeño laboral de los trabajadores del Puesto de Salud Los Geranios Comas, Lima 2024.

VII. RECOMENDACIONES

- ❖ Que los jefes de servicio realicen un diagnóstico integral del “clima organizacional y el desempeño laboral” en las diferentes áreas del centro, con el objetivo de identificar fortalezas y áreas de mejora específicas. Este diagnóstico debe incluir la aplicación de encuestas y entrevistas a los colaboradores para evaluar la percepción del ambiente de trabajo, la calidad del liderazgo, la comunicación interna y el nivel de motivación. Asimismo, se debe medir el desempeño en términos de productividad, calidad del servicio y cumplimiento de metas en cada área. Al establecer estas diferencias entre departamentos, se podrán diseñar intervenciones personalizadas que mejoren el “clima laboral y el desempeño”, promoviendo un entorno más cohesivo y eficiente.
- ❖ Al director de la institución agregar en el sistema de capacitación anual, programas orientados a fomentar el buen clima laboral, abordando aspectos como la cultura, el sistema de valores y contenido que fortalezca la motivación y rendimiento de funciones.
- ❖ A los supervisores y jefes de áreas, utilizar encuestas orientados a identificar las necesidades de los trabajadores, en cuanto a lo que perciben y lo que los motiva, asimismo, utilizar los resultados para mejorar la capacidad del trabajador.
- ❖ Crear canales de comunicación claros y abiertos (intranet, reuniones periódicas, boletines) para que los colaboradores estén informados sobre las decisiones y los objetivos de la organización y con ello generar una mejor coordinación entre los trabajadores.
- ❖ A los jefes de área, incluir temas sobre el “clima organizacional y desempeño laboral” en las reuniones de servicio, orientados a la calidad del cuidado, con el fin de mejorar las expectativas del colaborador, y recabar información sincera y de forma explícita.
- ❖ A las autoridades de la institución generar la promoción de una cultura de colaboración, la comunicación abierta, el apoyo al desarrollo profesional y el reconocimiento del trabajo bien

hecho. La inversión en el ambiente de trabajo y la satisfacción de los empleados puede generar beneficios significativos en términos de productividad y retención de talento.

VIII. REFERENCIAS

- Aguilar, G. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal asistencial, centro de salud Palmira, Huaraz, 2018*. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4428>
- Alarcón, R. y Barrios, A. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022*. <http://localhost/xmlui/handle/autonomadeica/1950>
- Altez, E. y Arias, L. (2019). *Clima Organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). <https://doi.org/10.19083/tesis/625954>
- Arias, F. y Ferrer, D. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores asistenciales y administrativos del Centro Materno Infantil Tablada de Lurín, Villa María del Triunfo*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6436>
- Avant Healthcare Professionals. (2022). *What to Expect: The State of Nurse Staffing in 2022*. <https://avanthealthcare.com/blog/articles/what-to-expect-the-state-of-nurse-staffing-in-2022.shtml>
- Banco Mundial. (2023). *El shock de la pandemia debe propiciar una mejora en los sistemas de salud de América Latina y el Caribe*. <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2023/01/24/el-shock-de-la-pandemia-debe-propiciar-una-mejora-en-los-sistemas-de-salud-de-america-latina-y-el-caribe>
- Bernal, Á., Holguín, J., Garcia, G. y Álava, M. (2023). Clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes en la unidad educativa Dr. Isidro Ayora Cueva. *Dominio de las Ciencias*, 9(1), Article 1. <https://doi.org/10.23857/dc.v9i1.3131>

- Cahuana, M. y Pozo, S. (2021). *Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En Efectivos Policiales De La Comisaria Pnp Talavera, 2021*. Universidad Autónoma de Ica. <http://localhost/xmlui/handle/autonomadeica/1035>
- Camargo, R. (2017). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Iberoamericana de Negocios SAC Surquillo—Lima 2017*. <https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12990/931>
- Charaja, Y. y Mamani, J. (2018). Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo - Puno - Perú, 2013. *Comuni@cción*, 5(1), 05–13.
- Chumpitaz, J. (2017). *Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio Gineco-Obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14272>
- Cruz, J. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los agentes del establecimiento penitenciario de Quillabamba, Cusco – 2022*. <http://localhost/xmlui/handle/autonomadeica/2013>
- Espino, J. (2018). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Privada de Ica - 2016*. Universidad Autónoma de Ica. <http://localhost/xmlui/handle/autonomadeica/948>
- Fantahun, B., Dellie, E., Worku, N. y Debie, A. (2023). Organizational commitment and associated factors among health professionals working in public hospitals of southwestern Oromia, Ethiopia. *BMC Health Services Research*, 23(1), Article 1. <https://doi.org/10.1186/s12913-023-09167-3>

- Fierro, M. (2022). *Satisfacción laboral y clima organizacional en médicos y enfermeras de centros de salud en la ciudad de Quito*.
<http://localhost:8080/xmlui/handle/123456789/4635>
- García, N. (2021). *Satisfacción laboral y condiciones de trabajo durante la pandemia por COVID-19 en enfermeras*. Universidad Nacional de Trujillo.
<http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/4753281>
- Gestión, N. (2018). *¿Por qué es importante trabajar en equipo? Economía*. Gestión; Noticias Gestión. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/importancia-equipo-empresas-nnda-nnlt-251322-noticia/>
- Gonzales, K. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del área de Centro Quirúrgico, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2021*. Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78809>
- GRTTools. (2016). *Clima laboral: El factor decisivo*. Software GRC Tools.
<https://grctools.software/2016/03/07/clima-organizacional-factor-clave/>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (E. M. G. H. Education, Ed.).
- Litwin, G. y Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate* (Harvard Business School Press).
- Machuca, S. (2016). *Determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el hospital I Essalud - Tingo María 2014*. Universidad de Huánuco.
<https://repositorio.udh.edu.pe/xmlui/handle/123456789/280>
- Malasaña, S. (2020). *Qué es la capacitación de personal: Ejemplos prácticos para tu empresa*. ElDiario.es. https://www.eldiario.es/madrid/somos/malasana/que-es-la-capacitacion-de-personal-ejemplos-practicos-para-tu-empresa_1_6412812.html

- Mamani, C. y Atencio, D. (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Archivos de Medicina (Manizales)*, 20(1), Article 1. <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
- Mamani, E. (2021). *Relaciones interpersonales y el desempeño laboral del personal del banco de la nación de Puno, 2021*. Universidad Autónoma de Ica. <http://localhost/xmlui/handle/autonomadeica/1161>
- Montoya, J. (2021). *Clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia administrativa de la Empresa SEDALIB S.A.-Trujillo- 2020*. Universidad Autónoma de Ica. <http://localhost/xmlui/handle/autonomadeica/1314>
- Muñoz, M. (2017). *Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6674>
- Olivera, Y., Leyva, L., Napán, A., Olivera, Y., Leyva, L. y Napán, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3–12. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Organizacion Mundial de la Salud. (2021). *La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería*. <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
- Organizacion Mundial de la Salud. (2022). *La OMS intensifica la respuesta a la inminente crisis sanitaria en el Gran Cuerno de África ante el agravamiento de la inseguridad alimentaria*. <https://www.who.int/es/news/item/30-06-2022-who-intensifies-response-to-looming-health-crisis-in-the-greater-horn-of-africa-as-food-insecurity-worsens>

- Ortega, C. (2021). *Qué es el clima organizacional. Características e importancia*. QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-el-clima-organizacional/>
- Pérez, M. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal asistencial del Centro de salud Pomalca, Chiclayo*. Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80886>
- Pico, V. (2021). *Estudio de Clima Organizacional y su incidencia en la Satisfacción laboral de los trabajadores en una Institución de Salud de la ciudad de Guayaquil – Ecuador* [Thesis]. <http://biblioteca.uteg.edu.ec/xmlui/handle/123456789/1497>
- Pradoto, H., Haryono, S. y Wahyuningsih, S. (2022). The role of work stress, organizational climate, and improving employee performance in the implementation of work from home. *Work*, 71(2), 345–355. <https://doi.org/10.3233/WOR-210678>
- Puitiza, C., Tejada, S., Morales, E., Chavez, S. y Sánchez, T. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la microred de salud Bagua Grande en Perú*. *Revista de la Universidad del Zulia*, 11(31), 71–85.
- Relias Nurse. (2024). *Nurse.com's 2024 Nurse Salary and Work-Life Report Reveals Workplace Violence and Mental Health Concerns*. Relias. <https://www.relias.com/press-room/nurse-coms-2024-nurse-salary-and-work-life-report-reveals-workplace-violence-and-mental-health-concerns>
- Ruiz, L. (2019). *Teoría de la expectativa de Vroom: Qué es y qué dice sobre el trabajo*. <https://psicologiaymente.com/organizaciones/teoria-expectativa-vroom>
- Sumba, R., Moreno, P. y Villafuerte, N. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 8(Extra 1), 234–261.

Susanibar, E. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de Salud del Centro de Salud de Hualmay, Huacho. 2019*. Repositorio Institucional - UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74382>

Villar, E. y Chata, R. (2021). *Clima organizacional y compromiso laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de ITE, Tacna, 2021*. Universidad Autónoma de Ica.
<http://localhost/xmlui/handle/autonomadeica/1166>

IX. ANEXOS

Anexo A: Matriz De Consistencia

Tema: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PUESTO DE SALUD LOS GERANIOS COMAS, LIMA 2024”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	DISEÑO METODOLÓGICO E INSTRUMENTOS
<p>Problema General ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Puesto de Salud Los Geranios Comas, Lima 2024?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Puesto de Salud Los Geranios Comas, Lima 2024.</p>	<p>Hipótesis General Existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Puesto de Salud Los Geranios Comas, Lima 2024.</p>		Estructura	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Políticas y reglamentos vigentes. ➤ Conocimiento de funciones laborales ➤ Metas institucionales. ➤ Procesos. 	<p>Tipo investigación Básica</p> <p>Diseño de investigación No experimental</p>
<p>Problemas Específicos ¿Qué relación existe entre el clima organizacional en su dimensión estructura y el desempeño laboral de los trabajadores del Puesto de Salud Los Geranios Comas, Lima 2024?</p>	<p>Objetivos Específicos Identificar la relación entre el clima organizacional en su dimensión estructura y el desempeño laboral de los trabajadores del Puesto de Salud Los Geranios Comas, Lima 2024.</p>	<p>Hipótesis Específicas Existe una relación directa entre el clima organizacional en su dimensión estructura y el desempeño laboral de los trabajadores del Puesto de Salud Los Geranios Comas, Lima 2024.</p>	V1: Clima organizacional	Autonomía	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Iniciativas. ➤ Responsabilidad laboral 	<p>Enfoque de investigación Cuantitativo</p>
<p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional en su dimensión autonomía y el desempeño laboral de los trabajadores del Puesto de Salud Los Geranios Comas, Lima 2024?</p>	<p>Identificar la relación entre el clima organizacional en su dimensión autonomía y el desempeño laboral de los trabajadores del Puesto de Salud Los Geranios Comas, Lima 2024.</p>	<p>Existe una relación directa entre el clima organizacional en su dimensión autonomía y el desempeño laboral de los trabajadores del Puesto de Salud Los Geranios Comas, Lima 2024.</p>		Relaciones Interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Trabajo en equipo. ➤ Confianza. ➤ Solidaridad 	<p>Técnica: Encuesta.</p>
<p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional en su dimensión relaciones Interpersonales y el desempeño laboral de los</p>	<p>Identificar la relación entre el clima organizacional en su dimensión relaciones Interpersonales y el desempeño laboral de los</p>	<p>Existe una relación directa entre el clima organizacional en su</p>	V2. Desempeño laboral	Recompensa	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Capacitación ➤ Reconocimiento 	<p>Instrumentos Cuestionarios</p>
				Identidad	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Propuestas del personal. ➤ Cumplimiento de objetivos. ➤ Comodidad de trabajadores 	<p>Población 74 trabajadores</p> <p>Muestra 74 trabajadores</p> <p>Métodos de Análisis de Datos Coeficiente del Rho de Spearman</p>
				Satisfacción del trabajador		

trabajadores del Puesto de Salud Los Geranios Comas, Lima 2024?	trabajadores del Puesto de Salud Los Geranios Comas, Lima 2024.	dimensión relaciones Interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores del Puesto de Salud Los Geranios Comas, Lima 2024.	Autoestima	➤ Ambiente, Salario, Resultados
¿Qué relación existe entre el clima organizacional en su dimensión recompensa y el desempeño laboral de los trabajadores del Puesto de Salud Los Geranios Comas, Lima 2024?	Identificar la relación entre el clima organizacional en su dimensión recompensa y el desempeño laboral de los trabajadores del Puesto de Salud Los Geranios Comas, Lima 2024.	Existe una relación directa entre el clima organizacional en su dimensión recompensa y el desempeño laboral de los trabajadores del Puesto de Salud Los Geranios Comas, Lima 2024.	Trabajo en equipo	➤ Motivación, Trato, Reconocimiento
¿Qué relación existe entre el clima organizacional en su dimensión identidad y el desempeño laboral de los trabajadores del Puesto de Salud Los Geranios Comas, Lima 2024?	Identificar la relación entre el clima organizacional en su dimensión identidad y el desempeño laboral de los trabajadores del Puesto de Salud Los Geranios Comas, Lima 2024.	Existe una relación directa entre el clima organizacional en su dimensión identidad y el desempeño laboral de los trabajadores del Puesto de Salud Los Geranios Comas, Lima 2024.	Capacitación del trabajador	➤ Objetivos, Normas, Comunicación ➤ Toma de decisiones ➤ Capacitación, Entrenamiento, Desarrollo de habilidades

Matriz de Operacionalización de las variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Clima organizacional	Es el desarrollo de diversos recursos tanto humanos como materiales en una convergencia de competencias psicológicas con un enfoque positivo para generar mejores condiciones en las cuales exista desempeño laborales en un alto estándar (Cruz, 2022).	El clima organizacional se midió con un cuestionario de 26 ítems considerando las dimensiones estructura autonomía relaciones interpersonales recompensa identidad	Estructura Autonomía Relaciones Interpersonales Recompensa Identidad	Políticas y reglamentos vigentes. Conocimiento de funciones laborales Metas institucionales. Procesos. Iniciativas. Responsabilidad laboral Trabajo en equipo. Confianza. Solidaridad Capacitación Reconocimiento Propuestas del personal. Cumplimiento de objetivos. Comodidad de trabajadores	Ordinal Nunca (1) A veces (2) Regularmente (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bueno (96-130) Regular (61-95) Malo (26-60)
Desempeño laboral	Acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización (Muñoz, 2017).	El desempeño laboral se midió por un cuestionario de 30 ítems considerando las dimensiones satisfacción del trabajador, autoestima, trabajo en equipo capacitación del trabajador	Satisfacción del trabajador Autoestima Trabajo en equipo Capacitación del trabajador	Ambiente, Salario, Resultados Motivación, Trato, Reconocimiento Objetivos, Normas, Comunicación Toma de decisiones Capacitación, Entrenamiento, Desarrollo de habilidades	Ordinal Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Bueno (110-150) Regular (70-109) Malo (30-69)

Anexo B: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES: A continuación usted encontrará una serie de preguntas que deberá marcar un aspa x la respuesta que considere correspondiente.

Nunca (1)

A veces (2)

Regularmente (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

N		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Estructura.						
1	Las políticas y reglamentos vigentes facilitan el cumplimiento de su desempeño					
2	Cree usted que sus funciones y responsabilidades están claramente definidas					
3	Está usted conforme con las reglas establecidas por la institución					
4	Las metas que fija su jefe son razonables para que realice su tarea					
5	Los procedimientos en su área ayudan a la realización de sus trabajos					
Dimensión 2: Autonomía						
6	Tiene la libertad de realizar sus funciones de la forma adecuada y según su criterio					
7	Le es permitido tomar iniciativas propias al cargo					
8	Usted es responsable del trabajo que realiza					
9	Su trabajo le brinda la oportunidad de tomar decisiones					
Dimensión 3: Relaciones interpersonales						
10	Las personas que trabajan en la institución se ayudan los unos a los otros					
11	Las personas que trabajan en la institución se llevan bien entre sí					
12	Sus compañeros le brindan apoyo cuando lo necesita					
13	El ambiente creado por sus compañeros ¿es el ideal para desempeñar sus funciones?					
14	Usted tiene confianza en sus compañeros de trabajo					
15	Su jefe pide su opinión para ayudarle a tomar decisiones					
16	Puede contar con un trato justo por parte de su jefe					
Dimensión 4: Recompensa						
17	La institución le brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de sus actividades					
18	Recibe Usted felicitación cuando realiza bien su trabajo					
19	Usted siente que su esfuerzo es recompensado como debería de ser					

20	Su jefe le motiva con recompensas económicas frente al logro de sus metas					
21	Se realizan reuniones de reconocimiento valorando el esfuerzo del personal en el logro de metas y objetivos de la institución					
Dimensión 5: Identidad						
22	Se siente parte de esta institución					
23	Usted presenta propuestas y sugerencias para mejorar su trabajo					
24	Considera importante su contribución en esta institución					
25	Está consciente de la contribución en el logro de los objetivos de la institución					
26	Disfruta usted trabajar en la institución					

Fuente: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78809/Gonzales_ZKE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

CUESTIONARIO PARA EL DESEMPEÑO LABORAL

INSTRUCCIÓN: Lea cuidadosamente cada pregunta de este cuestionario y marque con un aspa (X) la alternativa que a Ud. Le parezca correcta, por favor que sea totalmente sincero(a).

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre

N	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Satisfacción del trabajador						
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
2	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
3	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa.					
5	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
6	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
7	El ambiente donde trabajo es confortable.					
8	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo					
9	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
10	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
Dimensión 2 : Autoestima						
11	Me siento motivado(a) en el lugar que laboro					
12	Existe un trato agradable por parte del jefe					
13	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
14	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa.					
15	Los jefes son comprensivos.					
16	Me siento mal con lo que gano.					
17	Siento que recibo de parte de la institución mal trato					
18	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando					

19	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
20	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
Dimensión 3 : Trabajo en equipo						
21	Los objetivos del equipo de trabajo están claros y aceptados por todos					
22	El jefe establece normas y actividades para que todos trabajemos eficazmente					
23	La comunicación es clara, fluida y precisa entre todos los trabajadores					
24	Se escuchan las opiniones de todos.					
25	Las decisiones se toman por consenso					
Dimensión 4 : Capacitación del trabajador						
26	El área de recursos humanos capacita constantemente a los trabajadores					
27	Se realizan programas de entrenamiento de acuerdo a las necesidades del puesto					
28	La capacitación que se realiza está orientada al desarrollo de mis habilidades					
29	Considero que con la capacitación mejoraré el grado de precisión y calidad en mi trabajo					
30	Considero que con la capacitación mejoraré mi autoestima e incrementaré conductas positivas					

Fuente: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6674>

Base de datos

Variable clima organizacional

N°	Estructura					Autonomía				Relaciones interpersonales							Recompensa					Identidad				
	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	Item26
1	3	3	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	3	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4
2	4	4	3	3	5	3	3	5	4	4	5	3	5	5	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	4	4
3	3	3	5	4	4	5	5	3	4	4	3	5	5	3	5	4	3	4	3	5	4	5	5	4	3	5
4	4	4	3	5	5	3	4	4	5	4	4	5	4	3	3	5	5	4	5	3	3	3	4	3	3	5
5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	3	5	3	3	4	5	3	4	3
6	4	4	5	3	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	3	4	4	3	3	3	4	5
7	5	3	4	3	5	3	5	5	5	4	4	4	4	3	3	5	5	3	4	5	3	5	4	3	5	4
8	3	3	4	3	3	4	3	3	5	5	5	3	4	3	5	3	5	4	3	5	5	4	4	5	3	3
9	4	5	3	3	5	3	5	3	4	4	5	5	5	3	3	5	4	4	5	3	4	5	4	3	3	4
10	4	3	3	5	5	5	3	3	5	4	5	4	4	5	3	3	5	5	4	3	3	3	5	4	3	5
11	3	5	5	3	5	3	3	3	4	3	5	5	3	3	4	4	4	5	3	5	5	3	4	3	3	5

1 2	4	5	5	4	4	3	5	3	4	3	4	4	5	4	5	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3
1 3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	3	5	4	3	4	3	4	3	3
1 4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	3	5	4	3	3	5	5	3	3	4	5	5	4	4	5	4	5
1 5	5	5	3	4	4	4	4	3	5	4	3	3	4	5	5	4	3	4	4	5	3	4	5	4	5	3
1 6	5	3	5	4	4	5	3	5	5	5	5	3	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3
1 7	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	3	4	4
1 8	5	4	4	5	3	3	3	3	3	5	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	5	4	5	5
1 9	5	4	4	5	5	3	5	5	3	4	4	5	3	4	3	5	4	5	5	3	4	4	4	3	3	4
2 0	4	3	3	5	3	4	3	3	5	5	5	3	3	3	4	3	3	3	4	5	5	5	4	3	4	3
2 1	3	5	3	4	5	3	4	5	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5	3	5	4	5	3	3	5	4
2 2	4	3	3	1	4	3	3	5	2	5	3	5	3	5	5	5	5	5	2	1	5	1	5	4	1	3
2 3	3	3	1	5	2	4	5	4	1	1	2	5	2	1	3	2	1	3	2	4	1	2	4	5	1	4

36	2	2	3	4	2	1	2	1	5	4	1	5	3	2	3	3	5	1	3	4	4	4	2	4	2	5
37	3	3	5	2	4	2	5	1	1	5	2	2	3	2	3	2	4	2	1	3	2	3	2	3	1	2
38	4	3	3	5	5	2	3	5	3	3	3	1	3	2	5	2	4	5	3	5	2	2	3	3	1	5
39	1	4	3	4	5	2	5	5	3	2	1	5	2	5	3	3	2	3	5	2	4	3	5	3	4	2
40	3	4	2	5	5	2	2	5	5	4	2	2	5	3	2	4	1	1	4	4	1	2	5	4	5	4
41	1	5	4	1	2	1	2	1	5	3	2	2	2	1	3	5	4	3	1	1	5	1	2	3	1	4
42	1	2	2	4	2	4	4	1	1	1	5	3	3	4	1	1	2	4	1	3	2	4	2	4	2	3
43	4	4	4	5	3	5	1	1	1	3	1	1	4	4	2	1	2	1	4	1	4	4	2	2	5	4
44	4	5	5	1	1	1	5	2	4	3	2	4	2	5	3	3	3	3	5	2	4	2	3	2	3	2
45	4	4	3	4	5	4	1	1	4	1	1	4	5	3	3	5	3	1	5	5	2	1	4	2	5	3
46	2	3	3	5	1	5	2	2	4	3	1	3	2	5	2	3	3	4	3	2	1	5	4	4	3	1
47	1	1	4	3	1	1	1	1	2	4	3	1	2	3	4	4	2	2	1	5	4	4	3	1	2	4

48	2	4	1	5	2	4	3	4	5	4	3	1	5	3	5	1	2	5	4	4	5	1	1	2	4	3
49	5	1	5	5	1	3	5	5	5	5	1	5	1	1	1	1	5	3	5	3	4	4	4	4	2	3
50	4	3	5	2	1	1	3	2	5	1	3	2	3	3	3	3	5	4	5	4	2	1	1	5	3	1
51	2	2	4	2	3	1	4	1	3	3	4	5	5	1	2	1	2	2	3	4	2	4	5	1	1	3
52	4	5	2	1	1	1	4	4	3	2	4	5	1	4	4	1	4	4	5	1	4	4	1	4	4	5
53	5	4	3	5	5	1	5	4	5	2	2	2	3	3	2	5	5	1	2	5	1	2	2	4	5	4
54	2	4	4	1	4	5	2	2	4	2	3	4	4	4	2	4	5	4	2	4	2	5	4	5	3	4
55	1	5	1	3	4	5	3	3	5	1	3	3	3	2	3	2	2	5	2	3	3	1	2	2	5	3
56	3	3	5	4	2	1	4	3	1	2	4	3	5	5	2	4	3	4	2	3	3	2	5	5	1	4
57	5	1	1	4	3	2	3	5	2	4	5	5	1	1	2	2	2	4	3	4	2	1	1	1	5	4
58	1	3	4	5	4	4	5	5	3	3	1	3	1	5	4	4	1	3	4	4	5	4	3	5	4	4
59	3	3	1	5	5	4	3	4	2	4	1	4	4	3	3	2	2	3	4	1	3	1	2	1	5	5

60	3	2	1	1	2	1	3	2	2	3	3	3	1	3	2	1	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3
61	3	3	1	3	1	2	3	2	1	1	2	1	1	1	3	1	3	3	3	1	1	1	2	1	2	1
62	3	3	1	3	1	1	2	2	1	3	2	2	2	1	3	3	3	3	1	2	1	1	1	1	3	3
63	1	3	2	2	3	2	3	1	2	3	1	3	1	2	1	1	2	1	3	2	2	3	3	2	2	2
64	1	1	1	2	2	2	3	3	2	2	1	1	3	2	1	3	3	2	2	1	2	1	1	1	1	2
65	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	2	2	2	2	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	1	2
66	3	3	2	3	1	1	3	2	2	2	3	2	1	1	2	1	1	2	2	2	3	1	1	1	2	2
67	1	1	1	1	3	2	3	1	2	1	2	3	3	3	2	2	1	1	2	1	1	3	1	1	1	3
68	2	2	3	3	3	3	1	1	1	2	1	3	1	2	3	3	3	2	2	1	1	3	3	1	2	2
69	1	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	1	3	1	3	1	2	3	3	2	2	2	3	2
70	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	2	1	2	1	3	1	1
71	3	3	3	3	1	2	3	2	3	1	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	1	2	3	3	2	1

Variable desempeño laboral

N. °	Satisfacción del trabajador										Autoestima										Trabajo en equipo					Capacitación del trabajador				
	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	Item26	Item27	Item28	Item29	Item30
1	4	4	3	4	3	4	4	3	5	3	4	3	4	3	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	3	4	4	
2	5	4	4	3	4	5	4	5	5	3	3	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	3	5	3	5	3	3	5	
3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	3	3	5	4	3	4	5	5	3
4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	4	3	3	5	5	3	3	4	5	5	3	4	3	5
5	5	3	3	4	3	5	4	5	4	4	5	3	5	3	5	3	4	5	5	5	4	3	4	4	5	3	5	4	3	5
6	4	5	3	4	4	3	5	4	5	5	3	5	5	3	3	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5
7	5	4	3	5	5	3	5	3	3	3	5	4	3	4	5	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	4	4	5	4	3
8	5	3	3	3	3	5	4	4	3	4	3	3	4	5	5	4	3	3	4	5	3	5	4	5	4	5	3	3	4	3
9	4	3	5	3	3	4	4	5	3	4	3	3	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	5	4
10	4	3	5	3	5	4	5	5	4	3	5	5	3	4	4	3	5	5	5	4	3	3	4	5	5	4	3	4	5	4
11	4	3	3	5	3	5	3	5	3	3	3	3	4	3	3	5	5	4	4	5	3	4	3	4	3	5	3	5	4	4
12	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	4	3	3	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	3

1 3	3	5	3	3	5	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5
1 4	5	5	3	5	4	5	3	5	3	4	3	3	3	5	5	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	
1 5	3	3	4	4	5	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	5	3	3	5	3	3	3	4	
1 6	5	3	4	5	3	3	4	3	4	3	3	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	3	3	4	4	3	5	
1 7	3	4	3	5	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	5	4	5	4	5	4	4	
1 8	5	4	5	4	4	3	3	4	5	5	3	3	3	5	5	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	5	
1 9	5	3	1	3	3	4	5	3	5	2	1	5	2	3	4	5	4	5	2	2	4	1	1	1	4	3	4	5	2	3	
2 0	1	3	3	2	1	2	5	1	5	1	5	3	2	1	4	3	5	5	2	5	3	2	5	4	3	2	5	2	5	1	
2 1	3	5	4	5	5	1	3	3	2	5	3	1	5	1	2	4	4	4	1	1	5	4	5	1	2	1	2	4	2	3	
2 2	3	4	2	1	3	3	2	4	3	4	5	4	2	1	5	3	1	5	5	2	3	4	3	5	3	1	1	2	3	2	
2 3	3	1	5	5	4	2	4	2	2	1	3	3	3	4	2	5	4	3	3	1	5	5	3	3	1	3	1	2	4	2	
2 4	1	5	3	2	5	5	4	5	2	4	1	3	1	2	4	1	3	4	2	5	3	4	2	4	5	1	5	5	4	3	

25	3	3	4	5	4	4	3	2	2	3	4	1	1	3	4	4	3	2	1	2	2	2	4	1	1	4	3	3	3	3
26	4	5	1	4	5	5	1	5	5	3	4	1	4	3	4	3	3	5	3	1	5	2	1	5	2	4	4	1	3	1
27	3	4	3	5	4	5	1	3	2	3	2	5	4	4	1	4	3	2	2	1	1	1	5	5	2	1	5	3	1	3
28	3	2	4	5	4	4	2	3	4	3	2	1	1	2	1	3	3	3	2	2	2	2	5	3	3	2	5	4	1	3
29	3	2	5	1	4	4	3	1	1	4	3	2	1	5	2	5	1	5	2	4	2	3	3	2	3	1	3	3	4	5
30	4	4	5	4	5	4	2	3	4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	5	2	2	4	5	3	2	5	2	4	4	5
31	1	4	5	2	2	5	3	4	5	3	4	5	3	3	2	5	5	5	2	2	2	5	1	5	2	4	2	2	4	1
32	4	2	4	5	3	2	3	4	5	2	1	4	4	4	1	1	3	2	1	2	4	1	3	2	2	5	2	3	1	5
33	4	5	3	3	2	5	4	1	1	5	5	2	4	2	3	3	3	4	2	2	2	3	4	2	4	3	2	2	3	5
34	3	3	5	3	5	5	5	1	4	4	2	3	5	3	1	2	4	5	2	1	2	5	5	4	2	5	3	5	1	2
35	2	5	1	5	4	3	4	4	2	5	2	4	4	3	4	5	1	5	1	3	3	5	2	3	1	3	5	1	3	2
36	4	4	5	4	5	3	3	2	2	3	4	4	3	5	1	3	1	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	2	2

37	4	3	4	4	4	1	5	1	3	3	2	1	3	4	1	1	3	2	3	4	1	3	3	4	1	3	3	2	5	4	
38	1	3	4	4	5	4	1	1	3	1	4	1	4	5	1	3	2	2	3	5	5	4	1	1	2	1	4	1	3	2	
39	5	1	3	3	1	4	5	4	5	3	4	2	1	4	1	3	1	3	3	2	5	3	4	2	5	3	2	4	4	5	
40	4	4	2	1	1	2	2	2	5	1	5	1	3	4	3	5	4	1	1	5	4	4	4	4	5	4	1	2	3	3	4
41	2	1	1	1	4	3	3	1	5	3	3	2	1	3	4	1	2	4	1	4	3	4	3	4	4	3	2	5	1	1	
42	1	5	5	2	4	1	1	5	4	5	5	2	3	3	5	5	1	3	3	2	3	2	1	1	2	1	2	5	1	4	
43	4	3	3	3	5	5	1	2	4	5	3	4	1	3	1	1	1	2	1	3	5	2	5	5	5	5	5	2	2	5	
44	4	4	5	3	2	1	1	5	4	1	1	4	5	5	3	1	4	1	4	4	4	4	4	4	3	5	3	2	2	2	4
45	2	2	3	4	1	3	3	1	1	5	5	5	1	2	4	4	3	4	5	1	3	5	3	2	5	5	4	2	4	4	
46	2	1	2	5	4	2	5	1	3	5	3	1	2	4	1	1	2	2	1	3	1	3	3	2	1	2	2	4	4	3	
47	2	1	5	4	3	1	3	1	2	4	3	3	5	2	5	5	1	2	5	5	1	4	3	2	2	4	3	5	4	3	
48	5	4	4	5	3	3	1	3	5	1	2	4	3	2	4	1	4	2	5	2	5	2	4	3	1	3	5	1	5	4	

Autorización



CERTIFICADO DE AUTORIZACIÓN

Lima, 17 de Julio del 2024

Conste por el presente documento, que la Srta.: **RIOJA FACUNDO MARIA TERESA**, solicito a nuestro Puesto de Salud los Geranios el 17/07/24, una autorización para la **APLICACIÓN DE UN INSTRUMENTO DE INVESTIGACION**, reflejado en una encuesta que será dirigida a nuestro personal de salud para lo cual se brinda la autorización correspondiente en un plazo no mayor a 15 días calendario a partir de la fecha.

Se extiende el presente certificado de autorización a solicitud del interesado.

MINISTERIO DE SALUD
 DIRECCIÓN DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA NORTE
 EL PROF. LINDA V. CHÁVEZ CENTENO

 DRA. LINDA V. CHÁVEZ CENTENO
 C.M.P. 076327
 N.º: U.I.E. P.S. LOS GERANIOS

 Dra. Linda Verónica Chávez Centeno
 Medico jefe del P.S los Geranios