



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

**Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores, Microred
Huari, Ancash – 2023**

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública

Autora

Caterin Estefani Condor Castro

Asesor

M(0). Cristian Milton Mendoza Flores



M(0) - CRISTIAN MILTON MENDOZA FLORES
LICENCIADO EN FÍSICA CFRN°0624
Ingeniero Civil CIP-N°344814

Huacho – Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA

METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Caterin Estefani Condor Castro	71918676	20/03/2025
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Cristian Milton Mendoza Flores	16711622	https://orcid.org/0000-0002-2298-6224
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA- DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Jesus Jacobo Coronado Espinoza	15591398	https://orcid.org/0009-0008-7555-0409
Jorge Alberto Alarcon Alva	15728889	https://orcid.org/0000-0002-0115-0380
Wilmer Huerta Hidalgo	46038002	https://orcid.org/0000-0002-8772-8672

Caterin Estéfani Cóndor Castro 2025-072829

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES, MICRORED HUARI, ANCASH – 2023

- Quick Submit
- Quick Submit
- DGI_Tesis Posgrado 2025

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::1:3393653056

Fecha de entrega

31 oct 2025, 9:14 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

31 oct 2025, 9:18 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

CONDOR_CASTRO_CATERIN-TESIS.pdf

Tamaño del archivo

2.2 MB

93 páginas

19.150 palabras

107.770 caracteres



Página 1 de 102 - Portada

Identificador de la entrega trn:oid::1:3393653056



Página 2 de 102 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::1:3393653056

20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 20% Fuentes de Internet
- 8% Publicaciones
- 9% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

DEDICATORIA

A mis docentes, mi familia, mi hijo que con mucho cariño
hicieron posible este nuevo logro; y en especial para esa
persona que siempre estuvo allí dedicando su apoyo
incondicional. Gamarra Castillo Elvis Arnold.

AGRADECIMIENTO

A mi asesor Mo. Cristian Milton Mendoza Flores, por brindarme sus experiencias para culminar con éxito la presente investigación.

Asimismo, mi agradecimiento a las autoridades de la Alta Dirección de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, por buscar la mejora continua de la calidad académica.

INDICE

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	vii
ABSTRACT.....	viii
INTRODUCCIÓN	ix
CAPITULO I	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2 Formulación del problema.....	4
1.2.1 Problema general.....	4
1.2.2 Problemas específicos	4
1.3 Objetivos de la investigación.....	4
1.3.1 Objetivo general.....	4
1.3.2 Objetivos específicos.....	5
1.4 Justificación de la investigación	5
1.5 Delimitaciones del estudio.....	6
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO.....	8
2.1 Antecedentes de la investigación.....	8
2.1.1 Investigaciones internacionales.....	8
2.1.2 Investigaciones nacionales.....	11
2.2 Bases teóricas	19
2.3 Bases filosóficas.....	33
2.4 Definición de términos básicos.....	36
2.5 Hipótesis de investigación.....	37
2.5.1 Hipótesis general.....	37
2.5.2 Hipótesis específicas	38
2.6 Operacionalización de variables	39
CAPÍTULO III	
METODOLOGÍA.....	41
3.1 Diseño metodológico.....	41
3.2 Población y muestra	43
3.2.1 Población.....	43
3.2.2 Muestra	44
3.3 Técnicas de recolección de datos.....	45

3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	47
CAPÍTULO IV		
	RESULTADOS	49
4.1	Análisis de resultados	49
4.2	Contrastación de hipótesis	52
CAPÍTULO V		
	DISCUSIÓN	54
5.1	Discusión de resultados	54
CAPÍTULO VI		
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	63
6.1	Conclusiones	63
6.2	Recomendaciones	65
CAPÍTULO VII		
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	67
7.1	Fuentes bibliográficas	67
7.2	Fuente electrónico	68
	ANEXOS	70

RESUMEN

Objetivo: Establecer el vínculo perceptible entre el medio laboral institucional y la eficacia en rendimiento profesional de los sujetos empleados, Microred Huari, Ancash 2023.

Métodos: Este estudio corresponde a una investigación aplicada, realizada con nivel correlacional y esquema observacional-transversal, perspectiva cuantitativa. El universo comprende 70 empleados, seleccionando una muestra de 56 trabajadores.

La validez del instrumento se estableció con el hallazgo del índice Alfa de Cronbach, que se implementó mediante un grupo piloto de 20 trabajadores asistenciales que se desempeñan en la Microred. Resultados: de los 56 trabajadores evaluados, la mayoría (46.6%, equivalente a 26 trabajadores) percibe un medio (clima) organizacional "Satisfactorio", seguido por un 35.7% (20 trabajadores) que lo asume como "Muy satisfactorio". En contraste, solo el 14.3% (8 trabajadores) lo evalúa como "Moderadamente satisfactorio" y apenas un 3.6% (2 trabajadores) lo califica como "Insatisfactorio". Estos datos revelan un perfil predominante positiva de la percepción del entorno de trabajo en la Microred Huari, ya que el 82.3% del personal encuestado opina que el clima en el entorno laboral es propicio.

Conclusión: Se presenta una asociación positiva considerable entre las dos condiciones medibles. Los componentes del potencial individual como el liderazgo ($r=0.695$, $p<0.001$), la motivación ($r=0.759$, $p<0.001$) y, en menor medida, la comunicación ($r=0.320$, $p=0.016$), muestran una asociación inmediata con el rendimiento profesional. Esto confirma que cuando los laborantes perciben un adecuado potencial humano en la organización, caracterizado por un liderazgo efectivo y altos niveles de motivación, su desempeño tiende a ser significativamente mejor, evidenciándose principalmente en la productividad y eficiencia de sus labores.

Palabras clave: clima organizacional, desempeño laboral, calidad, productividad y centro de salud.

ABSTRACT

Objective: To determine the connection between the work environment and employee performance at the Huari Microgrid, Ancash 2023. Methods: This study is practical, association-focused, employing a non-experimental, single-time-point design and a numerical methodology. The group size is 70, comprising 56 employees. The instrument's reliability was determined using Cronbach's alpha coefficient, which was applied to a pilot sample of 20 healthcare personnel working at the Microgrid. Results: Of the 56 workers evaluated, the majority (46.6%, equivalent to 26 workers) perceived the organizational climate as "Satisfactory," followed by 35.7% (20 workers) who considered it "Very Satisfactory." In contrast, only 14.3% (8 workers) rated it as "Moderately Satisfactory," and only 3.6% (2 workers) rated it as "Unsatisfactory." These data reveal a predominantly positive perception of the organizational climate at the Huari Microgrid, as 82.3% of workers consider the work environment favorable.

Conclusion: There is a significant positive relationship between the two variables.. Human potential components such as leadership ($r=0.695$, $p<0.001$), motivation ($r=0.759$, $p<0.001$), and, to a lesser extent, communication ($r=0.320$, $p=0.016$) show a direct association with job performance. This confirms that when employees perceive adequate human potential in the organization, characterized by effective leadership and high levels of motivation, their performance tends to be significantly better, as evidenced primarily by the productivity and efficiency of their work.

Keywords: organizational climate, job performance, quality, productivity, and health center.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo o estudio científico denominado: el “clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores, Microred Huari, Ancash 2023”. Tiene propuesto el primordial objetivo: determinar la asociación mostrada con la variables clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores, Microred Huari, Ancash 2023.

Las instituciones contemporáneas reconocen que su patrimonio más valioso es el capital humano, constituyendo un elemento diferenciador, razón por la cual una de sus principales inquietudes es el ambiente laboral, dado que este impacta directamente en la existencia de colaboradores más motivados y, en consecuencia, con mayor productividad. Por consiguiente, se necesita que los responsables protejan y desarrollen completamente el talento humano mediante un ámbito organizacional apropiado hacia el personal, donde se integran diversos factores como la comunicación y el contexto laboral. El ambiente institucional y la práctica profesional en las instituciones resultan fundamentales, ya que son esenciales para el crecimiento y avance de toda entidad. El rendimiento profesional contribuye y adquiere relevancia para el ámbito laboral porque mediante este se puede evidenciar el progreso económico de la institución, siendo el resultado de las actividades realizadas por cada colaborador, permitiendo identificar a aquellos que poseen un elevado desempeño para motivar a todo el equipo a través de estímulos, logrando que la organización observe los resultados del personal y prevenga inconvenientes que la afecten negativamente. Además, las directrices que se sugieren en este estudio contribuirán a optimizar el ambiente o clima de la organización institucional con el nivel de trabajo profesional que presentan los laborantes de la Microred Huari. El presente estudio se estructura con secciones de la forma:

Capítulo I: Inicia planteando la problemática, comprende la descripción de la situación problemática, planteamiento de la interrogante y propósitos del estudio general y particulares.

Capítulo II: Marco Teórico, presenta los precedentes del trabajo, conceptualización de términos, fundamentos teóricos, supuestos general y particulares.

Capítulo III: Incluye los métodos, la cual abarca el esquema metodológico, perspectiva y modalidad de investigación, universo y unidades a evaluar, procedimiento de recopilación de información y sistematización de estos hallazgos.

Capítulo IV: Incluye los hallazgos del instrumento mediante cuadros, gráficos y explicaciones.

Capítulo V: Constituido por la contrastación de los hallazgos con los antecedentes.

Capítulo VI: Compuesto por la conclusión y recomendaciones.

capítulo VII: Contiene todas las referencias a las fuentes de información científicas revisadas.

CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Durante las recientes décadas las estructuras del Ámbito Público, abarcando el Área Sanitaria, han adoptado una perspectiva más dinámica denominada "Gestión" de los servicios sanitarios, lo que conlleva una utilización más razonable y efectiva de los recursos existentes, especialmente el talento humano, elemento fundamental para alcanzar las metas institucionales, donde el empleado necesita un ambiente laboral favorable que le facilite sentirse a gusto y realizar sus funciones de manera eficaz. Actualmente, estudiar el ambiente organizacional comienza con la perspectiva para un enfoque estructurado, sistemático, es decir, metodológico, que pretende entender que los empleados de los centros sanitarios están condicionados por un lado con la importancia de la entidad como por sus cualidades individuales inherentes, lo cual impacta en la forma como se aprecia el campo laboral (Moya & Arteaga, 2018).

El desempeño profesional del personal de atención debe evidenciarse a través de los logros específicos de su labor en el contexto del marco interactivo centro sanitario., persona, núcleo familiar y sociedad; durante las intervenciones domiciliarias, atenciones programadas, y demás actividades que surgen de sus responsabilidades, aportando a modificar la realidad del desarrollo de la atención. El rendimiento laboral del personal asistencial constituye la manifestación aplicada de las funciones inherentes, adoptadas en el transcurso de su profesión., contribuyendo a cubrir las demandas del paciente, núcleo familiar y colectividad, mediante la articulación con estos actores y el equipo sanitario, donde se refleje la formación especializada, académica y moral adquirida a lo largo de su capacitación y

perfeccionamiento dentro de las modalidades de trabajo que implemente a partir de los cambios surgidos en su entorno laboral (Aguilar, 2020).

En Lima, en el establecimiento de salud Santa Luzmila situado en el distrito de Comas, de acuerdo a sus investigaciones, del total de profesionales sanitarios consultados sobre el clima laboral, el 88.7% opinó que precisa ser optimizado, mientras que un 11.3% lo consideró favorable. y ningún participante indicó que fuera desfavorable. Respecto al rendimiento profesional, se estableció que el 41.5% mostró un desempeño medio, 58.5% un rendimiento alto y ningún caso mostró un desempeño bajo. Resulta frecuente identificar circunstancias donde el ambiente de trabajo es inapropiado, donde en algunas ocasiones el personal cumple horarios extendidos, generando estrés persistente, situación que se encuentra vinculada al rendimiento laboral (Caro & Gómez, 2019)

En el Hospital de Apoyo Junín se dispuso de un grupo de 25 enfermeros (as) escogidos mediante selección probabilística, para evaluar las dimensiones se utilizaron el instrumento de ambiente y el instrumento de rendimiento profesional validado por especialistas. En ambiente organizacional, el 72% muestra un grado intermedio, el 28% evidencia un grado deficiente. Respecto al rendimiento laboral el 76% exhibe un nivel intermedio mientras que el 24% presenta un desempeño insuficiente. Respecto a las dimensiones evaluadas, un 68% del personal califica la interacción entre colegas como moderada y un 32% como insatisfactoria; en cuanto a la capacidad de resolver problemas, un 76% la sitúa en un nivel medio, un 20% la juzga inadecuada y solo un 4% buena; en lo que concierne a su impulso profesional, un 64% la percibe como moderada mientras que un 36% la percibe como deficiente. Sobre el desempeño, un 76% considera que la productividad es regular mientras que

un 24% la percibe como deficiente; en eficacia, un 76% la evalúa como regular, un 20% como deficiente y un 4% como buena; finalmente, en lo que respecta a la productividad en el trabajo, un 64% la califica como moderada y un 36% como deficiente (Machacuy & Peña, 2018).

En el Centro de Salud la Natividad de Tacna, se observa que el ambiente de trabajo no resulta el apropiado, ya que las instalaciones del centro no cumplen con los requisitos adecuados e indispensables para un óptimo funcionamiento, es decir las áreas donde se desempeñan no aseguran la confidencialidad de los pacientes (Tellez, 2018).

La Microred Huari es la más cercana a la sede administrativa, la cabecera se encuentra en Cajay, su jurisdicción abarca los distritos de Cajay y Huari con los establecimientos de salud de Huamparán, Huaritambo, Colcas, Queroragra, Cajay, Mallas y Yacya. En la Micro Red Huari podemos observar que se presenta escasa motivación profesional debido al reducido salario, a la falta de dirección efectiva y a la insuficiencia de estímulos, provocando mayor tensión y limitada colaboración entre el personal. De igual manera, el personal se desempeña en áreas reducidas generando aglomeración que produce incomodidad en el empleado y frecuentemente impacta en el paciente originando tensiones entre el trabajador y este último. También conlleva que el empleado pueda contraer patologías transmisibles como Covid-19 y se conocen situaciones reales que comprometen al demás personal e incluso a su familia. Se percibe en la Microred Huari que no se le brinda la debida relevancia al impacto del medio laboral sobre la capacidad de trabajo profesional de los empleados en general, donde se puede notar que el personal no demuestra satisfacción respecto al entorno de trabajo en el cual se desempeñan. Sin embargo, los encargados de liderar y

gestionar la entidad procuran preservar un ambiente organizacional favorable entre los trabajadores y alcanzar un rendimiento profesional superior en el campo donde se desarrolla. Esta constituye una problemática considerable, por lo que nos enfrentamos al siguiente inconveniente.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores, Microred Huari, Ancash 2023?

1.2.2 Problemas específicos

¿Qué relación existe entre el potencial humano y el desempeño laboral de los trabajadores, Microred Huari, Ancash 2023?

¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores Microred Huari, Ancash 2023?

¿Qué relación existe entre la dimensión diseño organizacional y desempeño laboral de los trabajadores Microred Huari, Ancash 2023?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Establecer la conexión entre el ambiente laboral y el rendimiento profesional del personal de la Microred Huari, Ancash 2023.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar la relación que existe entre el potencial humano y desempeño laboral de los Microred Huari, Ancash 2023.

Identificar la relación que existe entre la cultura de la organización y desempeño laboral de los trabajadores Microred Huari, Ancash 2023.

Identificar la relación que existe entre el diseño organización y desempeño laboral de los trabajadores Microred Huari, Ancash 2023.

1.4 Justificación de la investigación

En cuanto a la relevancia social la investigación beneficia al equipo laborante del área administrativa de la red Conchucos sur y partir de allí tomar diferentes estrategias orientadas a optimizar el ambiente laboral, ya que mediante este enfoque se logró identificar la situación específica en el tiempo y espacio en que se desarrollan los eventos actuales.

Fue conveniente llevar a cabo el estudio dado que permitió establecer la asociación existente dada entre el ambiente del estado organizacional con la capacidad de trabajo profesional en el equipo de colaboradores de la Microred Huari, con el objetivo de examinar el alcance individual de satisfacción y su influencia en el ambiente de trabajo.

Además, el trabajo hace accesible a las instituciones formadoras de profesionales a casas superior de estudio como la Universidad Pública Antúnez de Mayolo, pueda socializar los hallazgos y se incorporen contenidos respecto al ambiente organizacional y el rendimiento profesional la relevancia de esta transformación generará que la entidad se convierta en un modelo a imitar dentro de la red Conchucos sur y que las otras entidades aspiren a lograrla e incluso superarla, dado que se vive

en un entorno competitivo donde las organizaciones observan las transformaciones que producen sus competidores para así aventajarlos.

En cuanto valor teórico el ambiente organizacional comienza con la perspectiva de un enfoque estructurado, sistemático, es decir, metodológico, que pretende entender que los empleados de los centros sanitarios están condicionados tanto por la importancia de la entidad como por sus cualidades individuales inherentes, lo cual impacta en la forma como se aprecia el entorno laboral y respecto al rendimiento laboral del personal asistencial constituye la manifestación aplicada de las tareas y responsabilidades inherentes, adoptadas durante el ejercicio de su profesión, contribuyendo a cubrir las demandas del paciente, núcleo familiar y colectividad, mediante la articulación con estos actores y el equipo sanitario.

El presente estudio ofrece una relevante aplicabilidad metodológica, se dirige hacia el personal de salud enfatizando un vínculo entre el ambiente de trabajo laboral y el desempeño ocupacional. Adicionalmente, cabe señalar que no se ha identificado estudio previo de esta problemática en dicha institución, por lo cual los resultados serían pertinentes para favorecer la mejora en el desempeño en la Microred.

1.5 Delimitaciones del estudio

Delimitación espacial:

El trabajo se realizó en la Micro Red Huari, la cual está situada en el distrito de Huari, en la provincia de Huari-Ancash, 2023.

Delimitación temporal:

El estudio se realizará por el tiempo de 3 meses.

Inicio: 10 de febrero del 2025.

Termino: 10 mayo del 2025.

Delimitación social:

La investigación se realizará a la totalidad del personal tanto administrativo como asistencial de la Microred Huari. Donde participaran la autora y asesor de tesis.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

(Salvador, 2018). Publicó en su trabajo que lleva el título “*Clima organizacional en los trabajadores del Hospital General La Villa: establecimiento de segundo nivel de atención en la Ciudad de México*”. Se propuso como finalidad evaluar el ambiente laboral entre el personal de dicho hospital, ubicado en los Servicios de Salud de la Ciudad de México. El enfoque de investigación observacional, de corte transversal, sin relación entre las variables, realizado ejecutado el 2016. Se incorporó la muestra de 264 empleados que consintieron colaborar, mediante documento de autorización informada. Se entrenó a recopiladores de información quienes implementaron un instrumento de CO que comprende cuatro niveles entre los que se encuentran primero el liderazgo, seguido de la motivación, en tercer lugar la reciprocidad y en cuarto lugar la capacidad de participación, el instrumento presento 80 preguntas y se organizó de en un estilo Likert. Toda esta información fue procesada mediante el paquete SPSS versión 22, aplicándose la prueba t de Student, ante la presencia de más de dos variables y para datos normales ejecutaron la técnica de ANOVA) con un error de tipo uno menor a 0.05. Los resultados sobre el ambiente o clima organizado de trabajo fueron calificados por la totalidad del personal con puntuaciones medias con tendencia a altas, destacando los factores de guía y estímulo apreciado, seguidos de la capacidad de reciprocidad, finalmente, el componente de compartir roles de forma organizada y pareja. En los componentes del CO, el flujo informativo, la compensación, la

valoración del aporte y la participación en la transformación, fueron los elementos principales que tendieron a reducir el CO. Determinan que la capacidad de guía y estimulación positiva se vinculan un estándar adecuado de ambiente organizacional de trabajo y con capacidad de influir en la resiliencia al contexto del modelo gubernamental emergente.

(Mero, 2021). Desarrolló la investigación con el título “*Relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en el personal que labora en una clínica prestadora de salud al IESS en el cantón Durán Sustentada en la Universidad Católica De Santiago De Guayaquil, Ecuador*”. El propósito central de este estudio fue examinar la vinculación entre el ambiente laboral y el rendimiento profesional en los colaboradores de un centro sanitario adscrita al IESS en Ecuador. El enfoque metodológico del proyecto de investigación tuvo una perspectiva cuantitativa y alcance correlacional, a través de este análisis se busca establecer un vínculo entre estas variables de manera estadística. Se ejecutó con el Rho, las variables a examinar fueron ambiente organizacional y rendimiento laboral. Se aplicaron encuestas al equipo mediante dos instrumentos con múltiples dimensiones, dirigidos a un grupo de 72 personas para medir los indicadores de estudio. Los hallazgos mostraron carencia de valores compartidos, escaso crecimiento profesional e insuficiencia de infraestructura en el ámbito del entorno organizacional, en tanto que respecto al desempeño laboral se identificaron obstáculos para ejecutar ciertas labores debido a limitaciones en los conocimientos y competencias requeridas para sus funciones. Finalmente se determina la existencia de una asociación moderadamente positiva con significancia estadística entre las variables rendimiento profesional y ambiente organizacional. Basándose en estos hallazgos se elaboró una propuesta que establece

una iniciativa orientada a fomentar y optimizar el entorno organizacional, así como el nivel de desarrollo de trabajo de los profesionales que se desempeñan en este centro sanitario, consolidando elementos tales como la comunicación interpersonal y una supervisión más efectiva del desempeño además de reforzar conocimientos.

En la investigación desarrollada por Mendoza y colaboradores (2022), se analiza la correlación presente entre el entorno organizacional y la efectividad laboral del personal que participa en las actividades prácticas corporativas de LAEMCO, pertenecientes a la Escuela de Ciencias Administrativas y Económicas en la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia (UPTC), establecida en la ciudad de Tunja, Colombia. El enfoque metodológico se centra bajo una metodología de carácter descriptivo-correlacional. Los datos se recopilan mediante un cuestionario implementado a una muestra constituida por 75 sujetos entre aprendices, empleados y guías. Los registros fueron tratados y examinados mediante análisis estadístico utilizando el software libre R. Los hallazgos demostraron que en una proporción elevada (80%) las conductas favorables, las adecuadas interacciones personales, la gestión apropiada de los medios comunicacionales y del manejo de las circunstancias conflictivas benefician el adecuado desarrollo de las tareas asignadas. Se determina la existencia de un ambiente institucional que se vincula de forma intensa de manera directa con el desempeño profesional correspondiente a los sujetos de esta investigación.

Sumba (2022). Esta investigación titulada "*Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador*" se propuso como propósito principal determinar de qué forma el entorno laboral incide en el desempeño

profesional correspondiente a los colaboradores pertenecientes a las micro, pequeñas y medianas empresas del Ecuador. Se ejecutó con metodología fundamentada en investigación documental y exploratoria, con perspectiva cualitativa que facilitó establecer los rasgos de dicha problemática, eligiendo los métodos inductivo. Se empleó un enfoque analítico y como técnica principal fue aplicada la ficha bibliográfica, mediante la cual fueron identificadas datos ajenos pero de redes científicas: Scielo, Doaj, Google Académico, Dialnet y Redalyc. Se determina que resulta fundamental considerar el clima organizacional como elemento determinante del rendimiento laboral dentro de las diferentes tipos de empresas sanitarias ecuatorianas. Deben considerarse la interacción comunicativa, el liderazgo y los vínculos entre el personal, estímulos, involucramiento, valoración de rendimiento, diversos factores influye de manera directa en la construcción del ambiente institucional de una entidad.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Tellez (2018). Realizó la tesis titulada El estudio examina la vinculación que se establece entre el entorno laboral y el desempeño profesional correspondiente al equipo perteneciente al Centro de Salud La Natividad de Tacna. Su propósito central es establecer la conexión entre estas dos variables en el personal de dicha institución durante el año 2018. El esquema de trabajo se planteó como uno observacional, realizado de forma cuantitativa y de tipo correlacional. La modalidad de muestreo empleada es la no probabilística, constituida por la totalidad correspondiente a la población conformada por 35 empleados entre varones y mujeres del establecimiento sanitario. Las herramientas empleadas fueron un documento de preguntas sobre

Ambiente Organizacional y la Guía de Observación de Rendimiento Laboral, conforme a los criterios establecidos en la escala de Likert. La validez y confianza del cuestionario se estableció mediante el estadístico Alfa de Cronbach, obteniendo un coeficiente de 0.832 el cual servirá para monitorizar y poder estimar el rendimiento laboral, por consiguiente, dicho instrumento presenta confiabilidad y consistencia adecuadas. Para evaluar la asociación existente entre estas las condiciones de estudio, se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman, cuyo resultado mostró un valor de prueba de $p = 0.677$, indicando la ausencia de significancia en la correlación respecto a las variables. Se concluye que el personal perteneciente al Centro de Salud La Natividad de Tacna presenta un nivel medio tanto en entorno organizacional, así como respecto al nivel de trabajo alcanzado o desempeño, y que no se reporta una relación entre ambos aspectos.

Lucano (2020). Llevó a cabo la tesis de grado titulada "*Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la Microred de salud Bagua Grande*" sustentada en la casa superior de estudio Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. Establecer la relación existente entre el entorno de trabajo y el rendimiento profesional de los facilitadores, fue su principal objetivo. El planteamiento metodológico de investigación implementado fue de perspectiva cuantitativa, con esquema observacional, de carácter relacional con un corte transversal. Con un grupo de estudio poblacional compuesta por un total de 60 empleados, del área administrativa, así como asistencial provenientes de centros que integran la Microred de Salud "Bagua Grande", luego de la corroboración de los criterios para la incorporación y la exclusión. El procedimiento de investigación

empleado correspondió al cuestionario y las herramientas de recopilación de datos del Entorno Organizacional MINSA (2012) versión número 2; además se implementó la Herramienta de Evaluación de Rendimiento MINSA (2008). Como método de análisis bivariado aplicaron la prueba de Chi-cuadrado, conjuntamente con la correlación de Pearson (r). Los hallazgos reflejan que tanto el ambiente laboral como el rendimiento profesional fueron percibidos predominantemente como nivel medio (46.7% y 71.7%, respectivamente) por parte del equipo participante en el estudio. El ambiente institucional se asoció de forma estadística, válida y directamente con moderada intensidad ($p=0.001$; $r: 0.417$), lo que señala las características del rendimiento profesional, y viceversa. Se halló al revisar los componentes que no todos presentaron correlación válida, destacando solo la cultura de la organización ($p=0.001$; $r: 0.432$), otro componente válido fue el diseño organizacional ($p=0.001$; $r: 0.425$). No obstante, el potencial humano representó la única dimensión no asociada con el rendimiento en las labores ($p<0.05$; $r: 0.244$). Se determina que el ambiente laboral mantiene una asociación significativa y positiva con el rendimiento profesional correspondiente al personal del nivel I de atención de Bagua Grande.

Caro y Gómez (2019). Realizaron la tesis denominada "*La vinculación que se establece entre el ambiente laboral y el desempeño profesional correspondiente al equipo del Centro de Salud Santa Luzmila I - Comas 2019*", investigación avalada por institución superior de estudios, Universidad Nacional del Callao. Este trabajo presento como propósito determinar el vínculo entre el ambiente organizacional y el rendimiento del trabajo que se evidencia en los empleados pertenecientes al Establecimiento de Salud que se estudia. La metodología aplicada en el trabajo fue

observacional, clasificada como descriptiva y transversal. El procedimiento utilizada fue la aplicación de encuestas y como instrumento se empleó una lista de preguntas. Fueron evaluados 53 sujetos con diferentes grupos de ocupación. Como hallazgos se estableció que, de la totalidad de empleados consultados respecto al ambiente organizacional, el 88.7% consideró que necesita optimización, 11.3% que es favorable y nadie señaló que es desfavorable. De igual manera en el grado de rendimiento laboral se logró determinar que el 41.5% mostró rendimiento intermedio, 58.5% rendimiento superior y ninguno presentó rendimiento deficiente. Asimismo, fue posible identificar que existe una asociación considerable entre ambiente institucional y rendimiento laboral en empleados correspondientes a la Institución del Nivel I de atención denominado Salud “Santa Luzmila” de Comas (valor de $p < 0.05$); concluyendo que, al optimizar el Ambiente Organizacional, se elevará el grado de Rendimiento profesional del personal sanitario que labora en el señalado establecimiento del primer nivel de atención.

Quinde (2020). Realizó la tesis titulada *Clima organizacional y desempeño laboral, en los trabajadores del establecimiento de salud I-4 Catacaos Piura; 2019 – 2020* desarrollada en la Universidad Nacional de Piura, su trabajo tuvo como principal objetivo determinar la asociación que se establece entre el clima organizacional y el rendimiento laboral en los trabajadores del establecimiento correspondiente a salud en el primer nivel de atención de Catacaos, en Piura. El método del trabajo presento un enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo, correlacional y transversal, de carácter prospectivo. El presente trabajo se realizó en 117 empleados a quienes se les aplicaron dos herramientas, una que evalúa el ambiente organizacional y otro el

rendimiento laboral empleando el procedimiento de la entrevista y la observación, los datos fueron ejecutados con el concurso del paquete estadístico SPSS.22. durante el procesamiento de la información se elaboraron cuadros con frecuencias absolutas y porcentuales. Entre de los hallazgos determinamos que el ambiente organizacional se muestra por optimizar correspondiente al 73.6% y el nivel de desempeño en el trabajo se caracterizó como elevado respecto en 91.8%, no se establecen asociaciones estadísticas entre el potencial el diseño la cultura con respecto al rendimiento profesional de los empleados. De igual manera el personal femenino constituye el 56.4% de la muestra, donde el sector administrativo abarca el 41.8%, el personal de administración representa el 25.5%, y demás especialistas del área de salud alcanzan el 18.2%, mostrando una antigüedad laboral superior a tres décadas en la institución médica y en el puesto o área donde se desarrolla con una proporción de 45.5% que cuentan con menos de 5 años, concluyendo la ausencia de asociación entre el rendimiento laboral y el ambiente institucional en la institución sanitaria de Catacaos.

Morales y Quinde (2020). Realizó la tesis titulada *El nivel de relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Red de Salud de Lambayeque* sustentada en la Universidad César Vallejo. La presente investigación busca determinar el grado de asociación que se presenta respecto al ambiente organizacional y el desempeño laboral correspondiente a los empleados en la Red de Salud de Lambayeque. La metodología correspondiente a la tesis se enmarca en un estudio de carácter fundamental, con un esquema no experimental de carácter correlacional. Se utilizó una muestra representativa, constituida por 65 empleados a quienes se les aplicó un test con 40 preguntas, valido

a través del juicio de expertos y cuya confiabilidad alcanzó un coeficiente Alfa de Cronbach cercano a 0,886, lo que evidenció un nivel elevado de consistencia interna. Los hallazgos comprenden un análisis detallado de elementos, dimensiones e indicadores que muestran el grado de asociación presente. Concluyendo que se necesita consolidar la calidad del ambiente institucional y el rendimiento en el trabajo en el sistema sanitario de Lambayeque.

Machacuay y Peña (2021). Llevaron a cabo la tesis titulada *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital de Apoyo Junín – 2018*. Respaldada por la Universidad Nacional del Centro del Perú, en Huancayo, la presente investigación tiene como propósito delimitar el nexo que se establece entre el medio organizacional con el desempeño laboral correspondiente a los trabajadores del servicio de enfermería del Hospital de Apoyo Junín, durante el año 2018. La metodología se desarrolló mediante un estudio aplicado, correlacional y de carácter observacional con sentido transversal. Fueron evaluados un total de 25 enfermeros(as), seleccionados mediante muestreo probabilístico. Con el fin de evaluar estas características laborales se empleó el cuestionario de entorno organizacional (Comité Técnico correspondiente al Ambiente Organizacional perteneciente al Minsa - Lima, Perú 2012) y el cuestionario de rendimiento laboral (Quispe Vargas, Edgar - Andahuaylas, Perú 2015), validado por especialistas. Se empleó análisis estadístico descriptivo para examinar el patrón de comportamiento de los factores estudiados y, para la verificación de la hipótesis, se aplicó el análisis de correlación bivariada de producto-momento de Pearson. Los resultados obtenidos indicaron que, respecto al entorno organizacional, el 72% se ubicó en un rango

regular, mientras que el 28% mostró un nivel deficiente. Respecto al rendimiento profesional el 76% evidencia un nivel intermedio junto con 24% con un nivel deficiente. En relación a los componentes evaluados, el 68% muestra una interacción comunicativa de nivel medio mientras que el 32% la califica como inadecuada; en el aspecto de resolución decisoria, el 76% la ubica en categoría media, el 20% como deficitaria y el 4% como satisfactoria; concerniente al estímulo laboral, el 64% la sitúa en grado intermedio y el 36% como insuficiente. Similarmente, el 76% evalúa el rendimiento ocupacional como moderado junto al 24% que lo considera precario; en términos de efectividad, el 76% la categoriza como media, el 20% como inadecuada y el 4% como óptima; finalmente, respecto al aprovechamiento laboral, el 64% lo posiciona en nivel medio y el 36% lo considera deficitario. Los resultados establecieron una asociación estadísticamente significativa entre el entorno organizacional y el desempeño profesional del equipo de enfermería del Hospital de Apoyo Junín durante 2018, donde el coeficiente de correlación de Pearson alcanzó 0.793 con un intervalo de confianza del 95%.

Aguilar (2020) llevó a cabo la investigación titulada “*Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Asistencial, Centro de Salud Palmira, Huaraz, 2018*”. Esta correspondió a su tesis de Maestría en la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. El estudio estableció como propósito general establecer el impacto del ambiente organizacional vs el rendimiento laboral del personal asistencial, Centro de Salud Palmira, Huaraz, metodológicamente el estudio es de tipo de estudio cuantitativo con un alcance relacional, observacional y de tipo transversal. En el presente estudio fueron evaluados 45 participantes. Los hallazgos evidenciaron

que el 13,3% consideró que el ambiente institucional incide frecuentemente en el capacidad de trabajo. En cuanto a la asociación del ambiente organizacional con los componentes del desempeño, el 16% señaló que este incide en la eficiencia del rendimiento laboral de manera ocasional, mientras que el 20% de sujetos indicó que existe influencia de manera constante en la eficacia y rendimiento laboral, y otro 20% expresó que repercute respecto a la capacidad laboral de los trabajadores sanitarios, Centro de Salud Palmira, Huaraz, 2018.

Castillo (2020) [llevó a cabo la] investigación de maestría titulada *Clima y desempeño laboral en tiempos del COVID-19, en dos Centros Médicos I-3 EsSalud de la red asistencial Huaraz, 2020*. Sustentada por la casa de estudios superiores César Vallejo. Al punto, se definió el propósito de establecer la asociación entre ambiente y rendimiento profesional durante el periodo de emergencia sanitaria por coronavirus, en dos establecimientos del primer nivel de atención de EsSalud pertenecientes a la red asistencial Huaraz, 2020. La metodología fue desarrollada mediante una investigación de carácter descriptiva-correlacional con un diseño transversal, que involucró a 55 profesionales médicos y no médicos y administrativos. 25 en la ciudad de Carhuaz y otros 30 de la ciudad de Caraz. En los hallazgos se implementaron los instrumentos de ambiente y rendimiento profesional reportándose que el ambiente laboral en su escala genérica fue intermedio (78,2%) y La productividad de los trabajadores se sitúa en una categoría moderada (52,7%), el desarrollo personal muestra rasgos de nivel medio (56,4%), la participación en las actividades laborales se encuentra en un grado intermedio (56,4%), el control supervisorio alcanza un nivel medio (60,0%), los procesos comunicativos

organizacionales se ubican en una posición intermedia (56,4%) y el ambiente de trabajo igualmente se clasifica como moderado (60,0%). Como aporte afirman que el ambiente profesional en su conjunto junto con el desempeño laboral presentan una asociación significativa.

2.2 Bases teóricas

Los antecedentes de las investigaciones del comportamiento humano en torno a los vínculos sociales y el efecto que esta interacción genera respecto a al rendimiento de una institución presentan como punto de partida el surgimiento correspondiente a la Escuela Humanística de la Administración, desarrollada por Elton Mayo. Medina y Ávila (2002) vuelven su atención sobre esta línea de indagación al hacer referencia a dicho conocimiento y fundamento teórico ya que iniciando en la urgente necesidad de corregir la marcada tendencia hacia la deshumanización del trabajo, la cual se originó a raíz del progreso de prácticas institucionales que no mostraban preocupación por la persona y que descuidaban la atención por satisfacer los requerimientos psicológicos y sociales.

Hellriegel et al. (2006) en su trabajo se fundamentó en las indagaciones realizadas por Elton Mayo durante los años 1924 a 1933 en Western Electric en su sede de Chicago. Con el principal propósito verificar el comportamiento correspondiente a la elevada actividad laboral de los empleados a partir del incremento o la reducción de la luminosidad del entorno. Después de recopilar los datos, los investigadores consiguieron determinar que el rendimiento del equipo se encuentra directamente correlacionado con la supervisión y seguimiento que brindan los jefes directos a su personal, así como con el grado de cohesión grupal existente,

sin importar las características del entorno laboral donde se desempeñen. Estas investigaciones fueron igualmente abordadas por las corrientes de la Administración Científica y la Escuela Clásica Administrativa según Hernández (2001) quién fundamentó su definición, considerando Los aportes y planteamientos desarrollados por Robert Owen, considerado el auténtico precursor correspondiente a la supervisión y guía actualizada y evolucionada del personal y un destacado pionero del guía contemporáneo (Ganga et al., 2015).

Los cimientos de la corriente humanista en la gestión organizacional surgieron con la perspectiva de Relaciones Humanas en Norte América hacia la década de 1930. Esta perspectiva teórica emergió como consecuencia del la evolución de las ciencias sociales, en especial del avance de la psicología, que al orientarse hacia la interacción entre individuos coloca a la persona como un ser eminentemente social, identificando en su personalidad elementos como emociones, ansiedades y aspiraciones. En este marco, el comportamiento del empleado se interpreta como el resultado de una diversidad de estímulos internos y externos (Chiavenato, 1994).

En la década de 1950 emergió el enfoque conductual, también conocida como teoría behaviorista, la cual se fundamentó en los postulados de las Relaciones Humanas. Esta propuso como perspectiva central el estudio del comportamiento en entornos laborales, vinculada a la gestión administrativa y a la motivación de los empleados. Se concluyó que el impulso motivacional es un factor determinante y depende de la información que el trabajador recibe o percibe de su entorno; dicha información es procesada conforme a sus sistemas de creencias, lo que le permite adoptar comportamientos, juicios y distintas perspectivas en diversas circunstancias.

Además, se estableció que las organizaciones son entendidas como entidades complejas impregnadas de subjetividad, en las cuales los actores manifiestan conductas deliberadas, evaluando los datos que consiguen captar y obtener de su contexto, logrando comprender que la institución posee dinámica e identidad cultural propias. En los años 50 surgió la Teoría General de Sistemas, desarrollada por Ludwig Von Bertalanffy (1954), un biólogo alemán que demostró la imposibilidad de considerar los elementos físicos o químicos de manera aislada, destacando en cambio que estos se integran en conjuntos caracterizados por su mutua dependencia. Este enfoque retoma principios aristotélicos al plantear la relación entre factores determinantes y sus consecuencias, y resalta además que todo sistema forma parte de una estructura de orden superior (Hernández, 2001).

La Teoría General de Sistemas se orienta hacia la interconexión de las diversas disciplinas científicas, abarcando tanto las ciencias naturales como las sociales, y toma como fundamento el principio del "Hombre Funcional". Bajo este enfoque,

las personas asumen un rol dentro de las organizaciones, con procedimientos que buscan la interrelación entre los individuos en un sistema abierto. A través de sus actividades, se identifican diversos roles, los cuales se ven influidos por las expectativas respecto al papel que desempeñan tanto los demás participantes como uno mismo. Estas interacciones actualizan constantemente los roles, y en las organizaciones se establece una red de funciones interdependientes en la que la actividad desempeñada por cada integrante influye en diversos ámbitos de la institución (Hernández, 2001).

En la década de 1950 surgió la corriente estructuralista. Arano et al. (2016) aportaron a este enfoque, el cual se centró en estudios de la configuración interna de

las empresas u organizaciones, examinando de manera primordial aspectos vinculados con parámetros endógenos clave, como la cadena de mando y su estructura piramidal, el establecimiento de regulaciones y los procesos de formalización administrativa, considerando a las empresas como un sistema integral que no debe fragmentarse.

La evolución de esta corriente se consolidó a partir de los estudios de Weber, quien sostiene que esta escuela clasifica en tres tipologías a los grupos humanos organizados: de tradición, carismáticas y racional-legal (Arano, Escudero & Delfín, 2016).

Jiménez (2000) indica que toda organización, en sus inicios, se caracteriza por configuraciones jerárquicas de carácter tradicional y transmisión hereditaria del poder que deben enfrentar sus implicaciones; en una segunda etapa adquiere rasgos místicos, arbitrarios y personalistas, y en la tercera, conforme se superan las crisis y desafíos empresariales, se avanza hacia propuestas y regulaciones jurídicas (Escudero et al., 2001).

En 1960 surge la teoría conductista, esta corriente profundiza en el examen individual de cada sujeto que forma parte de una organización o corporación, lo que permite estudiar su comportamiento con énfasis en sus estados afectivos, capacidades cognitivas, incentivos y otros elementos. Para comprenderlo con mayor precisión, se empieza a examinar los distintos métodos laborales de cada colaborador y los efectos anímicos que podrían afectar el proceso productivo, poniendo especial atención en las circunstancias materiales y de protección del ambiente en el que se desenvuelven (Escudero et al., 2016).

Dimensiones

Las características del ambiente organizacional son los rasgos distintivos que deben evaluarse dentro de una institución. Con este propósito, se destacan las siguientes dimensiones:

Las dimensiones del Clima Organizacional son las siguientes:

Potencial humano:

Hace alusión al entorno interno de cualquier institución, conformado por seres humanos. Según Chiavenato (2008), el capital humano se integra por individuos que constituyen la esencia de una organización y de quienes depende su desempeño y resultados. De forma análoga, toda entidad requiere, para su adecuado desenvolvimiento, de colaboradores capacitados, competentes y alineados con sus objetivos y metas establecidos, ya que sin ellas la organización no podría existir. Con el fin de valorar la atmósfera psicosocial de una organización, resulta indispensable disponer de parámetros de medición, entendidos como atributos cuantificables que, a su vez, repercuten en la conducta de los individuos.

Los referentes del potencial humano consisten en:

Liderazgo: Influencia ejercida por los responsables de la dirección o líderes sobre el comportamiento de sus empleados para alcanzar objetivos establecidos.

Innovación: Este indicador alude a la disposición de una organización y su personal para adaptarse al cambio según los nuevos avances científicos y tecnológicos.

Recompensa: Recompensa: Es el método para motivar a los empleados mediante reconocimientos o premios por un buen desempeño, y cuando no se alcanza dicho resultado, se les estimula a mejorar.

Confort: Se refiere a las medidas tomadas por la alta gerencia para promover un ambiente de trabajo propicio y acogedor que asegure condiciones óptimas.

Cultura de la organizacional:

La identidad corporativa se concibe como el conjunto de normas y patrones de comportamiento existentes en toda empresa. Chiavenato (2002) señala que el ethos organizacional comprende las rutinas, valores y tradiciones instaurados como fundamentos, aspiraciones, actitudes y visiones compartidas entre el colectivo de una institución. Los elementos caracterizadores de la cultura organizacional son:

Identidad: Este indicador evalúa el grado en que me reconozco con mi institución alcanzando los objetivos que persigue.

Conflicto y cooperación: Esta métrica evalúa el grado de involucramiento y apoyo mutuo entre los trabajadores en la empresa, así como el respaldo logístico brindado por la organización.

Motivación: Hace referencia los factores que estimulan a un individuo a ejecutar determinadas acciones y a optimizar su conducta dentro de una organización hasta alcanzar los objetivos.

Diseño Organizacional (estructura):

Barnard (1954) define a la organización como un conjunto estructurado de personas que realizan acciones coordinadas entre sí en beneficio de la institución. Toda institución debe tener cuatro elementos esenciales: la coordinación, la especialización de funciones, un objetivo compartido y una estructura jerárquica organizada según las cadenas de mando. Las métricas del Estructura organizacional son:

Estructura: Corresponde a la percepción que poseen los empleados sobre las normas, procedimientos y gestiones que deben cumplirse dentro de la organización.

Toma de decisiones: Alude respecto a las determinaciones que la alta dirección debe adoptar dentro del ámbito organizacional, involucrando al personal en dicho proceso.

Comunicación Organizacional: Hace referencia a la habilidad de transmitir datos entre dos o más individuos dentro de la organización, incluyendo la interacción con la gerencia al momento de expresar una inconformidad.

Remuneración: Corresponde al salario o compensación económica que reciben los trabajadores de la organización.

Desempeño laboral:

[El desempeño laboral ha sido una variable relevante desde el surgimiento de organizaciones orientadas a cubrir demandas.

A comienzos del siglo XX, Frank B. Gilbreth, destacado exponente vinculado a la escuela de administración científica, subrayó la importancia de emplear técnicas estadísticas en la gestión empresarial, señalando los beneficios de su uso y destacando su valor para controlar variables esenciales que contribuyen al logro de las metas, entre las cuales figuran el volumen de ventas, los volúmenes de producción, la presencia del personal y los estándares de calidad, las cuales mantienen vigencia en la actualidad al ser fundamentales para evaluar el agrado del consumidor.

Desde los inicios de la administración científica se reconoce la importancia de establecer criterios que permitan determinar volúmenes de producción por hora, jornada o período semanal, con el propósito de fijar metas unificadas que faciliten el control. En este sentido, se concluye que los estándares de producción deben

mantenerse constantes, Siendo los resultados los que fluctúan conforme al rendimiento individual de cada colaborador.

Según Robbins (2004), un empleado posee una meta o norma productiva diaria, pero su rendimiento fluctúa día a día debido a una variedad de razones. Estas razones, que explican tanto el alto como el bajo desempeño, pueden incluir una formación inadecuada, complicaciones con los materiales o la mera falta de disciplina. Por ello, las organizaciones necesitan cuantificar y aplicar métodos estadísticos y matemáticos para supervisar los insumos, los procedimientos, los resultados finales y sus impactos (Rodríguez, 2001). Esta escuela de pensamiento, que más adelante Taylor y Gilbreth, se le atribuye el desarrollo de instrumentos matemáticos valiosos para la planificación y el control de variables.

La progresiva dinámica del entorno empresarial, marcada por la constante evolución tecnológica, las transformaciones culturales y el flujo acelerado de datos, representa un desafío significativo para las organizaciones. Esta realidad volátil complica que las empresas puedan mantener su competitividad y superar a sus rivales en el mercado, Esto provoca que las organizaciones busquen de manera constante variables internas que contribuyan a mejorar la productividad. En este sentido, algunos especialistas sostienen que la administración del capital humano repercute directamente sobre el rendimiento del personal, otorgándoles un beneficio competitivo que se traduce en un aumento de la efectividad y la eficiencia (Robbins, 2004).

En el ámbito corporativo, la atención cada vez más intensa hacia la eficiencia y el rendimiento de los empleados ha evolucionado hasta posicionar al talento humano como un pilar clave para alcanzar los objetivos organizacionales. Los

aspectos centrales en la investigación administrativa giran en torno a los niveles de competencia, el liderazgo, los enfoques estratégicos y, de manera destacada, la productividad. Asimismo, se ha reconocido el impacto que el clima organizacional puede ejercer sobre la productividad y otros resultados empresariales. Gigch (1987) subrayó la relevancia de emplear modelos que pueden variar desde un listado de verificación hasta estructuras fundamentadas. Con base en principios matemáticos, se posibilita anticiparse a los hechos y establecer planes de contingencia.

El entorno organizacional comprende el conjunto de factores que caracterizan a una empresa o a un área específica de ella, a partir de las valoraciones y experiencias que comparten sus integrantes (Gibson, 1992).

Para determinar su grado, no basta con evaluar un solo aspecto de la eficiencia; más bien, deben analizarse diversos factores que, en conjunto, repercuten en el rendimiento del personal, teniendo en cuenta además los insumos imprescindibles para cumplir con las metas establecidas. L. Byars, contempla 4 elementos que caracteriza como esenciales en el rendimiento: innovación tecnológica, optimización del equipamiento, aprovechamiento del capital humano y efectividad gerencial (Torres, 1987).

Un elemento influyente son los comportamientos de los individuos frente a su entorno, las cuales se expresan mediante su comportamiento. Dicho comportamiento puede reflejarse en valoraciones positivas o negativas al momento de describir objetos, personas o acontecimientos (Robbins, 2004).

Las conductas generan consecuencias que en última instancia serán valorados por indicadores como satisfacción profesional y rendimiento, Contemplando el rendimiento como la manera de valorar la actuación de los colaboradores de una

entidad, considerando la dedicación y el conocimiento, destrezas, características y conductas (Mondy y Noe, 2005).

El factor del ambiente institucional, junto con las actitudes y conductas de los empleados, no depende únicamente de la disposición o de las habilidades individuales de cada trabajador, sino que además está condicionada por la propia organización y el entorno social en el que esta se desenvuelve.

Debido a ello, el ambiente laboral, de acuerdo con lo planteado por Delgado y colaboradores (2009), se convierte en el tamiz a través del cual se manifiestan diversos aspectos como la estructura organizativa, los modos de comunicación, la conducta del dirigente y sus intereses. Al examinar este clima organizacional se lleva a cabo la valoración de cómo se percibe a la organización, percepciones que incidirán en distintos aspectos de la misma, tales como el rendimiento, el nivel de satisfacción, la rotación del personal, entre otros.

Romero señala, respecto a la definición del rendimiento laboral, que este se encuentra ligado a las actitudes y al nivel de competencias que exhibe el personal ante los objetivos planteados, respaldadas por las políticas, lineamientos, visión y misión institucional. En términos específicos, abarca el perfeccionamiento de elementos como el logro de objetivos, la proactividad, las interacciones sociales y el liderazgo en cada persona (Quinde, 2020)

Chiavenato, citado por Queipo, sostiene que el rendimiento en el trabajo corresponde a la conducta que adopta el empleado para alcanzar los objetivos establecidos. constituyendo así la estrategia personal que le permite alcanzarlas (Quinde, 2020).

De lo expuesto previamente se desprende que el rendimiento laboral integra diversos elementos como las actitudes, las habilidades, las directrices, las normas, la visión y la misión, los cuales en conjunto se orientan hacia el cumplimiento de las metas individuales y organizacionales.

¿Por qué se debe evaluar el desempeño?

Cada individuo necesita recibir retroalimentación acerca del desarrollo de sus funciones. Las evaluaciones de desempeño tienen como finalidad corregir las dificultades que surgen en el ejercicio de las tareas. Hay diversos motivos para realizar evaluaciones periódicas a los trabajadores, entre ellos el ajuste salarial, la posibilidad de ascensos o incluso la desvinculación laboral. Dichas evaluaciones permiten informar al personal sobre cómo se están desarrollando en sus actividades, qué aspectos de su conducta requieren mejora y qué las competencias deben consolidar estos aspectos en favor de la institución. La evaluación es llevada a cabo por los directivos de la organización con la finalidad de mejorar el rendimiento laboral del personal.

Al analizar el rendimiento laboral, esta práctica debe beneficiar tanto al trabajador como a la entidad. En el proceso de evaluación se contemplan dos dimensiones: por un lado, valorar al empleado en función del puesto que desempeña y, por otro, impulsar la consecución de las metas establecidas por la organización.

Una vez realizada la evaluación, los resultados deben ser comunicados al evaluado, y ambas partes deben estar de acuerdo con ellos. Uno de los propósitos del rendimiento profesional es incrementar la eficiencia tanto individual como organizacional. Según Pernia y Carrera (2014), la evaluación del rendimiento se

fundamenta en tres dimensiones: las responsabilidades, la conducta y la dedicación que los trabajadores manifiestan dentro de la institución.

Las dimensiones de rendimiento profesional son:

Funciones

El Documento de Estructura y Responsabilidades (MOF) constituye un instrumento normativo en el que se detallan las responsabilidades generales y específicas asignadas al personal de salud (Directiva, 2003).

Los criterios mediante los cuales se valorarán las funciones son los posteriores:

Conocimiento del Trabajo: Dicho parámetro evalúa hasta qué punto el colaborador domina las tareas y obligaciones inherentes a su cargo dentro de la organización.

Calidad del Trabajo: Este indicador valora simultáneamente la efectividad y la competencia con la cual El empleado ejecuta sus actividades en el entorno organizacional.

Cumplimiento de normas: Hace referencia a que el trabajador observe y respete las directrices técnicas establecidas para la correcta ejecución de los procedimientos dentro de la organización.

Comportamiento

Pernia y Carrera (2014), señalan que el comportamiento corresponde al conjunto de rasgos y conductas que los empleados manifiestan en sus espacios de trabajo según las funciones que deben desempeñar. Este aspecto constituye una dimensión del rendimiento laboral orientada a valorar las acciones de los trabajadores en relación con el logro de los objetivos planteados.

La conducta se entiende como la manera en que el trabajador responde ante la aparición de dificultades. proponiendo alternativas de solución que favorezcan a la organización. Los criterios que permiten evaluar este comportamiento son:

Disponibilidad para el trabajo: Hace alusión a la disposición del trabajador para cumplir con sus funciones y asumir aquellas tareas que le encomiende su superior inmediato.

Iniciativa: Hace alusión a la habilidad del trabajador para desempeñar sus tareas proponiendo opciones o sugerencias que contribuyan al mejoramiento de la organización.

Oportunidad: Hace referencia a que el trabajador ejecute sus tareas de manera puntual y, de ser posible, con anticipación a lo establecido.

Responsable: Este indicador evalúa el grado de implicación y cumplimiento que demuestran los colaboradores durante el desarrollo de sus funciones.

Colaborador: Este aspecto mide el nivel de participación espontánea en las tareas y operaciones de la organización.

Involucrarse en trabajo en equipo: Corresponde a la habilidad del trabajador para colaborar de manera coordinada con sus compañeros, considerando las decisiones colectivas y mostrando respeto por las ideas y valores de cada integrante del grupo.

Cumplimiento de tareas y objetivos de la organización: La presente métrica evalúa el grado en que los trabajadores atienden sus responsabilidades y contribuyen efectivamente a la consecución de las metas organizacionales.

Confiabilidad y discreción: Implica mantener los valores éticos y deontológicos en el ámbito organizacional.

Relaciones interpersonales: Hace referencia a las conexiones y modos de relacionarse que se generan entre los integrantes de una organización.

Deberes del trabajo: Este aspecto valora el grado en que se cumplen las responsabilidades propias del puesto laboral.

Compromiso

Hace referencia a la conducta de los trabajadores al involucrarse con su institución, Orientando sus esfuerzos al cumplimiento de las metas y propósitos definidos para la institución. Un empleado demuestra eficacia cuando responde adecuadamente ante desafíos o inconvenientes, aportando propuestas innovadoras y mostrando creatividad para enfrentar y gestionar las situaciones laborales. Los indicadores de la dimensión Compromiso son:

Mejora de la productividad: Este indicador se relaciona con el volumen de trabajo efectivo que un empleado aporta en favor del crecimiento y beneficio de la organización.

Uso de los recursos: Esta métrica alude a la manera en que el personal emplea de forma adecuada y responsable los bienes y medios que proporciona la organización.

Buen uso y manejo de equipos: Este indicador apunta a que los trabajadores utilicen correctamente los equipos y los operen conforme a lo establecido en los manuales de procedimientos.

Factores que afectan el rendimiento laboral

De acuerdo con Workmeter, entre los principales se encuentran:

La motivación: originada tanto en la organización, como en el propio trabajador y en el contexto económico.

Adecuación y entorno laboral: resulta fundamental que el empleado se encuentre cómodo en su espacio de trabajo, pues ello incrementa las posibilidades de desarrollar sus funciones de manera adecuada.

Definición de metas: constituye una estrategia efectiva para incentivar a los trabajadores, al fijarse propósitos que deben alcanzarse dentro de un plazo determinado.

Reconocimiento laboral: Los trabajadores tienden a mostrar inconformidad cuando sus esfuerzos y logros no son valorados o reconocidos de manera adecuada.

Participación del trabajador: cuando el empleado interviene en la organización y control de sus actividades, incrementa su confianza y refuerza su sentido de pertenencia hacia la empresa.

Formación y desarrollo profesional: los empleados incrementan su motivación al potenciar su crecimiento tanto personal como laboral, reduciendo a la vez los riesgos de tipo psicosocial (Quinde, 2020).

2.3 Bases filosóficas

La teoría del clima organizacional de Likert (1985) sostiene que la conducta de los empleados está condicionada tanto por el estilo de liderazgo de sus superiores como por el entorno en el que desempeñan sus funciones, y que su desempeño se ve influido igualmente por la gestión de gerencias y jefaturas, así como por elementos del ambiente laboral como la infraestructura, el diseño organizacional y la cultura institucional.

Likert fundamenta su teoría en tres clases de factores que permiten identificar las características propias de una organización y, a partir de ellas, comprender la percepción del ambiente laboral en una entidad. Estas son: los factores causales o

independientes, que aluden a la manera en que la organización se evoluciona y alcanza logros; los factores intermedios, encargadas de valorar las condiciones internas de la entidad; y los factores finales, que constituyen la consecuencia de las anteriores y cuyo propósito es reflejar logros favorables como la productividad (Téllez, 2018).

Teoría de Litwing y Stringer

Esta teoría concibe el clima organizacional como un resultado específico tanto del sistema formal como de las características individuales. además de estar determinado por factores esenciales relacionados con conductas, creencias, capacidades y motivaciones de quienes laboran en la institución. La forma en que el colaborador percibe los problemas surgidos en la organización y cómo estos inciden en las estructuras organizativas. junto con los elementos internos y externos del proceso laboral, actúan como facilitadores para alcanzar los objetivos de la entidad (Machacuay & Peña, 2021).

Teoría de Cranny, Smith y Stone en el año 1992

Constituye el entorno humano presente en una institución y en el que se ejecutan las labores. Se refiere a la valoración que los empleados hacen de factores como la motivación, la orientación, el bienestar laboral, el liderazgo ejemplar, la comunicación y otros; variables que difieren en cada estructura y conforman la base de las empresas exitosas en entornos técnicamente similares.

Teoría de Brunet (1987)

Este tipo de herramienta plantea al encuestado una serie de preguntas que reflejan aspectos específicos de la organización, frente a los cuales debe señalar el grado de conformidad o desacuerdo con dicha descripción. De manera habitual, Los cuestionarios incorporan escalas de respuesta nominales o de intervalo. Por lo general, en cada ítem se solicita al participante que indique cómo percibe la situación presente y cómo la consideraría en un escenario ideal, lo que posibilita identificar el nivel de satisfacción que experimenta respecto al clima laboral en el que se desenvuelve. Para fines de evaluación, la unidad de análisis corresponde al área o equipo al que están adscritos los encuestados, así como al conjunto de la organización, dado que la información obtenida a partir de percepciones individuales carece de valor práctico. Los datos que se recolectan a través de la encuesta deben ser confiables y de buena calidad, motivo por el cual resulta esencial prestar atención al modo en que esta es administrada.

Teoría de García y Bedoya (1997)

En una organización se pueden aplicar tres métodos principales para evaluar el clima laboral: el primero implica observar el comportamiento, y el desempeño de los trabajadores; el segundo se basa en la realización de entrevistas directas al personal; y el tercero, que resulta ser el más común, es aplicar encuestas a todos los empleados utilizando cuestionarios previamente diseñados para tal fin. Se dispone de una amplia gama de cuestionarios que se han utilizado para evaluar el clima organizacional; a continuación, se presentan los que han tenido mayor aplicación en el contexto colombiano.

Estos autores señalan que la toma de decisiones, vinculada con la capacidad de la organización para ejercerla de manera efectiva, es un elemento esencial del

clima organizacional. En consecuencia, la toma de decisiones constituye un aspecto fundamental tanto en el ámbito personal como en el laboral. En esta línea, Litwing y Stringer afirman que “a mayor autonomía, mayor disposición para llevar a cabo las tareas”.

2.4 Definición de términos básicos

Potencial humano: Hace referencia al núcleo interno de toda organización, conformado por las personas. Según Chiavenato, este potencial lo constituyen los individuos, quienes representan la esencia de la institución y de quienes depende su éxito. Para que una organización funcione adecuadamente, requiere de personas competentes, con destrezas y compromiso, dirigir sus esfuerzos al cumplimiento de las finalidades y propósitos establecidos; sin ellas, la existencia misma de la organización carecería de sentido (Téllez, 2018).

Cultura organizacional: Se concibe como el conjunto de directrices y patrones de comportamiento que rigen en toda institución. Para Chiavenato, la cultura organizacional engloba hábitos, creencias y tradiciones que se plasman en normas, valores, actitudes y expectativas compartidas por sus miembros. (Téllez, 2018).

Desempeño laboral: Según el autor, se entiende como la forma en que los trabajadores actúan dentro de una institución con la intención de lograr los objetivos organizacionales, poniendo en práctica sus capacidades, destrezas, aptitudes y cualidades en favor de la entidad. Asimismo, resulta fundamental que las organizaciones tomen en cuenta otros elementos vinculados a los empleados, como la percepción de equidad, sus actitudes y las opiniones que expresan respecto a su labor (Téllez, 2018).

Diseño organizacional: Se define como el procedimiento formal que orienta la selección de un sistema de actividades, obligaciones y vínculos jerárquicos en el interior de las organizaciones, proceso que ha evolucionado desde un planteamiento operativo hacia uno integrado (Quinde, 2020).

Comportamiento: Según Pernía, hace referencia al conjunto de cualidades y conductas que manifiestan los empleados en sus espacios de trabajo en función de las labores que deben cumplir.

El comportamiento constituye una dimensión del rendimiento laboral orientada a valorar la manera en que los empleados actúan con el fin de lograr las metas establecidas. Se refleja en la forma en que el trabajador responde ante dificultades, proponiendo opciones de solución que favorezcan a la organización (Quinde, 2020).

Compromiso: Hace referencia a la disposición de los trabajadores para involucrarse con su institución, orientando sus esfuerzos al logro de las metas y propósitos establecidos. Un empleado demuestra eficacia cuando enfrenta adecuadamente los problemas o situaciones que surgen, aportando ideas innovadoras y mostrando creatividad en la gestión de su labor (Téllez, 2018).

Funciones: El Manual de Organización y Funciones (MOF) es un instrumento normativo que detalla las responsabilidades generales y específicas del personal de salud (Directiva 007, 2003; Téllez, 2018).

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de trabajadores, Microred Micro Red Huari, Ancash 2023.

2.5.2 Hipótesis específicas

Existe relación entre el potencial humano y desempeño laboral de los trabajadores Microred Huari, Ancash 2023.

Existe relación entre la cultura de la organización y desempeño laboral de los trabajadores Microred Huari, Ancash 2023.

Existe relación entre el diseño organización y desempeño laboral de los trabajadores Microred Huari, Ancash 2023.

2.6 Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable 1

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Clima organizacional	Viene a ser el conjunto de comportamientos y actitudes en un entorno organizacional, el cual se fundamenta en teorías, enfoques y principios provenientes de campos como la psicología y la sociología cultural. (Ivancevich, 2005)	Son un conjunto de percepciones del personal de enfermería respecto al ambiente, estructura, aspectos, personales, y propios del comportamiento organizacional.	<ul style="list-style-type: none"> • Potencial Humano de la organizacional 	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Innovación • Recompensa • Confort
			<ul style="list-style-type: none"> • Cultura de la organizacional 	<ul style="list-style-type: none"> • Identidad • Conflicto y cooperación • Motivación
			<ul style="list-style-type: none"> • Diseño organizacional 	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura • Toma de decisiones • Comunicación Organizacional • Remuneración

Variable 2

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Desempeño laboral	Es el desempeño en el trabajo que muestra la persona. al efectuar diversas funciones y actividades fundamentales que demanda su puesto dentro del ámbito laboral. (Chiavenato, 2000)	Un adecuado desempeño se rige por medio de la productividad en el trabajo, así como de la efectividad y la eficiencia laboral. Estos constituyen en la consecución de los objetivos de dicha institución.	• Funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento del trabajo • Calidad del trabajo • Cumplimiento de Normas
			• Comportamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Disponibilidad • Iniciativa • Oportunidad • Responsable • Colaborador • Involucrarse en trabajo en equipo • Colaborador • Cumplimiento de tareas • Confiabilidad y discreción • Relaciones interpersonales • Deberes del trabajador • Mejora de la productividad • Uso de los recursos • Buen uso y manejo de equipos
			• Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> • Mejora de la productividad • Uso de los recursos • Buen uso y manejo de equipo

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

Tipo de investigación

Conforme a la clasificación por fuente, constituye una investigación de campo aquella que se ejecuta en el contexto espacial y temporal donde se manifiesta el fenómeno objeto de estudio. Su propósito radica en obtener información de manera sistemática y vinculada con la temática de interés; las técnicas metodológicas a implementar corresponden a la entrevista. Según su finalidad, es clasificada como un estudio aplicado; esta modalidad investigativa se fundamenta en la investigación básica o pura, puesto que mediante el marco teórico busca proporcionar soluciones a problemáticas prácticas, sustentándose en los hallazgos, descubrimientos y alternativas de solución definidos en los objetivos del estudio (Martel et al., 2023).

Nivel de investigación

La tipología del estudio corresponde al nivel correlacional, cuya finalidad consiste en establecer el vínculo o magnitud de asociación existente entre dos o más variables, en una muestra o circunstancias particulares. Eventualmente circunscribe al examen de dos variables, no obstante, frecuentemente el estudio contempla la interacción entre tres, cuatro o más variables. (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Estos estudios generalmente dan respuesta a interrogantes del tipo: ¿Existe relación? ¿Cuáles son los factores determinantes?, entre otros.

La estructura se establece a partir de:

Donde:

M = Muestra: Personal asistencial de la Microred Huari.

O1 = Variable relacional 1: Clima Organizacional

O2 = Variable relacional 2: Desempeño laboral.

r = Correlación entre Clima organizacional y desempeño laboral.

Diseño de investigación

Este estudio adopta un enfoque metodológico de carácter no experimental, ya que no pretende determinar ni comprobar vínculos causales entre las variables objeto de análisis. Según Mousalli (2015), esta tipología de diseño se implementa sin intervención sobre las variables y puede manifestarse en dos modalidades temporales: transversal o longitudinal. La modalidad transversal se distingue por la obtención de datos en un período específico para examinar las variables de interés, en contraste con la longitudinal, que describe y analiza las transformaciones producidas durante diferentes intervalos temporales. En el presente caso, el estudio adopta un diseño de corte transversal al ejecutarse en un momento determinado (Mousalli, 2015). Se constituye como una investigación en la que no se lleva a cabo una alteración intencionada de las variables, sino que los fenómenos se examinan en su entorno natural con la finalidad de estudiarlos. (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018)

Enfoque de investigación

Otero (2018) establece que el paradigma cuantitativo comprende la totalidad de elementos que facilitan el examen de información numérica mediante procedimientos estadísticos. Esta aproximación metodológica permite la obtención de resultados mensurables en cada fase del proceso de investigación. Asimismo, Cortez (2018) especifica que la metodología cuantitativa establece asociaciones entre variables mediante la formulación de hipótesis, las cuales emergen de la problemática de

investigación, siendo el análisis de los datos dependiente del grado de significancia estadística de dichas relaciones.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

El estudio se desarrolló en la Microred Huari, específicamente en el centro de salud clasificado como de nivel I-3, ubicado en la provincia de Huari, departamento de Áncash. La población objetivo estuvo integrada por la totalidad del equipo de profesionales sanitarios, abarcando profesionales médicos, licenciadas en enfermería, obstetricia, psicología, química farmacéutica, nutrición, además de técnicos especializados en laboratorio y enfermería. En consecuencia, la población final quedó integrada por 56 trabajadores asistenciales, determinados mediante la aplicación rigurosa de condiciones de selección establecidos previamente.

a) Criterios de inclusión

- Personal asistencial de la Microred Huari: médicos, licenciadas en enfermería y obstetricia, otros profesionales de la salud como: psicólogos, químicos farmacéuticos, nutricionistas, técnicos de laboratorio y técnicos en enfermería.
- Colaboradores asistenciales bajo modalidad de nombramiento (incluyendo personal rotado y destacado), contratación, con plaza reservada o participantes del programa SERUMS.
- Profesionales asistenciales con un período mínimo de tres meses de ejercicio en su función actual dentro de la Microred Huari.

- Personal asistencial presente durante el momento de administración del instrumento de medición.
- Colaboradores asistenciales que proporcionen su consentimiento informado y acepten de forma voluntaria ser parte de la investigación.

b) Criterios de exclusión

- Personal asistencial que ejerza funciones como suplente y/o colaborador de apoyo.
- Colaboradores asistenciales que se encuentren en período vacacional o con licencia médica o por maternidad.
- Personal asistencial que no exprese su consentimiento para participar en la investigación.
- Personal asistencial que haya sido incluido en la muestra piloto del estudio.

3.2.2 Muestra

Para establecer la cantidad de participantes que integraron el grupo muestral seleccionado a partir de la población objeto de estudio, se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{E^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

Considerando los siguientes parámetros estadísticos:

n: Muestra ()

N: Población (70)

P: Probabilidad o proporción del evento de interés (p=0.5)

Q: Probabilidad o proporción complementaria de P (p=0.5)

Z: Valor estadístico del coeficiente Z para α de 95% (Z=1.96)

E: Margen de error permitido en la generalización de resultados (E=5%)

Se remplazaron los valores en la sintaxis:

$$= \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 70}{0.05^2 (70 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 56$$

Posterior a la aplicación de **la ecuación estadística pertinente**, se estableció **que el grupo de estudio quedó finalmente conformado por** 56 colaboradores pertenecientes a la Microred Huari. institución localizada en el distrito de Huari, durante el período correspondiente al año 2023.

3.3 Técnicas de recolección de datos

La metodología de investigación contempló la implementación de entrevistas complementadas con observación directa para la administración de los instrumentos de medición.

El procedimiento de obtención de datos se fundamentó en la implementación de dos instrumentos de medición estructurados, elaborados específicamente para valorar de forma exhaustiva las dimensiones del ambiente interno institucional y la efectividad en el cumplimiento de las funciones profesionales.

La obtención de datos se fundamentó en la implementación de un sondeo sistemático, empleando como herramienta metodológica un formulario estandarizado compuesto por

preguntas de opción restringida, cuyas alternativas de respuesta se estructuraron mediante la escala de medición tipo Likert (consultar anexo 1).

La configuración metodológica del presente estudio se estableció de la siguiente manera:

La obtención de datos se llevó a cabo mediante la técnica de sondeo de opinión, empleando como herramienta metodológica un formulario estructurado compuesto por preguntas de opción múltiple, cuyos parámetros de respuesta se fundamentaron en la escala de medición tipo Likert (referenciado en anexo 1).

El instrumento está organizado de la forma:

III. Información general	
II. Clima organizacional	10 ítems
• Clima Organizacional	1 ítem
• Dimensión Comunicación	3 ítems
• Dimensión Liderazgo	3 ítems
• Dimensión Motivación	3 ítems
III. Desempeño laboral	10 ítems
• Desempeño Laboral	1 ítem
• Dimensión Eficiencia	3 ítems
• Dimensión Eficacia	3 ítems
• Dimensión Productividad	3 ítems

Escalamiento de las respuestas:

Tabla 2

Escala de Likert

	Casi Siempre	Algunas Veces	Muy Pocas Veces	Nunca	
	5	4	3	2	1

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Fue empleado en el proceso de información:

Software estadístico SPSS v. 25, donde se analizarán los conjuntos de datos mediante representaciones tabulares (correspondiente al ámbito de la estadística descriptiva).

Posteriormente se aplicarán técnicas de análisis inferencial, tales como: la prueba de bondad de ajuste para verificar la distribución de las observaciones; en función de estos resultados se implementará la prueba paramétrica t de Student o, en su ausencia de normalidad, la prueba no paramétrica de Wilcoxon para muestras relacionadas.

La prueba t de Student constituye un método de análisis estadístico inferencial. Este procedimiento se emplea para contrastar si existen discrepancias estadísticamente significativas entre las medias de dos grupos cuyos datos presentan una distribución normal (Sánchez, 2017).

La prueba de Wilcoxon, reconocida como el procedimiento no paramétrico de comparación de rangos con signo, se utiliza para evaluar las diferencias entre las distribuciones de dos grupos relacionados o de medidas repetidas (Sánchez, 2017).

Validación

El instrumento fue validado mediante un panel de especialistas, solicitándose la evaluación de profesionales del ámbito sanitario con trayectoria en dirección y

administración de servicios de salud (o académicos con especialización en gestión y gerencia en salud).

Confiabilidad

Con el propósito de establecer la consistencia interna del instrumento de medición, se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach, aplicado a un grupo preliminar constituido por 20 profesionales del área asistencial de la Microred.

Los resultados obtenidos del cuestionario piloto aplicado a 20 trabajadores con el objetivo de determinar la relación existente entre el ambiente organizacional y la efectividad en el cumplimiento de las funciones del personal de la Micro Red Huari, se procesaron en SPSS versión 22.0.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

A. Evaluación cuantitativa sobre el clima organizacional

Tabla 3

Distribución del clima organizacional según su clasificación

		Frecuencia	Porcentaje
Clima organizacional	Insatisfactorio	2	3.6
	Moderadamente satisfactorio	8	14.3
	Satisfactorio	26	46.6
	Muy satisfactorio	20	35.7
Total		56	100.0

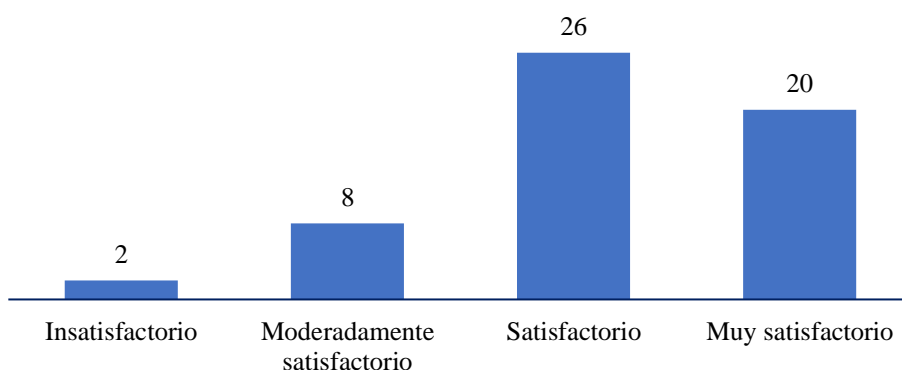


Figura 1

Gráfico de barras de la distribución

Los datos presentados en la Tabla 3 y la Figura 1 revelan que, del total de 56 colaboradores evaluados, la mayor proporción (46.6%, equivalente a 26 individuos) percibe un ambiente laboral catalogado como "Satisfactorio", mientras que un 35.7% (20 personas) lo clasifica como "Muy satisfactorio". En contraste, solo el 14.3% (8 trabajadores) lo evalúa como "Moderadamente satisfactorio".

"Moderadamente satisfactorio" y apenas un 3.6% (2 trabajadores) lo califica como "Insatisfactorio". Estos datos revelan una percepción predominantemente positiva del clima organizacional en la Microred Huari, ya que el 82.3% de los laborantes considera al ambiente laboral como beneficioso calificándolo como favorable.

B. Análisis descriptivo del desempeño laboral

Tabla 4

Distribución del desempeño laboral según su clasificación.

		Frecuencia	Porcentaje
Desempeño laboral	Bajo	0	0
	Cumple expectativas	1	1.8
	Supera expectativas	13	23.2
	Excepcional	42	75.0
	Total	56	100.0

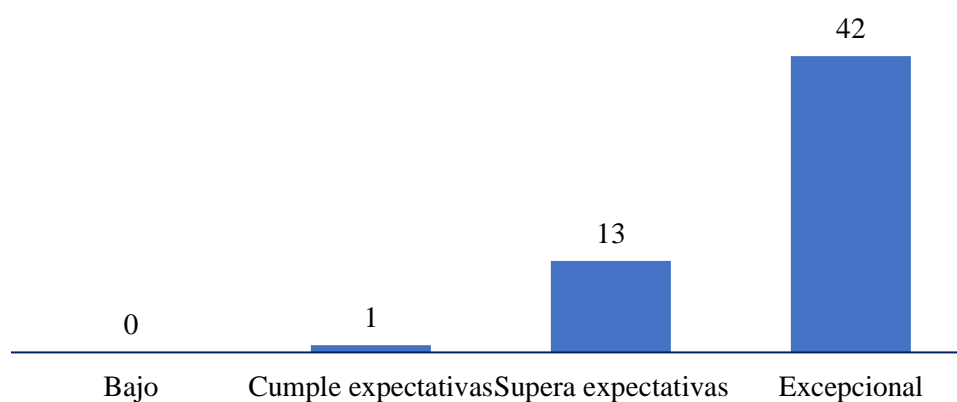


Figura 2

Gráfico de barras de la distribución del desempeño laboral según su clasificación

Según la Tabla 4 y la Figura 2, pone en evidencia, de los 56 laborante evaluados, la gran mayoría 75% (42) trabajadores presenta un desempeño laboral calificado como "Excepcional". Le sigue un 23.2% (13 trabajadores) con desempeño que "Supera

expectativas", mientras que solo un 1.8% (1 trabajador) "Cumple expectativas". Es destacable que ningún trabajador (0%) fue calificado con desempeño "Bajo". Estos resultados revelan un grado de desempeño laboral notablemente alto en la institución, donde el 98.2% de los trabajadores (sumando las categorías "Excepcional" y "Supera expectativas") muestra un rendimiento por encima de las expectativas establecidas.

C. Prueba de normalidad

Tabla 5

Salida SPSS 27 para la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de los 56 trabajadores

Variable/dimensiones	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	0.123	56	0.035
D. potencial humano	0.201	56	<0.001
D. diseño organizacional	0.174	56	<0.001
D. cultura organizacional	0.130	56	0.019
Desempeño laboral	0.147	56	<0.001
D. funciones	0.155	56	0.002
D. comportamiento	0.180	56	<0.001
D. compromiso	0.212	56	<0.001

La Tabla 5 muestra la salida del análisis de bondad de ajuste mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov aplicada a los constructos bajo investigación con 56 trabajadores. Los niveles de significancia estadística (Sig.) se encuentran por debajo del umbral crítico de 0.05 en todas las variables: clima organizacional (0.035) y sus dimensiones de potencial humano (<0.001), cultura organizacional (<0.001) y diseño organizacional (0.019); así como en desempeño laboral (<0.001) y sus dimensiones de funciones (0.002), comportamiento (<0.001) y compromiso (<0.001). Estos resultados indican que ninguna de las variables sigue un patrón de distribución gaussiana, lo que implica que para el tratamiento analítico

subsiguiente se deberán emplear métodos estadísticos que no requieran el cumplimiento de este supuesto, dado que se rechaza la premisa de que los datos obtenidos se ajusten a una curva normal para todas las variables y dimensiones estudiadas.

Contrastación de hipótesis

Tabla 6

Relación entre el clima organizacional y sus dimensiones con el desempeño laboral y sus dimensiones de 56 trabajadores.

			Desempeño laboral	Dimensión funciones	Dimensión compromiso	Dimensión comportamiento
Clima organizacional	Clima organizacional	r	0.830	0.644	0.052	0.812
		1-β	0.000	0.000	0.703	0.000
	Dimensión potencial humano	r	0.320	0.367	-0.232	0.424
		Sig.	0.016	0.005	0.086	0.001
	Dimensión diseño organización	r	0.695	0.594	0.013	0.668
		Sig.	0.000	0.000	0.925	0.000
	Dimensión cultura organizacional	r	0.759	0.489	0.187	0.704
		Sig.	0.000	0.000	0.168	0.000

En la Tabla 6 se presentan los resultados del análisis correlacional entre el clima organizacional, sus dimensiones y el desempeño laboral con sus respectivas dimensiones en una muestra de 56 trabajadores. Se observa una correlación positiva fuerte entre el clima organizacional y el desempeño laboral ($r=0.830$) con una significancia estadística ($p=0.000$), lo que indica que, a mejor clima organizacional, mejor es el desempeño de los trabajadores. Particularmente destacable es la fuerte correlación entre el clima organizacional y la dimensión de comportamiento ($r=0.812$), mientras que la relación con la dimensión compromiso es casi inexistente ($r=0.052$) y no significativa ($p=0.703$).

Respecto a las dimensiones del clima organizacional, se evidencia que la dimensión potencial humano tiene una correlación positiva moderada con el desempeño laboral ($r=0.320$) y es estadísticamente significativa ($p=0.016$). Esta dimensión se correlaciona de manera positiva con funciones ($r=0.367$) y el comportamiento ($r=0.424$), pero muestra una correlación negativa con el compromiso ($r=-0.232$), aunque esta última no es estadísticamente significativa ($p=0.086$).

La dimensión diseño organizacional presenta una correlación positiva fuerte con el desempeño laboral ($r=0.695$) y es altamente significativa ($p=0.000$). Sus correlaciones con las dimensiones de funciones ($r=0.594$) y comportamiento ($r=0.668$) son moderadas a fuertes y estadísticamente significativas, mientras que con compromiso correlación es prácticamente nula ($r=0.013$) y no significativa ($p=0.925$).

La dimensión cultura organizacional personal muestra una correlación positiva fuerte con el desempeño laboral ($r=0.759$) y estadísticamente significativa ($p=0.000$). Esta dimensión se correlaciona de forma moderada con funciones ($r=0.489$) y fuertemente con el comportamiento ($r=0.704$), ambas con alta significancia estadística. Sin embargo, la correlación con el **compromiso** es débil ($r=0.187$) y no significativa ($p=0.168$).

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

En este estudio se ha evaluado la conexión en medio del ambiente institucional y el rendimiento profesional en la Microred Huari, Ancash 2023. Los resultados revelan una asociación positiva considerable ($r=0.830$, $p<0.001$) respecto a estas dos variables, lo cual confirma el supuesto principal establecido. Este hallazgo coincide según lo indicado por Mendoza et al. (2022), quienes determinaron que el ambiente institucional se encuentra vinculado de manera inmediata y sólida con el desempeño laboral, observando que las actitudes favorables, los vínculos interpersonales armoniosas y la gestión apropiada de los medios de comunicación favorecen significativamente el buen desempeño de las labores asignadas. La presente investigación refuerza esta idea al demostrar que cuando el personal percibe un ambiente de trabajo satisfactorio, su rendimiento tiende a ser excepcional.

Los resultados descriptivos sobre el clima organizacional en la Microred Huari muestran que el 46.6% de los trabajadores lo considera "Satisfactorio" y el 35.7% "Muy satisfactorio", lo que indica una percepción predominantemente positiva. Estos datos difieren de lo encontrado por Lucano (2020) en la Red de Servicios Médicos "Bagua Grande", donde el clima organizacional fue percibido en su mayoría como intermedio (46.7%) por el personal encuestado. Esta diferencia podría atribuirse a las distintas políticas de gestión implementadas en cada institución o a factores contextuales específicos de cada región. Sin embargo, ambos estudios coinciden en la relevancia de contar con un adecuado entorno institucional que favorezca el funcionamiento óptimo de los establecimientos de salud.

Respecto al desempeño laboral, los resultados obtenidos son notablemente positivos, con un 75% de trabajadores calificados con un desempeño "Excepcional" y un 23.2% que

"Supera expectativas". Estos hallazgos contrastan con lo reportado por Machacuay y Peña (2021) en el Hospital de Apoyo Junín, donde se detectó que cerca de tres cuartas partes del personal presentaba un rango regular de desempeño laboral y un 24% un rango malo. Esta marcada diferencia podría explicarse por las distintas condiciones laborales, liderazgo ejercido o políticas de incentivos implementadas en ambas instituciones, lo que sugiere que la Microred Huari ha desarrollado estrategias efectivas para potenciar el rendimiento de su personal.

Los hallazgos del presente estudio tienen importantes implicaciones prácticas que permitirán en el recurso humano una óptima gestión del sector sanitario. La fuerte correlación encontrada rendimiento en el trabajo (desempeño laboral) con el clima organizacional plantea que las intervenciones dirigidas a fortalecer este señalado "clima" conlleven a generar un considerable vínculo con la eficiencia del personal. En particular, las estrategias enfocadas en fortalecer el liderazgo y la motivación podrían ser especialmente efectivas, dada la alta correlación encontrada entre estas dimensiones con el rendimiento laboral. Asimismo, la ausencia de correlación que vincule estas dos variables sugiere la necesidad de explorar otros factores, que podrían estar influyendo en esta dimensión del desempeño.

La investigación revela que, en la Microred Huari, a diferencia de otros establecimientos de salud estudiados en los antecedentes, existe un clima organizacional predominantemente satisfactorio junto con un desempeño laboral excepcional. Estas condiciones favorables podrían servir como modelo para otras instituciones de salud que aspiran a optimizar su el clima dentro de su organización, así como el rendimiento de su personal. Especialmente relevante es la fuerte correlación encontrada entre la motivación o estímulo con la productividad, infiere en que las estrategias de estímulo (motivación)

adecuadamente diseñadas e implementadas podrían generar una influencia considerable en la cantidad y calidad del trabajo realizado por el personal de salud.

Respecto al desempeño laboral, los resultados obtenidos son notablemente positivos, con un 75% de trabajadores calificados con un desempeño "Excepcional" y un 23.2% que "Supera expectativas". Estos hallazgos contrastan con lo reportado por Machacuay y Peña (2021) en el Hospital de Apoyo Junín, donde se detectó que cerca de tres cuartas partes del personal presentaba un rango regular de desempeño laboral y un 24% un rango malo. Esta marcada diferencia podría explicarse por las distintas condiciones laborales, liderazgo ejercido o políticas de incentivos implementadas en ambas instituciones, lo que sugiere que la Microred Huari ha desarrollado estrategias efectivas para potenciar el rendimiento de su personal.

Al analizar el vínculo entre la capacidad del talento humano y el desempeño en el trabajo, se encontró una asociación positiva relevante. Este resultado concuerda con los hallazgos de Salvador (2018), quien identificó que componentes como el liderazgo y la motivación se encontraban vinculados con un nivel favorable de clima organizacional e influían positivamente en la capacidad de adaptación y desempeño del personal. La teoría de Likert (1985) respalda esta relación, enfatizando que la conducta de los trabajadores está condicionada significativamente por la orientación de los jefes y del medio ambiente donde laboran, lo que se refleja claramente en los datos recopilados en la Microred Huari.

El componente comunicación del ambiente laboral mostró una correlación moderada ($r=0.320$, $p=0.016$) con el desempeño laboral general, siendo más fuerte su relación con la dimensión productividad ($r=0.424$, $p=0.001$). Estos hallazgos coinciden con Mendoza et al. (2022), quienes destacaron la importancia del manejo adecuado de los canales de

comunicación para un buen desempeño laboral. Sin embargo, es interesante notar que la comunicación no mostró relación significativa con la dimensión eficacia ($r=-0.232$, $p=0.086$), lo que podría sugerir que, en la Microred Huari, la eficacia está más determinada por otros factores como las competencias técnicas individuales o los recursos disponibles que por los procesos comunicativos.

En cuanto a la dimensión liderazgo, se encontró una relación directa alta con el desempeño laboral ($r=0.695$, $p<0.001$), siendo particularmente fuerte su relación con la productividad ($r=0.668$, $p<0.001$). Estos hallazgos concuerdan con los documentado en el estudio de Salvador (2018), quien identificó el liderazgo como uno de los componentes mejor evaluados del ambiente laboral, asociado positivamente con el rendimiento. El Enfoque de los Vínculos Humanos, mencionada en el marco teórico, respalda estos hallazgos al enfatizar la influencia crucial que tiene el liderazgo para generar un ambiente que promueva la motivación y el rendimiento óptimo de los colaboradores.

La dimensión motivación presentó la asociación más elevada con el rendimiento en el trabajo ($r=0.759$, $p<0.001$) entre todas las variables del clima organizacional evaluadas. Este resultado coincide con lo señalado por Sumba (2022), quien identificó la motivación como un factor crucial que influye directamente en la creación del ambiente corporativo así como en el rendimiento laboral. La Teoría del Comportamiento de Chiavenato (1994), citada en el marco teórico, apoya esta relación al determinar que la motivación resulta determinante y depende de la información que el individuo obtiene o percibe de su entorno, influyendo directamente en su desempeño.

Al examinar el vínculo entre los factores del entorno institucional y la eficiencia como componente del desempeño laboral, se encontraron correlaciones significativas con todas las dimensiones: comunicación ($r=0.367$, $p=0.005$), liderazgo ($r=0.594$, $p<0.001$) y motivación ($r=0.489$, $p<0.001$). Estos resultados son congruentes con lo reportado por Castillo (2020), quien halló que el ambiente laboral está vinculado considerablemente con el rendimiento, particularmente con la eficiencia. Estos hallazgos refuerzan la idea de que un ambiente laboral positivo promueve la utilización eficiente de los recursos y la ejecución adecuada de las funciones, tal según lo propone el Enfoque Sistémico General mencionada en el marco teórico.

Respecto a el vínculo entre el ambiente laboral y la eficiencia en el trabajo, sorprendentemente, no se identificaron asociaciones estadísticamente significativas con ninguna de los componentes del clima organizacional: comunicación ($r=-0.232$, $p=0.086$), liderazgo ($r=0.013$, $p=0.925$) y motivación ($r=0.187$, $p=0.168$). Este hallazgo difiere de lo reportado por Aguilar (2020), quien encontró que el 20% de los participantes indicó que el entorno institucional incide en la productividad laboral casi de manera constante. Esta discrepancia podría indicar que, en la Microred Huari, la eficacia está más determinada por factores como la capacitación técnica, los protocolos establecidos o la disponibilidad de recursos, que por los elementos propios del ambiente de trabajo.

Analizando el vínculo entre el ambiente interno de una organización y los resultados cuantificables relacionados con la eficacia y eficiencia en el cumplimiento de las tareas asignadas al personal, se encontraron correlaciones positivas altas y significativas con todas las dimensiones del clima: comunicación ($r=0.424$, $p=0.001$), liderazgo ($r=0.668$, $p<0.001$) y especialmente con motivación ($r=0.704$, $p<0.001$). Estos hallazgos se alinean con las

observaciones documentadas previamente por Aguilar (2020), quien halló que una quinta parte de la muestra de participantes indicó que el ambiente interno de la institución influye de manera predominante y recurrente en los niveles de eficiencia operativa. La fuerte correlación entre motivación y productividad refuerza la relevancia de preservar elevados estándares de impulso y compromiso intrínseco en el personal para mejorar la cantidad y calidad del trabajo realizado.

Es relevante destacar que la asociación entre el ambiente general imperante en la organización y los resultados cuantificables de eficacia en las labores asignadas fue particularmente alta ($r=0.812$, $p<0.001$), incluso mayor que la correlación con la dimensión eficiencia ($r=0.644$, $p<0.001$). Este resultado sugiere que, en la Microred Huari, un entorno laboral positivo y bien estructurado influye de manera más directa en la cantidad y calidad del trabajo realizado (productividad) que en la optimización de los insumos disponibles y la adherencia a los protocolos establecidos (eficiencia). Esto podría explicarse porque un ambiente laboral positivo genera mayor compromiso y motivación intrínseca, factores que impulsan la productividad.

A diferencia de lo encontrado por Tellez (2018) en la Posta Médica La Natividad de Tacna, donde no se halló asociación entre el ambiente interno de la organización y la ejecución de las funciones del puesto de trabajo ($p=0.677$), nuestro estudio revela una fuerte relación estadísticamente significativa entre estos dos constructos ($r=0.830$, $p<0.001$). Esta discrepancia podría explicarse por las diferentes realidades contextuales, el tipo de gestión implementada o las características específicas del personal en cada institución. No obstante, cabe resaltar que la mayor parte de los estudios revisados, como los de Mendoza et al. (2022),

Mero (2021) y Machacuay y Peña (2021), coinciden en encontrar un vínculo estadísticamente significativo entre dichas variables, lo que refuerza la validez de nuestros hallazgos.

Al analizar la dimensión concerniente al sistema de valores, supuestos compartidos y prácticas establecidas dentro de una entidad y su conexión con la efectividad en el cumplimiento de las obligaciones profesionales, los hallazgos obtenidos respaldan la hipótesis específica planteada. Esto concuerda con lo encontrado por Lucano (2020), quien identificó que la cultura institucional estaba asociada de manera estadísticamente relevante con la ejecución de las tareas y los logros alcanzados por el personal ($p=0.001$; $r: 0.432$). Chiavenato (2002), citado en el marco teórico, define la cultura corporativa como los usos, convicciones y tradiciones establecidos como principios, normas y expectativas comunes a todos los integrantes de la institución, elementos que, según nuestros resultados, tienen una influencia significativa sobre el rendimiento del personal de la Microred Huari.

El aspecto de la estructura organizacional también mostró una asociación relevante con el rendimiento laboral, confirmando la tercera hipótesis específica. Esta observación es coherente con lo reportado por Lucano (2020), quien encontró que la configuración estructural y sistémica de la entidad estaba correlacionada de manera estadísticamente significativa con la efectividad en el cumplimiento de las funciones asignadas al personal ($p=0.001$; $r: 0.425$). Barnard (1954), citado en el marco teórico, define la organización como un sistema formado por individuos que llevan a cabo acciones de manera coordinada en favor de su organización, destacando la importancia de la la coordinación, la especialización de tareas, la meta compartida y estructura organizacional, elementos que según nuestros resultados influyen significativamente en la efectividad, productividad y calidad del cumplimiento de las obligaciones profesionales del capital humano.

Cabe destacar que, en contraste con los hallazgos reportados por Quinde (2020) en el centro de salud de Catacaos, quien no encontró vínculo entre el rendimiento profesional y el ambiente institucional, nuestro estudio revela una fuerte correlación entre ambas variables. Esta discrepancia podría explicarse por las diferentes condiciones laborales, estilos de liderazgo o políticas institucionales implementadas en cada establecimiento. No obstante, la mayor parte de la literatura académica consultada y las teorías presentadas en el marco teórico respaldan que existe un vínculo significativo entre el entorno interno de una institución y la efectividad en el cumplimiento de las funciones asignadas al personal, lo que fortalece la validez de nuestros hallazgos.

Los hallazgos obtenidos también apoyan la propuesta de Robbins (2004), quien sostiene que las disposiciones de los individuos para afrontar su entorno se expresan mediante su comportamiento, produciendo resultados que en última instancia se medirán mediante indicadores como el bienestar profesional y la productividad. En nuestro estudio, la sólida correlación encontrada entre el clima organizacional y los niveles de productividad ($r=0.812$, $p<0.001$) refuerza esta idea, sugiriendo que las actitudes positivas hacia el ambiente laboral en la Microred Huari se traducen en altos niveles de productividad.

Los hallazgos del presente estudio tienen importantes implicaciones prácticas que permitirán en el recurso humano una óptima gestión del sector sanitario. La fuerte correlación encontrada rendimiento en el trabajo (desempeño laboral) con el clima organizacional plantea que las intervenciones dirigidas a fortalecer este señalado “clima” conlleven a generar un considerable vínculo con la eficiencia del personal. En particular, las estrategias enfocadas en fortalecer el liderazgo y la motivación podrían ser especialmente efectivas, dada la alta correlación encontrada entre estas dimensiones con el rendimiento laboral. Asimismo, la

ausencia de correlación que vincule estas dos variables sugiere la necesidad de explorar otros factores. que podrían estar influyendo en esta dimensión del desempeño.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Se observa una relación favorable considerable entre ambas variables: Elementos del capital humano como el liderazgo ($r=0.695$, $p<0.001$), la motivación ($r=0.759$, $p<0.001$) y, en menor grado, la comunicación ($r=0.320$, $p=0.016$), presentan una vinculación directa con el rendimiento profesional. Esto confirma que cuando el personal percibe una gestión adecuada del potencial humano en la organización, caracterizado por un liderazgo efectivo y altos niveles de motivación, su desempeño tiende a ser significativamente mejor, evidenciándose principalmente en la productividad y eficiencia de sus labores.

En cuanto a la conexión entre los valores institucionales y el rendimiento profesional, los hallazgos evidencian una relación positiva y estadísticamente relevante.. Esta cultura, conformada por elementos como la identidad institucional, el manejo de conflictos y la cooperación entre el personal, incide directamente en cómo los trabajadores desempeñan sus funciones. La fuerte correlación observada sugiere que en la Microred Huari se ha desarrollado una cultura organizacional que promueve valores, normas y prácticas que favorecen el rendimiento laboral. Los trabajadores que se identifican con la institución experimentan un adecuado manejo de conflictos y perciben un ambiente de cooperación, muestran niveles de desempeño notablemente superiores.

En cuanto a la vinculación entre la estructura organizativa y el rendimiento profesional, se determina que existe una relación positiva significativa. La configuración institucional de la Microred Huari, definida por sus mecanismos de decisión estratégica y flujos de comunicación organizacional, estructura jerárquica y política de remuneraciones, está

asociada con el nivel de desempeño que presentan los trabajadores. Una estructura organizativa bien definida, que facilita canales de comunicación eficaces, involucramiento en las decisiones operativas y precisión en las funciones y obligaciones, favorece un mayor rendimiento profesional, especialmente en los aspectos de productividad y eficacia.

Respecto al propósito principal del estudio, se establece que existe una correlación positiva de magnitud elevada ($r=0.830$, $p<0.001$) entre el ambiente laboral y el rendimiento profesional del personal de la Microred Huari, Ancash 2023. Los hallazgos confirman que el ambiente institucional constituye un elemento clave en el rendimiento profesional, percibido como satisfactorio o muy satisfactorio por el 82.3% de los trabajadores, se asocia con un desempeño laboral predominantemente excepcional (75%) o que supera las expectativas (23.2%). Esta sólida relación confirma que un entorno de trabajo positivo, distinguido por una gestión óptima del capital humano, valores institucionales propicios y una estructura organizativa bien definida, representa un elemento fundamental para el desempeño profesional del equipo de salud en la Microred Huari, influyendo significativamente en su productividad y eficiencia, aunque no necesariamente en su eficacia, la cual parece estar determinada por otros factores no relacionados directamente con el clima organizacional.

6.2 Recomendaciones

Se recomienda a la dirección de la Microred Huari implementar programas de fortalecimiento del potencial humano, con especial énfasis en el desarrollo de habilidades de liderazgo para los jefes de área y estrategias de motivación continua para todo el personal. Es importante establecer un programa de reconocimiento periódico de logros individuales y colectivos, así como crear espacios de comunicación horizontal que permitan la retroalimentación constructiva, fomentando un ambiente que continúe potenciando el desempeño excepcional observado.

Se sugiere reforzar la cultura organizacional mediante actividades de integración que promuevan la identificación institucional y el trabajo colaborativo entre los diferentes servicios y niveles jerárquicos. La implementación de talleres de manejo de conflictos y la promoción de valores institucionales compartidos contribuirá a mantener y mejorar el clima organizacional existente. Asimismo, se recomienda documentar las buenas prácticas culturales de la Microred Huari para que puedan ser replicadas en otras instituciones de salud de la región.

Para mejorar la estructura organizativa, se sugiere ejecutar evaluaciones regulares del esquema operativo, procesos administrativos y canales de comunicación, identificando posibles cuellos de botella que afecten la fluidez operativa. Es importante implementar mecanismos participativos de toma de decisiones y establecer un manual de procedimientos actualizado que clarifique funciones y responsabilidades. Se sugiere también evaluar el sistema de remuneraciones e incentivos para asegurar que refleje adecuadamente el desempeño y las responsabilidades del personal.

Teniendo en cuenta la estrecha vinculación entre el ambiente laboral y el rendimiento profesional, se aconseja a la Red de Salud Conchucos Sur establecer un mecanismo de seguimiento permanente del clima organizacional en la totalidad de sus centros de salud, tomando como referencia las prácticas exitosas de la Microred Huari. Es fundamental desarrollar un plan estratégico de recursos humanos que contemple capacitaciones específicas sobre gestión del clima laboral para directivos y la creación de políticas institucionales que prioricen el bienestar y satisfacción del personal como factores clave para mantener y mejorar los niveles de desempeño laboral.

CAPÍTULO VII: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

7.1 Fuentes bibliográficas

Castillo, A. (2020). *Clima y desempeño laboral en tiempos del COVID-19, en dos Centros Médicos I-3 EsSalud. Red Asistencial Huaraz, 2020*. Huaraz.

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Editorial Mc Graw Hill Education.

Lucano, C. M. (2020). CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE LA MICRORED DE SALUDBAGUA GRANDE. 2019. 77.

Machacuay, d. R., & Peña, R. (2021). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal de Enfermería en el Hospital de Apoyo Junín - 2018*. Huancayo.

Martel et al. (2023). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION*. PUNO: Wilson Sucari, Patty Aza, Antonio Flores.

Mendoza et al. (2022). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral. 157-166.

Morales, M., & Quinde, V. (2020). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL, EN LOS TRABAJADORES DEL ESTABLECIMIENTO DE SALUD I-4 CATACAOS PIURA;2019 – 2020*. Piura.

Quinde, D. P. (2020). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL, EN LOS TRABAJADORES DEL ESTABLECIMIENTO DE SALUD I-4 CATACAOS PIURA;2019 – 2020*. Piura.

Salvador, A. (2018). Clima organizacional entre los trabajadores del Hospital General, “La Villa”: hospital de segundo nivel de atención de la Ciudad de México. *Cubana Salud Pública*, 111.

7.2 Fuente electrónico

Aguilar, G. (2020). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL, CENTRO DE SALUD PALMIRA, HUARAZ ,2018*. Obtenido de http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4428/T033_45881813_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Caro, M., & Gómez, A. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud Santa Luzmila I – Comas*. Obtenido de <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/4390>

Mero, I. (12 de MAYO de 2021). *RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/16722/1/T-UCSG-POS-MGSS-310.pdf>

Moya, Y., & Arteaga, C. (2018). Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2388/ARTEAGA%20MOYA%20ENNY.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sánchez. (2017). LOS TESTS ESTADÍSTICOS. *Scientific european federation of Osteopants*, <https://www.scientific-european-federation-osteopaths.org/los-tests-estadisticos/#:~:text=La%20prueba%20“t”%20de%20Student,las%20medias%20de%20dos%20grupos.&text=Cuando%20la%20diferencia%20entre%20dos,se%20utiliza%20una%20prueba%20t>.

Sumba, Y. (10 de FEBRERO de 2022). *Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383360>

Tellez, G. (2018). *Clima Organizacional relacionado al desempeño laboral*. Obtenido de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32997/tellez_lg.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1

Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Escuela de Posgrado



ENCUESTA

INTRODUCCIÓN

Estimado Señor (a) La presente encuesta es parte de una investigación que tiene por objetivo Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de trabajadores, Microred Huari, Huari, Ancash – 2023. La encuesta es totalmente confidencial y anónimo; enfoque su atención en los últimos tres meses de trabajo; por lo cual le agradeceremos ser los más sincero posible.

INSTRUCCIONES

Lea atentamente y marque con una X en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente, tener en cuenta que se tiene una sola opción para llenar por cada uno de los enunciados.

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Edad:

Sexo: F () M ()

Profesión:

Tiempo de Servicio:

Condición Laboral:

Lugar de Procedencia:

Para evaluar las variables, marcar con una “x” en el casillero correspondiente según a la siguiente escala:

Siempre e	Casi Siempre	A veces	Nunca	Casi nunca
----------------------------	-------------------------------	----------------	--------------	-------------------

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

VARIABLE: A. CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	A.1. COMUNICACIÓN	5	4	3	2	1
1	¿La relación interpersonal es adecuada entre el personal asistencial?					
2	¿Los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre personal asistencial?					

3	¿Cuándo me encuentro en conflicto cuento con el apoyo de sus compañeros de trabajo?					
	A.2. LIDERAZGO	5	4	3	2	1
4	¿Usted toma decisiones en el área que se desempeña?					
5	¿Para usted la innovación es característica de su Microred Huari?					
6	¿Usted Está comprometida/identificada con la Microred Huari?					
	A.3. MOTIVACIÓN DEL PERSONAL	5	4	3	2	1
7	¿Usted recibe algún tipo de recompensa de su Jefatura de la Microred Huari?					
8	¿Usted está de acuerdo con la asignación salarial?					
9	¿Las condiciones laborales le permiten desenvolverse adecuadamente en su trabajo?					
10	¿Creer ud que existe un Buen Clima Organizacional en la Microred Huari?					

VARIABLE: B. DESEMPEÑO LABORAL

	B.1. EFICIENCIA	5	4	3	2	1
11	¿Usted cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?					
12	¿Usted logra desarrollar su trabajo con calidad?					
13	¿El conocimiento de las funciones en el área que se desempeña le permite desenvolverse con eficiencia?					
	B.2. EFICACIA	5	4	3	2	1
14	¿Usted cumple con las tareas asignadas?					
15	¿Usted se adapta con rapidez a los cambios que se generan en la Microred Huari?					
16	¿Usted cree que el tiempo que realiza las actividades asignadas es lo óptimo?					

	B.3. PRODUCTIVIDAD	5	4	3	2	1
17	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la Microred Huari?					
18	¿Usted Cumple a cabalidad con las exigencias del área en la que desempeña?					
19	¿Usted contribuye con el Cumplimiento de metas y objetivos de la Microred Huari?					
20	¿Cree usted que existe un Buen Desempeño Laboral en la Microred Huari?					

“Gracias”

Anexo

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	
1	Nº	Edad	Sexo	Profesión	T_servicios	Cond_lab	Procede	CO1	CO2	CO3	CO4	CO5	CO6	CO7	CO8	CO9	CO10	DL1	DL2	DL3	DL4	DL5	DL6	DL7	DL8	DL9	DL10		
2	1º	55	F	6.Otros	30	1	1	5	3	4	4	5	3	5	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
3	2º	48	F	4.Tec_enf	22	1	1	10 ítems de clima organizacional										4	10 ítems de desempeño laboral										
4	3º	55	M	4.Tec_enf	28	1	1	4	3	5	4	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3		
5	4º	65	F	5.Odont	32	1	1	4	3	5	4	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3		
6	5º	62	F	2.Obst	32	1	1	4	5	5	1	1	1	3	2	4	2	5	4	3	4	5	4	1	4	4	5		
7	6º	36	F	4.Tec_enf	10	2	1	5	4	5	3	2	3	2	1	1	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	4		
8	7º	34	M	4.Tec_enf	8	2	1	4	5	3	2	1	1	1	3	2	1	5	4	5	4	5	4	2	3	2	2		
9	8º	57	M	3.Enf	25	1	1	4	4	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	3	3	4	3	4	5	5		
10	9º	26	F	2.Obst	2	2	1	3	5	4	4	5	5	4	3	3	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5		
11	10º	30	F	2.Obst	6	2	1	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	2		
12	11º	55	M	5.Odont	26	1	1	3	3	5	2	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	
13	12º	57	F	3.Enf	28	1	1	5	5	4	3	4	4	3	3	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4		
14	13º	44	M	6.Otros	16	1	1	2	3	4	2	1	3	1	2	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3		
15	14º	65	F	3.Enf	29	1	1	4	3	4	1	5	5	2	5	4	3	3	5	5	3	4	3	4	4	4	4		
16	15º	38	M	1.Med	12	1	1	2	4	4	2	2	2	3	3	2	5	3	5	3	2	4	3	4	4	3	4		
17	16º	50	F	2.Obst	21	1	1	4	4	4	3	3	5	4	2	4	5	5	3	4	4	4	5	5	5	4	5		
18	17º	48	F	2.Obst	20	1	1	2	4	4	1	1	1	1	2	1	2	3	3	5	5	5	3	3	2	3	2		
19	18º	64	F	4.Tec_enf	31	1	1	5	4	4	4	5	3	5	5	4	2	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5		
20	19º	47	F	2.Obst	16	1	1	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	2	4	5	5	3	5		
21	20º	66	F	2.Obst	32	1	1	5	3	2	2	2	5	1	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4		
22	21º	55	F	6.Otros	20	1	1	4	4	4	4	2	4	1	5	2	1	5	4	5	3	3	3	3	4	3	3		
23	22º	26	F	4.Tec_enf	2	2	1	4	5	3	3	4	5	5	5	2	4	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4		

Base de datos clima organizacional y desempeño laboral

Nº	Edad	Sexo	Profesión	T_servicios	Cond_lab	Procede	CO1	CO2	CO3	CO4	CO5	CO6	CO7	CO8	CO9	CO10	DL1	DL2	DL3	DL4	DL5	DL6	DL7	DL8	DL9	DL10
1º	55	F	6.Otros	30	1	1	5	3	4	4	5	3	5	4	5	3	5	5	4	3	4	5	4	4	5	5
2º	48	F	4.Tec_e nf	22	1	1	5	4	5	3	5	5	4	1	4	3	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5
3º	55	M	4.Tec_e nf	28	1	1	4	3	5	4	4	3	1	2	5	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	5
4º	65	F	5.Odon t	32	1	1	4	3	5	4	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3
5º	62	F	2.Obst	32	1	1	4	5	5	1	1	1	3	2	4	2	5	4	3	4	5	4	1	4	4	5
6º	36	F	4.Tec_e nf	10	2	1	5	4	5	3	2	3	2	1	1	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	4
7º	34	M	4.Tec_e nf	8	2	1	4	5	3	2	1	1	1	3	2	1	5	4	5	4	5	4	2	3	2	2
8º	57	M	3.Enf	25	1	1	4	4	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	3	3	4	3	4	5	5
9º	26	F	2.Obst	2	2	1	3	5	4	4	5	5	4	3	3	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5
10º	30	F	2.Obst	6	2	1	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	2
11º	55	M	5.Odon t	26	1	1	3	3	5	2	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5
12º	57	F	3.Enf	28	1	1	5	5	4	3	4	4	3	3	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4
13º	44	M	6.Otros	16	1	1	2	3	4	2	1	3	1	2	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
14º	65	F	3.Enf	29	1	1	4	3	4	1	5	5	2	5	4	3	3	5	5	3	4	3	4	4	4	4
15º	38	M	1.Med	12	1	1	2	4	4	2	2	2	3	3	2	5	3	5	3	2	4	3	4	4	3	4
16º	50	F	2.Obst	21	1	1	4	4	4	3	3	5	4	2	4	5	5	3	4	4	4	5	5	5	4	5

17	48	F	2.Obst	20	1	1	2	4	4	1	1	1	1	2	1	2	3	3	5	5	5	3	3	2	3	2
18	64	F	4.Tec_e nf	31	1	1	5	4	4	4	5	3	5	5	4	2	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5
19	47	F	2.Obst	16	1	1	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	2	4	5	5	3	5
20	66	F	2.Obst	32	1	1	5	3	2	2	2	5	1	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
21	55	F	6.Otros	20	1	1	4	4	4	4	2	4	1	5	2	1	5	4	5	3	3	3	3	4	3	3
22	26	F	4.Tec_e nf	2	2	1	4	5	3	3	4	5	5	5	2	4	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4
23	33	F	4.Tec_e nf	8	1	1	3	4	4	4	2	4	2	5	5	3	5	5	4	3	4	5	4	3	5	2
24	35	F	3.Enf	8	2	1	3	3	5	2	1	3	3	5	3	1	4	3	4	5	4	5	4	5	2	5
25	27	M	4.Tec_e nf	1	2	1	5	3	3	4	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5
26	41	F	1.Med	12	1	1	4	4	4	4	5	5	2	4	3	4	3	5	5	3	4	5	4	5	4	5
27	65	F	2.Obst	30	1	1	3	4	5	4	1	5	3	1	2	3	4	5	3	5	4	4	4	5	4	3
28	65	M	6.Otros	26	1	1	4	5	4	2	4	4	1	2	1	1	4	4	3	5	5	4	3	3	3	5
29	44	M	3.Enf	16	1	1	4	4	3	3	3	3	3	2	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4
30	63	M	3.Enf	28	1	1	3	5	4	4	3	4	3	3	3	2	5	4	5	5	4	5	3	4	4	3
31	62	F	4.Tec_e nf	32	1	1	4	3	4	4	5	5	4	3	4	2	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5
32	53	F	2.Obst	20	1	1	5	4	4	4	3	5	3	1	3	4	3	4	5	4	3	4	3	5	5	4

33	52	F	1.Med	26	1	1	4	5	4	4	5	5	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	
34	47	F	6.Otros	20	1	1	4	5	4	2	2	2	3	3	3	1	4	5	4	3	3	3	3	4	4	2
35	33	F	3.Enf	7	2	1	4	5	5	4	4	5	4	2	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5
36	41	F	3.Enf	16	1	1	5	4	5	3	4	3	2	3	4	2	5	3	3	5	5	3	5	5	3	5
37	31	M	3.Enf	5	2	1	4	4	5	4	4	4	3	5	5	2	5	4	4	3	5	5	4	5	5	4
38	25	F	3.Enf	1	2	1	1	4	1	1	3	5	3	3	3	1	4	4	5	5	5	4	2	5	3	2
39	63	F	2.Obst	26	1	1	4	5	4	3	5	4	3	5	2	2	4	5	5	5	4	3	4	3	3	5
40	28	F	4.Tec_e nf	2	2	1	4	3	4	1	1	2	4	3	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3
41	31	M	4.Tec_e nf	5	2	1	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5
42	28	F	2.Obst	2	2	1	5	3	5	3	3	3	3	3	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	5	2
43	48	F	5.Odon t	20	1	1	4	4	5	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
44	37	M	4.Tec_e nf	9	1	1	3	3	5	2	5	4	4	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	3	5	5
45	53	F	3.Enf	16	1	1	2	4	5	1	4	4	3	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5
46	62	F	2.Obst	36	1	1	5	3	5	3	5	5	3	4	4	3	4	5	4	5	5	3	4	5	4	5
47	35	M	2.Obst	8	1	1	4	5	5	4	5	5	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
48	42	F	6.Otros	16	1	1	4	4	4	1	1	4	3	5	5	2	5	3	4	5	4	4	3	3	5	3

49	58	F	1.Med	26	1	1	4	3	5	3	3	5	2	2	4	3	4	5	4	5	4	3	5	5	3	2
50	49	F	3.Enf	18	1	1	5	3	5	3	3	5	3	4	4	3	4	4	5	3	3	3	4	5	4	4
51	57	F	1.Med	26	1	1	4	4	4	5	3	5	4	3	5	5	4	5	5	4	3	4	3	5	4	5
52	58	F	6.Otros	26	1	1	3	4	5	4	5	3	4	4	5	3	5	3	5	4	5	4	5	5	3	4
53	44	F	4.Tec_e nf	20	1	1	3	2	3	1	1	2	3	1	1	1	1	2	4	3	4	4	3	3	2	5
54	47	F	1.Med	18	1	1	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5
55	35	M	6.Otros	8	2	1	2	3	4	3	3	3	5	3	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4
56	30	F	1.Med	4	2	1	5	4	4	1	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	5	5	4	5