

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



**Relación del clima organizacional y desempeño laboral en el
centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne Tumbes,
año 2022**

Tesis

Para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública

Autora:

Br. Grecia Aurora Fernandez Madrid

Tumbes, 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



**Relación del clima organizacional y desempeño laboral en el
centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne Tumbes,
año 2022**

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dr. Vértiz Querevalú Pedro José

(presidente)

Mg. Olaya Luna Ruber Dennys

(secretario)

Dr. Garay Canales Henry Bernardo

(vocal)

Tumbes, 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



Relación del clima organizacional y desempeño laboral en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne Tumbes, año 2022

Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido y forma

Br. Grecia Aurora Fernandez Madrid (Autora)

Dr. Henry Bernardo Garay Canales (Asesor)

Código ORCID: 0000-0003-2323-1103

Tumbes, 2024

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
Licenciada
Resolución del Consejo Directivo N° 155-2019-SUWEDUCD
ESCUELA DE POSGRADO
Tumbes - Perú

"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra Independencia, y de la Conmemoración de las Héroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Tumbes, a los 02 días de julio del dos mil veinticuatro, siendo las once horas y cero minutos, en el aula N° 2 de la Escuela de Posgrado, se reunieron el jurado calificador de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes designando con la resolución N°529-2023/UNTUMBES-EPG-D, de fecha de 06 de noviembre de 2023, presidido por el Dr. Pedro José Vértiz Querevalú (Presidente), e integrado por el Mg. Ruber Dennys Olaya Luna (secretario), el Dr. Henry Bernardo Garay Carnales (**Vocal y Asesor**), se procedió a evaluar, calificar deliberar la sustentación de la tesis titulada: "**Relación del clima organizacional y Desempeño Laboral en el Centro de Salud Mental Comunitario Virgen del Cisne Tumbes, Año 2022.**" para optar el grado académico de **MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**, presentado por la Maestrada: **GRECIA AURORA FERNANDEZ MADRID**

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte la sustentante y después de la deliberación el jurado, según el Artículo N° 065 del Reglamento de Tesis para Pregado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a la: Maestranda, aprobada, con el calificativo de **BUENA**

En consecuencia, queda apto, para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del grado académico de **Maestra en Gestión Pública**, de conformidad con los estipulados en la ley universitaria N°30220, el estatuto, Reglamento general de grados títulos y reglamento de tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las 12 horas y 15 minutos, del mismo día, se dio por concluido la ceremonia académica, procediendo a firmar el acta en presencia de público asistente.

Tumbes, 02 de julio de 2024


Dr. Pedro José Vértiz Querevalú
DNI 00248704
Código ORCID 0000-0002-1361-1519
(presidente)


Mg. Ruber Dennys Olaya Luna
DNI 41882294
Código ORCID 0000-0002-3115-8578
(secretario)


Dr. Henry Bernardo Garay Carnales
DNI 00373867
Código ORCID 0000-0003-2323-1103
(vocal asesor)

REPORTE TURNITIN

Relación del clima organizacional y desempeño laboral en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne Tumbes, año 2022

por Grecia Aurora Fernandez Madrid



DR. HENRY BERNARDO GARAY CANALES
ORCID: 0000-0003-2323-1103
DOCENTE ASESOR

Fecha de entrega: 28-jul-2024 05:07a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2404397657

Nombre del archivo: TURNITIN_Informe_final_Fernandez_Madrid_Grecia_Aurora.docx (621.22K)

Total de palabras: 9791

Total de caracteres: 55148

REPORTE TURNITIN

Relación del clima organizacional y desempeño laboral en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne Tumbes, año 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

16% INDICE DE SIMILITUD	16% FUENTES DE INTERNET	3% PUBLICACIONES	5% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	--------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	11%
2	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1%


DR. HENRY BERNARDO GARAY CANALES
ORCID: 9000-0003-2323-1105
DOCENTE ASESOR

Excluir citas

Activo

Excluir bibliografía

Activo

Excluir coincidencias < 15 words


DR. HENRY BERNARDO GARAY CANALES
ORCID: 9000-0003-2323-1105
DOCENTE ASESOR

Dedicatoria

Dedicamos esta tesis a Dios en primer lugar, porque sin él nada es posible; a nuestra familia por ser la fortaleza que en cada momento demostró su apoyo y respaldo para alcanzar nuestras metas académicas trazadas con mucho optimismo.

Agradecimiento

Agradecemos a Dios porque nos dio sabiduría para encontrar un futuro mejor, a los docentes de la escuela de posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, a nuestro asesor Dr. Henry Bernardo Garay Canales por su nivel profesional en todo este proceso y en especial a nuestra familia por darnos su gran apoyo incondicional, que fue primordial para este reto por creer en y a todos los que hicieron posible la realización de la presente tesis de investigación.

ÍNDICE GENERAL

I.	INTRODUCCIÓN	15
II.	REVISIÓN DE LA LITERATURA	17
III.	MATERIALES Y MÉTODOS	27
3.1.	Formulación de la hipótesis y definición de las variables	27
3.1.1.	Formulación de la hipótesis	27
3.1.2.	Definición de las variables	28
3.2.	Tipo y diseño de la investigación	29
3.2.1.	Tipo	29
3.2.2.	Diseño de investigación	29
3.3.	Población y muestra	30
3.3.1.	Población	30
3.3.2.	Muestra	30
3.4.	Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos	30
3.4.1.	Métodos	31
3.4.2.	Técnicas e instrumentos	31
3.4.3.	Validación y confiabilidad del instrumento.	32
3.4.4.	Procesamiento de datos	32
IV.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	34
4.1.	Análisis descriptivo.....	34
4.2.	Análisis correlacional	58
4.3.	Discusión de resultados	63
V.	CONCLUSIONES	66
VI.	RECOMENDACIONES	68
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	69
	ANEXOS.....	73

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	<i>¿Te sientes comprometido con el éxito de la entidad?</i>	34
Tabla 2	<i>¿El clima institucional de la entidad permite comprometerse e identificarse institucionalmente?</i>	35
Tabla 3	<i>¿La convicción personal contribuye con el clima institucional en la entidad?</i>	36
Tabla 4	<i>¿Te sientes identificado mediante convicción personal con la entidad?</i>	37
Tabla 5	<i>¿Se cumple el reglamento interno para un adecuado clima organizacional?</i>	38
Tabla 6	<i>¿Es socializado el reglamento interno de la entidad?</i>	39
Tabla 7	<i>¿Se cuenta con instalaciones adecuadas para un favorable clima organizacional?</i>	40
Tabla 8	<i>¿Los ambientes físicos reúnen las condiciones básicas en la entidad?</i> .	41
Tabla 9	<i>¿Se cuenta con equipos informáticos en cada área para un favorable clima organizacional?</i>	42
Tabla 10	<i>¿Los equipos informáticos reúnen las condiciones para un óptimo trabajo en la entidad?</i>	43
Tabla 11	<i>¿Se cuenta con material asistencial para un favorable clima organizacional?</i>	44
Tabla 12	<i>¿El material asistencial reúnen las condiciones para un óptimo trabajo en la entidad?</i>	45
Tabla 13	<i>¿El personal es responsable en las funciones asignadas?</i>	46
Tabla 14	<i>¿El desempeño laboral es asumido con responsabilidad en cada una de las funciones?</i>	47
Tabla 15	<i>¿Se aplica la ética en el desempeño laboral?</i>	48
Tabla 16	<i>¿Se fomenta los valores en el desempeño laboral?</i>	49
Tabla 17	<i>¿El desempeño laboral permite alcanzar las metas institucionales?....</i>	50
Tabla 18	<i>¿El logro de metas se planifica oportunamente?</i>	51
Tabla 19	<i>¿El liderazgo en la entidad brinda confianza laboral?</i>	52
Tabla 20	<i>¿Cada líder muestra un apropiado desempeño laboral?</i>	53
Tabla 21	<i>¿Se cuenta con trabajo en equipo en la entidad?</i>	54
Tabla 22	<i>¿Es relevante el trabajo en equipo en la entidad?</i>	55

Tabla 23 <i>¿Las competencias laborales son lideradas por los responsables en cada área?</i>	56
Tabla 24 <i>¿Se controla las competencias laborales oportunamente?</i>	57
Tabla 25 <i>Correlación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, año 2022</i>	58
Tabla 26 <i>Correlación entre la variable clima organizacional y la dimensión responsabilidad asignada del personal en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, año 2022</i>	59
Tabla 27 <i>Correlación entre la variable clima organizacional y la dimensión liderazgo de la jefatura en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, año 2022</i>	60
Tabla 28 <i>Correlación entre la dimensión identidad institucional y la variable desempeño laboral en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, año 2022</i>	61
Tabla 29 <i>Correlación entre la dimensión ambientes físicos y la variable desempeño laboral en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, año 2022</i>	62

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	<i>Compromiso con el éxito de la entidad.</i>	34
Figura 2	<i>Clima institucional de la entidad.</i>	35
Figura 3	<i>Convicción personal.</i>	36
Figura 4	<i>Identificación mediante convicción personal con la entidad.</i>	37
Figura 5	<i>Cumplimiento del reglamento interno.</i>	38
Figura 6	<i>Socialización del reglamento interno de la entidad.</i>	39
Figura 7	<i>Instalaciones adecuadas para un favorable clima organizacional.</i>	40
Figura 8	<i>Ambientes físicos.</i>	41
Figura 9	<i>Equipos informáticos en cada área.</i>	42
Figura 10	<i>Condiciones óptimas de equipos informáticos.</i>	43
Figura 11	<i>Material asistencial para un favorable clima organizacional.</i>	44
Figura 12	<i>Material asistencial para un óptimo trabajo en la entidad.</i>	45
Figura 13	<i>Responsabilidad del personal en funciones asignadas.</i>	46
Figura 14	<i>Responsabilidad en el desempeño laboral.</i>	47
Figura 15	<i>Aplicación de ética en el desempeño laboral.</i>	48
Figura 16	<i>Fomentación de valores en el desempeño laboral.</i>	49
Figura 17	<i>Metas institucionales.</i>	50
Figura 18	<i>Planificación oportuna de logro de metas.</i>	51
Figura 19	<i>Liderazgo en la entidad.</i>	52
Figura 20	<i>Apropiado desempeño laboral de un líder.</i>	53
Figura 21	<i>Trabajo en equipo en la entidad.</i>	54
Figura 22	<i>Trabajo relevante en equipo.</i>	55
Figura 23	<i>Competencias laborales lideradas por responsables de cada área.</i>	56
Figura 24	<i>Control de competencias laborales.</i>	57

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, se denomina: Relación del clima organizacional y desempeño laboral en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne Tumbes, año 2022, el cual sostiene como objetivo general, determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, año 2022, se planteó como hipótesis general que, existe relación del clima organizacional y el desempeño laboral en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, año 2022, el presente trabajo ha sido de tipo descriptivo – correlacional, de acuerdo con información confiable y consistente al haber investigado los aspectos del clima organizacional y desempeño laboral para poder alcanzar los objetivos planteados, cuyos resultados obtenidos son relevantes en la variable independiente y dependiente; se aplicó el diseño de investigación no experimental, de corte transversal cuyos resultados se reflejan en que el p valor es menor a 0,01 (alfa), por lo tanto aceptamos la hipótesis alternativa, en consecuencia, se evidencia suficiente evidencia estadística para afirmar que, existe relación del clima organizacional y el desempeño laboral en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, año 2022; con respecto al coeficiente de correlación Rho de Pearson, resultó de 0,735, lo cual nos indica una relación positiva, fuerte y además significativa de las variables en estudio; concluyendo en que existe relación del clima organizacional y el desempeño laboral en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, año 2022.

Palabras clave: contrataciones, gestión administrativa, procesos, sistema.

ABSTRACT

The present research work is called: Relationship between the organizational climate and work performance in the Virgen del Cisne Tumbes community mental health center, year 2022, which maintains as a general objective, determining the relationship between the organizational climate and work performance in the Virgen del Cisne de Tumbes community mental health center, year 2022, the general hypothesis was raised that there is a relationship between the organizational climate and work performance in the Virgen del Cisne de Tumbes community mental health center, year 2022, this work has been descriptive - correlational, according to reliable and consistent information having investigated the aspects of the organizational climate and work performance in order to achieve the stated objectives, whose results obtained are relevant in the independent and dependent variable; The non-experimental, cross-sectional research design was applied, the results of which are reflected in that the p value is less than 0.01 (alpha), therefore we accept the alternative hypothesis, consequently, there is sufficient statistical evidence to affirm that , there is a relationship between the organizational climate and work performance in the Virgen del Cisne community mental health center in Tumbes, year 2022; Regarding Pearson's Rho correlation coefficient, it was 0.735, which indicates a positive, strong and also significant relationship between the variables under study; concluding that there is a relationship between the organizational climate and work performance in the Virgen del Cisne community mental health center in Tumbes, year 2022.

Keywords: hiring, administrative management, processes, system.

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo comprende un contexto teórico, conceptual e interpretativo que relacionan al clima organizacional con el desempeño laboral en el sector público, como estrategia fundamental en las entidades del Estado, indicando como problemática prioritaria las inconsistencias generadas por los diversos sistema de la operatividad institucional mediante las deficiencias en competencias laborales para alcanzar las metas institucionales, denotando como unidad de análisis el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes.

Según González y Morales (2020) en el contexto mundial, diversas entidades aspiran los cambios en sus sistemas para la competitividad laboral; el presente modelo afecta de forma directa a cada trabajador bajo el propósito de alcanzar un escenario transitorio que permita las innovaciones de paradigmas. De manera que a través del procedimiento aplicado en México, las actitudes demostradas por los trabajadores de cada ente se orientan a un resultado favorable con productividad en las metas establecidas. Se concluye que, “existe una conexión inmediata, sólida y realmente crítica entre el entorno de autoridad y la ejecución de la ocupación de los funcionarios locales que trabajan en diversos establecimientos públicos en México”. Por tanto, en la medida que mejore los lineamientos de las autoridades, se obtendrá mayor nivel de optimización en las responsabilidades de funcionarios públicos, aspectos que se reflejarán en beneficio de la sociedad.

Penachi (2019) en su estudio sostiene que el capital humano se convierte en el elemento más estratégico y valorable en una institución, permitiendo desarrollar su labor en un clima con la calidez necesaria, “incidiendo en el trabajo de su exposición y ampliando su utilidad; se destaca la importancia de los recursos humanos como variable decisiva en la administración pública institucional”. En tal sentido, concluye que, en un clima de calidad con prioridad del buen ambiente, confraternidad y transparencia se reflejaría una acertada gestión por parte de los trabajadores para alcanzar las metas institucionales.

Es importante el presente estudio por cuanto abordó el análisis de los procedimientos administrativos aplicados en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, año 2022, para poder establecer de qué manera se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral para el cumplimiento de metas institucionales que se vinculan con que se vinculan con los lineamientos del pliego del gobierno regional de Tumbes.

El enfoque de investigación, permitió generar un preliminar criterio de evaluación diagnóstica en la operatividad de cada dependencia administrativa y asistenciales a través de los actos que diariamente se generan con los procesos que reflejan el clima institucional y simultáneamente el desempeño laboral de los trabajadores nombrados y contratados en las actividades encomendadas de acuerdo al rol de funciones establecidos en los documentos de gestión institucional, planteando la problematización ¿Cuál es la relación del clima organizacional y el desempeño laboral en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, año 2022? De manera que se profundizó en tal orden la investigación.

Asimismo, el estudio planteó como objetivo, determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal del centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, año 2022. El estudio generó la expectativa de contribuir en el enfoque contextual de criterios bajo los estamentos del marco normativo gubernamental de la modernización del Estado para orientar un óptimo clima organizacional, así mismo en fortalecer las políticas orientadas al desempeño laboral para lograr las competencias previstas institucionalmente en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

Antecedentes internacionales

Wan (2019) señala:

Estudio cuyo objetivo general fue, diseñar un manual de procedimientos para el clima institucional del departamento de crédito de la Cooperativa de ahorro y crédito Progreso Cooprogreso, sucursal centro de la Ciudad de Guayaquil. Su metodología, utilizó un enfoque mixto, cuantitativo y cualitativo, de tipo básica, aplicada, analítica y de campo; a nivel de técnicas se aplicó la encuesta, la entrevista y la revisión documental. Se concluyó identificando un diagnóstico realizado al área de crédito y cobranza, el esquema estructural de la gerencia de crédito y cobranza mantiene un Jefe de crédito que en el caso de cooprogreso es la misma persona que el supervisor de crédito y que a su vez asume también la responsabilidad de operativizar el área de cobranzas, asimismo se cuenta con dos oficiales de crédito que se encargan de atender al cliente y de brindar un favorable clima institucional, aspectos suficientes para implementar un manual de procedimientos actualizado en la entidad.

Moreno et al. (2018) señala:

Artículo científico que sostuvo como objetivo general, determinar en qué medida el clima organizacional influye en la gestión pública colaborativa de servidores públicos en el Estado de México. Se hipotetizó que el compromiso organizacional influye positivamente sobre la gestión pública colaborativa. Se identificó que existe un efecto positivo de las dimensiones de compromiso organizacional (afectivo y normativo) sobre la gestión pública colaborativa. La estrategia metodológica fue de tipo transversal-transaccional y no experimental; de acuerdo con la organización del estudio fue correlacional, ya que incluyó técnicas de correlación y regresión lineal.

Los resultados demostraron que el clima organizacional predice a la gestión pública colaborativa. Por consiguiente, cuando los colaboradores muestran mayor cohesión y pertinencia en sus funciones con metas previstas, sus resultados eficientes incidirán óptimamente en la gestión pública.

Antecedentes nacionales

Rujel (2021) indica:

Tesis que denotó como objetivo general, establecer la influencia del desempeño laboral para mejorar la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019, refiere que dicha entidad con respecto a trámites, documentación y servicios a brindar no es eficiente debido a que su personal contratado no tiene el conocimiento sobre dichos aspectos. La investigación ha sido de tipo aplicada con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel de magnitud descriptiva y correlacional; aplicando la técnica de encuesta mediante el cuestionario como instrumento. Se concluyó que, aplicar un perfil de competencias en el desempeño laboral, contribuye a que los trabajadores de la entidad edilicia en estudio, sea más eficiente y se encuentre totalmente comprometido con sus funciones, con el área en el que labora y con la entidad. Dejando en claro que hoy en día el capital humano competente es sumamente importante para desempeñarse eficientemente.

Ramírez y Tenorio (2021) afirman:

Investigación considerada relevante con la variable desempeño laboral, la cual señaló como objetivo general, determinar el nivel de influencia del desempeño laboral en el sistema integrado de administración financiera como instrumento de fiscalización en la unidad de tesorería en la gestión de la municipalidad distrital de Llochegua, año 2017. Con respecto a la metodología, ha sido de tipo aplicada mediante la priorización del método científico, con un nivel de investigación correlacional y diseño no experimental, utilizando la encuesta y entrevista como técnica, así como el cuestionario como instrumento de recolección de datos.

Se concluyó que, los encuestados están de acuerdo en que el desempeño laboral del sistema integrado de administración financiera debe de considerarse como un instrumento de fiscalización en la unidad de tesorería y debe tener un predominio de importancia en la gestión municipal distrital de Llochegua, encontrando un nivel de influencia significativa frente a estas dos variables.

Barboza (2021)

La investigación se llevó a cabo en el Hotel Las Vegas en Cajamarca, Perú, su objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral para poder representar el ambiente climático y comprender el nivel de desempeño laboral de los empleados. Se trata de un estudio transversal cuantitativo, relevante, no exploratorio. Para obtener los datos, encuestamos a 18 trabajadores del hotel. Correspondiente a la herramienta de selección de información, se relevó cada variable, conformada por 15 cosas en escala tipo Likert, la cual fue aprobada por expertos para completar la calidad inmobiliaria por el coeficiente Alfa de Cronbach. Se obtuvo 0,926 de sus 30 ítems, el instrumento es robusto y estable. Para medir la relación, utilizando el coeficiente de relación de Spearman, se muestra una relación de 0.733, indicando una relación positiva alta, y un grado importante de 0.01 menor a 0.05, se concluye que existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Usucachi (2020)

Estudio que planteó como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los profesionales del Servicio de Ginecología y Obstetricia del Hospital Essalud de Lima, 2019. Se trata de un estudio de carácter fundamental, empleando métodos cuantitativos y extendiendo correlaciones atractivas, con un esquema transversal no experimental. La muestra fue revisada por 60 profesionales utilizando herramientas homologadas y fiables, aplicando el instrumento cuestionario por cada variable de estudio en la unidad de análisis.

Se concluyó que, la conexión entre el entorno autoritario y la tenencia jerárquica tiene una enorme relación con el coeficiente Rho de Spearman es de 0,831, lo que indica que a mayor clima organizacional, mayor lazo organizacional con alta relación a los profesionales del servicio de obstetricia y ginecología del Hospital Essalud, Lima 2019, quienes fortalecen el desempeño de las funciones asignadas.

Lipa (2020)

Sostiene en su estudio como propósito, determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en mype voltrailer, Huachipa. Se utilizó un enfoque cuantitativo ya que las estadísticas se utilizan como una de sus herramientas para recopilar, procesar, analizar y presentar resultados; aplicando procedimientos del método científico como estrategias científicas generales y unificadas. Además, este estudio fue básico, de correlación simple y de corte transversal. La muestra prevista para el estudio fue de 85 trabajadores de Mype, Voltrailer, Huachipa a quienes se les aplicó el cuestionario desagregado por cada variable. En cuanto al objetivo general, se concluyó que, en Mype Voltrailer, Huachipa, existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, lo que primero fue demostrado mediante pruebas estadísticas con p -valor < 0.05 y Rho de Spearman = 0.772. Esto sugiere que existe una correlación positiva considerable entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Mamani y Rivera (2019)

Investigación que indicó como propósito determinar el grado de correlación de la asociación de educación adventista del sur en Perú, 2018; a través de la relación entre clima organizacional y desempeño docente. El estudio empleó métodos cuantitativos, rangos de correlación, diseños no experimentales y transversales. Participaron 120 docentes de la unidad de análisis que fueron seleccionados de manera no probabilística. Su resultado indicó un coeficiente Rho de Spearman que arrojó un resultado de 0,676, indicando una relación directa, positiva, moderada, y encontró un valor de p igual a 0,000 ($p < 0,05$), indicando alta significación.

La conclusión es que el clima organizacional está directamente relacionado con el desempeño laboral de los docentes, a mayor comportamiento organizacional mayor desempeño laboral, por el contrario a menor clima organizacional menor desempeño laboral, estos resultados pueden generalizarse a grupos de personas similares.

Livias (2019)

En su estudio titulado “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del distrito de Acochaca, provincia de Asunción, provincia de Ancash, 2019, precisó como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados antes mencionados”, utilizó el tipo de investigación cuantitativa, descriptiva correlacional, y la población muestral es de 25 funcionarios del gobierno municipal como unidad de análisis, como técnica aplicó la encuesta y como herramienta el cuestionario con 14 y 13 ítems en la encuesta de clima organizacional y desempeño laboral, respectivamente, ambos cuestionarios utilizan el coeficiente alfa de cronbach para medir la confiabilidad, y el resultado es que el clima organizacional es 0.788 y el desempeño laboral es 0.816. La prueba estadística fue Rho de Spearman con 5% de error. La principal conclusión que se extrae es que existe una relación moderadamente directa entre ambas variables, con valores del coeficiente de correlación $\rho=0,616$ y $p=0,001$.

Cabrera (2019)

En su trabajo de investigación, planteó como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de educación primaria del establecimiento educativo “Santa María” del distrito de La Esperanza. El método utilizado fue la deducción hipotética, un estudio descriptivo correlacional que se trabajó con 39 docentes de educación primaria. Se han aplicado dos cuestionarios para recoger información sobre las variables clima organizacional y desempeño laboral. Los resultados obtenidos se identificaron como insuficiente (69,2%) y como bajo en el desempeño laboral percibido (66,7%).

Se concluyó que, el clima organizacional y el desempeño laboral están estrechamente relacionados a La correlación entre dimensiones es alta y directa ($r=0.727$, $p < 0.01$) aspectos inherentes para interpretar la relevancia de cada variable de estudio.

Urbano (2018)

En su investigación, planteó como propósito evaluar el impacto del clima organizacional en la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la entidad estatal peruana Autoridad Regional del Agua de Huaraz (ALA-HZ). Se utilizaron 02 cuestionarios y 01 escala de medición de actitudes. Se realizaron análisis estadísticos inferenciales bivariados mediante pruebas estadísticas de chi-cuadrado no paramétricas, tablas de contingencia o tabulaciones cruzadas para evaluar las correlaciones y la independencia ($p < 0,05$) al nivel de significancia del 5 %. Los resultados muestran que el 54% de los empleados cree que el clima organizacional es bueno en la dimensión percepción global del clima laboral. Además, el nivel de percepción del clima laboral reflejó que el 8% calificó el ambiente como muy bueno. En cuanto al desempeño laboral, el 38% lo calificó como excelente. El valor teórico de la prueba chi-cuadrado es igual a 88,25, que es menor que el valor calculado de 839,44, por lo que se aceptó la hipótesis alternativa. Se concluyó que un clima organizacional adecuado puede mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de ALA-HZ.

Rivera (2018)

En su tesis, el objetivo general fue determinar la relación entre el clima organizacional del laboratorio clínico del Hospital Nacional de Limados de Mayo en el año 2016 y el desempeño laboral de los recolectores de muestras. El estudio fue descriptivo y transversal con diseño no experimental, lateral y relevante. El método utilizado es una deducción hipotética. Las muestras consistieron en 40 muestreadores en el laboratorio clínico. Para la recolección de datos se utilizaron herramientas de variable clima organizacional y desempeño laboral.

De acuerdo a los resultados estadísticos, el grado de correlación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral determinado por Rho de Spearman = 0.000 indica que la correlación entre las variables es casi nula, con un valor p de 1.000, donde $p > 0.05$.

Con respecto al marco teórico, se abordaron los aspectos teóricos y conceptuales en el orden que se detalla a continuación:

Clima organizacional

Teoría del clima organizacional

Según Warren Bennis, la teoría del clima organizacional es un estratégico procedimiento dirigido a cambiar las convicciones, mentalidades, valores y construcciones de una asociación con el objetivo de que pueda ajustarse más fácilmente a los nuevos avances, mercados y dificultades. Por lo tanto, no se hace simplemente para trabajar en la asociación, es un tipo particular de cambio de ciclo destinado a lograr un tipo específico de resultado. (González y González, 2010)

Gordillo et al. (2020) sostiene:

El clima organizacional en la operatividad administrativa de una entidad, puede determinar la eficiencia con la que se emplean los recursos disponibles, asimismo, el sistema organizacional en su conjunto está dirigido a la producción de bienes, y aunque es difícil de implementar en la práctica en las organizaciones de servicios, aspectos relevantes para alcanzar los objetivos institucionales.

Salvador (2019) afirma:

Mediante el clima organizacional aplicado coherentemente se logra la consecución de cada una de sus metas y así los impulsa hacia el éxito, a través del cumplimiento de los instrumentos de gestión que la entidad mantiene aprobados objetivamente, en los cuales se sostiene las funciones que cada trabajador debe asumir con responsabilidad para lograr las metas establecidas institucionalmente.

Identidad institucional

Meller (2019) indica:

La gestión de las entidades se vincula con la identidad institucional al utilizar los insumos en el proceso de lograr resultados favorables y mide cuánto bien se logra con un determinado conjunto de sistemas establecidos por los órganos rectores en un estado de derecho y normativamente vigente, con aplicación de sus lineamientos en cada organización.

Salazar (2018) expresa:

La identidad institucional comprende las estrategias mediante la productividad laboral considerado como la relación entre lo que se produce y lo que se demuestra mediante una medida de eficiencia y eficacia enfocada en maximizar el uso de los recursos que una empresa necesita para demostrar el progreso con resultados óptimos en su línea de acción.

Ambientes físicos

Barboza et al. (2021)

Las condiciones en que los colaboradores realizan sus funciones, estas condiciones deben ser óptimas en cuanto a factores económicos, materiales o psicosociales para un mejor desempeño, en tal sentido los ambientes físicos forman parte de las estrategias que permitirán un adecuado clima organizacional que se refiere a la conciencia de los empleados sobre la importancia de sus superiores en la supervisión interna de la entidad.

Belsuzarri y Acosta (2020) sostienen:

Para alcanzar un clima organizacional favorable, los ambientes físicos forman parte de las posibilidades de desarrollo profesional y personal dentro de la entidad, que le permita sentirse realizado y capaz de crecer en sus respectivos campos, ya sea en términos de valores o el compromiso en sí mismo; para lograr las metas establecidas, lo que conducirá a un buen desempeño laboral a través de la mejora de la calidad del servicio.

Desempeño laboral

Teoría del desempeño laboral

El psicólogo Hacker, abordó la teoría del desempeño laboral como aquella que depende del manejo de datos, pero sólo de los relacionados con la conducta. Es de naturaleza mental y, a pesar de que imparte opciones a otras especulaciones de conducta mental, contrasta en su forma de tratar el lugar de trabajo.

En efecto, presenta dos perspectivas: la primera es la actividad, que incorpora desde el objetivo hasta la disposición, su ejecución y la entrada resultante, y la segunda muestra que no se fija en piedra por la visión cognitiva o programada. Expresa además que la actividad comprende seis etapas: fijación del objetivo, dirección, edad del plan, navegación, control del líder y crítica (Belsuzarri y Acosta, 2020).

Urbano (2018)

Define el desempeño laboral como el procedimiento que aborda las condiciones en que los colaboradores realizan sus funciones, las cuales deben ser óptimas en términos económicos, materiales o psicosociales para lograr un mejor desempeño a nivel de cada ente de acuerdo a los documentos normativos de gestión institucional, lo cual se sostiene en la teoría del desempeño laboral que es bien conocida en la psicología del trabajo en Europa.

Responsabilidad

Lipa (2020)

Se refiere al desempeño de un trabajador a partir de su desempeño laboral, mostrando su experiencia, información y habilidades para desempeñar sus funciones asignadas, lo que le permite alcanzar las metas determinadas de acuerdo a su situación. Esta actitud, refleja en cada servidor las destrezas de acuerdo a sus competencias en sus actividades laborales.

Velarde (2018)

Sostiene que la responsabilidad es una cosmovisión a partir de la cual se puede construir otra implicación que las asociaciones u organizaciones tienen o deben tener con su clima exterior e interior dentro de la estructura de una búsqueda de giro razonable; infiere una ética cuyas cualidades y normas aluden a la consideración de los compañeros de equipo.

Liderazgo

Penachi (2019)

Afirma que en el rendimiento que cada trabajador se demuestra el cumplimiento ante un liderazgo institucional, considerado como la puerta abierta que los representantes necesitan para exhibir sus capacidades de trabajo, información, encuentros, habilidades, capacidades, atributos individuales o más cada una de las cualidades que ayudan a lograr los objetivos de la entidad.

Velarde (2018)

El liderazgo debe percibirse como un tipo de impacto a través del cual se puede hacer que los individuos de una asociación trabajen juntos de forma intencionada y entusiasta en la consecución de objetivos autorizados. El individuo que practica este tipo de fuerza es el líder. El líder es, por tanto, un individuo que puede influir en las perspectivas y valoraciones de los individuos de una reunión, así como en sus decisiones, sin estar enriquecido con el poder formal. Al respecto, la iniciativa incluye organizar, coordinar y eventualmente hacer que otros hagan, estableciendo el ambiente de manera amistosa y con el menor esfuerzo para la reunión.

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Formulación de la hipótesis y definición de las variables

3.1.1. Formulación de la hipótesis

a) Hipótesis general

H_i: Existe relación del clima organizacional y el desempeño laboral del personal en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, año 2022.

H_o: No existe relación del clima organizacional y el desempeño laboral del personal en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, año 2022.

b) Hipótesis específicas

1. El clima organizacional se relaciona significativamente con la responsabilidad asignada del personal en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, año 2022.
2. El clima organizacional se relaciona significativamente con el liderazgo de la jefatura en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, año 2022.
3. La identidad institucional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, año 2022.
4. Los ambientes físicos se relacionan significativamente con el desempeño laboral en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, año 2022.

3.1.2. Definición de las variables

a) Variable independiente: Clima organizacional

Definición conceptual

El clima organizacional en la operatividad administrativa de una entidad, “puede determinar la eficiencia con la que se emplean los recursos disponibles, asimismo, el sistema organizacional en su conjunto está dirigido a la producción de bienes y servicios en cada ente”. (Gordillo et al., 2020, p. 23)

Definición operacional

La variable independiente clima organizacional, fue medida por las dimensiones identidad institucional y ambientes físicos, aplicando la técnica encuesta y como instrumento el cuestionario, en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, a través del instrumento cuestionario.

b) Variable dependiente: Desempeño laboral

Definición conceptual

El desempeño laboral, “comprende experiencia, información y habilidades para desempeñar funciones asignadas, con lo cual permite alcanzar las metas institucionales; reflejando en cada servidor las destrezas de acuerdo a sus competencias”. (Lipa, 2020, p. 14)

Definición operacional

La variable dependiente desempeño laboral, fue medida mediante las dimensiones, responsabilidad y liderazgo, aplicando la técnica de encuesta y el instrumento cuestionario, en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, mediante el instrumento cuestionario.

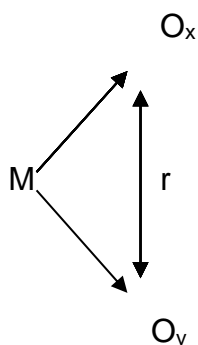
3.2. Tipo y diseño de la investigación

3.2.1. Tipo

Según la magnitud y procedimientos del presente estudio, es de tipo descriptivo – correlacional con corte transversal, “aplicando los criterios de datos confiables, precisos y oportunos, para poder determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, año 2022” (Hernandez-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.2.2. Diseño de investigación

El estudio, abordó el diseño no experimental; porque “se refiere a estudios que se desarrollan sin la manipulación deliberada de variables y en las que se reflejan simplemente los objetos de estudio en su ámbito natural para poder analizarlos” (Guevara et al., 2020).



Donde:

M: Muestra de estudio

Ox: Clima organizacional

Oy: Desempeño laboral

r: Relación entre clima organizacional y desempeño laboral

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población estuvo conformada, por veinticinco (25) trabajadores asistenciales y administrativos del centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes. Se sostiene que, “la población o colectivo de estudio es un conjunto o grupo de casos, determinado, restringido y viable, que forma como referente para poder elegir la muestra” (Moreno, 2021).

3.3.2. Muestra

Se consideró una muestra censal, es decir se trabajará con el 100% de la población, equivalente a veinticinco (25) trabajadores asistenciales y administrativos del centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes (Hadi et al., 2023).

Criterios de inclusión

Se incluyeron todos los trabajadores del centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, administrativos y asistenciales.

Criterios de exclusión

No se excluyeron trabajadores por cuanto la muestra estuvo conformada por el 100% de la población, considerada una muestra censal.

3.4. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la investigación, se aplicaron métodos, técnicas e instrumentos que permitieron la recolección de información en la unidad de análisis, bajo los criterios de objetividad, en el orden que a continuación se precisa:

3.4.1. Métodos

Método inductivo

Se realizó un sistema de interpretación de los resultados de encuestas, a partir de la recolección de información, asimismo la aplicación de la observación en el desarrollo de la investigación, con el fin de obtener relevancia con el clima organizacional y el desempeño laboral, en el período de estudio. (Romero et al., 2021)

Método descriptivo

Se aplicó un sistema de actividades para recopilar, organizar, presentar analizar y resumir los resultados, mostrando con detalle la información del clima organizacional en sus parámetros de ítems y simultáneamente en el desempeño laboral. (Huacchillo, 2021).

3.4.2. Técnicas e instrumentos

Técnica: Encuesta

Mediante la técnica de encuesta se aplicó el cuestionario de forma personalizada a los trabajadores administrativos y asistenciales del centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, en la cual, se consignaron las interrogantes que mantienen relación con lo que se persigue en la presente investigación por cada variable e indicadores planteados (Arias y Covinos, 2021).

Instrumento: Cuestionario

Comprende el instrumento en el cual se establecen las interrogantes que se vinculan a nivel de cada variable del presente estudio, las mismas que se aplicaron en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, con el propósito de poder medir la relación del clima organizacional y el desempeño laboral, año 2022 (Manterola et al., 2019).

3.4.3. Validación y confiabilidad del instrumento.

Confiabilidad

La confiabilidad para cada instrumento, se aplicó a través del coeficiente alfa de Cronbach, en el orden siguiente:

Clima organizacional	
Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	
0.895	12

Desempeño laboral	
Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	
0.879	12

Validación

Mediante la participación de juicio de expertos especialistas en el tema de estudio, se validaron los instrumentos según criterios establecidos.

3.4.4. Procesamiento de datos

Para la recolección de datos, tomando en cuenta a Sánchez et al. (2018), se aplicó el cuestionario como instrumento que contiene los ítems por cada indicador en función de la técnica encuesta, lo cual permitió cuantitativamente establecer métodos descriptivos mediante la organización, resumen, análisis y presentación de los datos obtenidos mediante las observaciones.

Con la información proveniente de la recolección de datos, se analizó estadísticamente en cuadros que reflejen los resultados necesarios en la determinación de la información relevante, mediante las actividades relacionadas y así poder identificar y evaluar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral del personal del centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, año 2022.

Según la información que se obtuvo en la etapa de ejecución de la metodología prevista, se procesó en Microsoft Excel; para presentar cada resultado se aplicó el uso de tablas y figuras denotando el sistema de estadística descriptiva; para la comprobación de hipótesis se aplicó el programa SPSS versión 26.0, , mediante el cual se estableció el tipo de correlación entre las variables y dimensiones del presente estudio.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 1

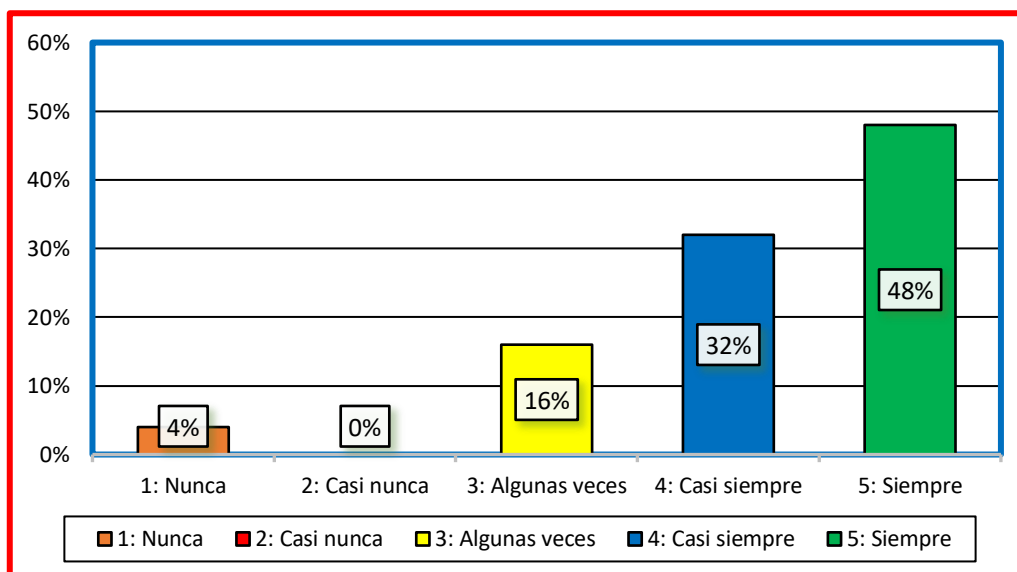
¿Te sientes comprometido con el éxito de la entidad?

1 <i>Nunca</i>	2 <i>Casi nunca</i>	3 <i>Algunas veces</i>	4 <i>Casi siempre</i>	5 <i>Siempre</i>
1	0	4	8	12

Nota. Escalas de respuestas

Figura 1

Compromiso con el éxito de la entidad.



Nota:

La tabla 1 y figura 1 evidencia que, para 1 colaborador nunca se siente comprometido con el éxito de la entidad, significando un 4%; para 4 colaboradores denotaron algunas veces con un 16%; para 8 colaboradores indicaron casi siempre que refleja el 32% y 12 colaboradores señalaron siempre equivalente al 48% de representatividad.

Tabla 2

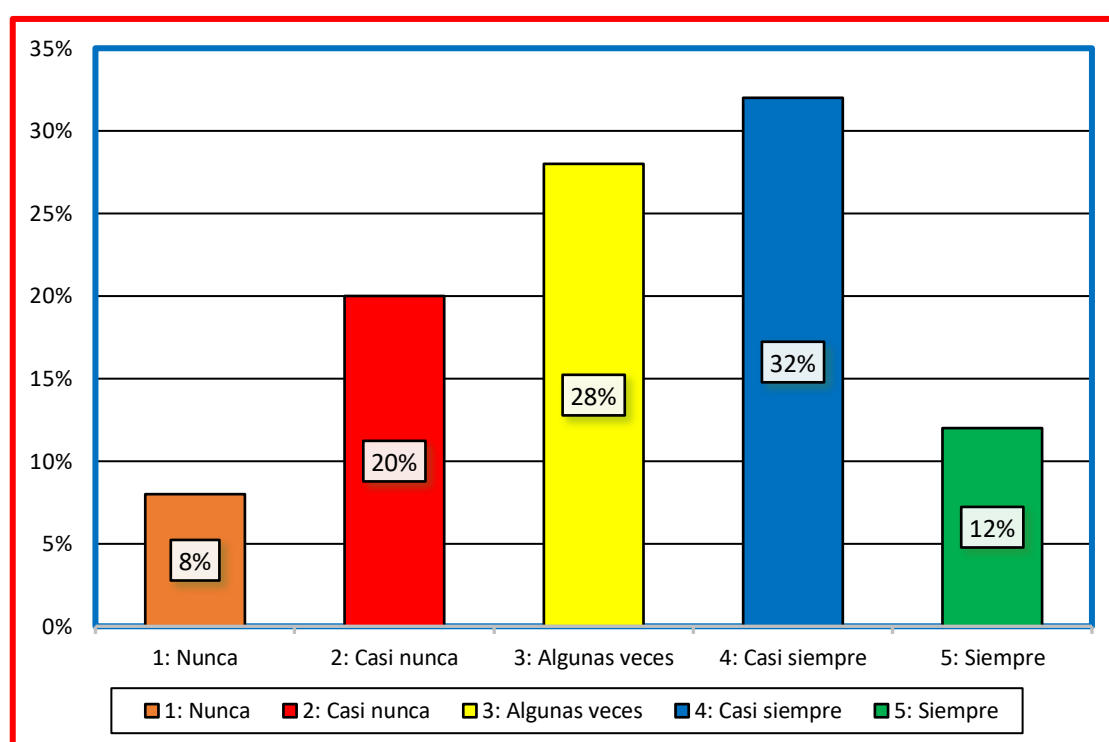
¿El clima institucional de la entidad permite comprometerse e identificarse institucionalmente?

1	2	3	4	5
<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Siempre</i>
2	5	7	8	3

Nota. Escalas de respuestas

Figura 2

Clima institucional de la entidad.



Nota:

La tabla 2 y figura 2 muestra que, para 2 colaboradores nunca el clima institucional de la entidad permite comprometerse e identificarse institucionalmente, con un 8%; para 5 colaboradores respondieron casi nunca significando un 20%; para 7 colaboradores precisaron algunas veces mediante un 28%; para 8 colaboradores indicaron casi siempre que evidencia el 32% y 3 colaboradores expresaron siempre equivalente al 12% de representatividad.

Tabla 3

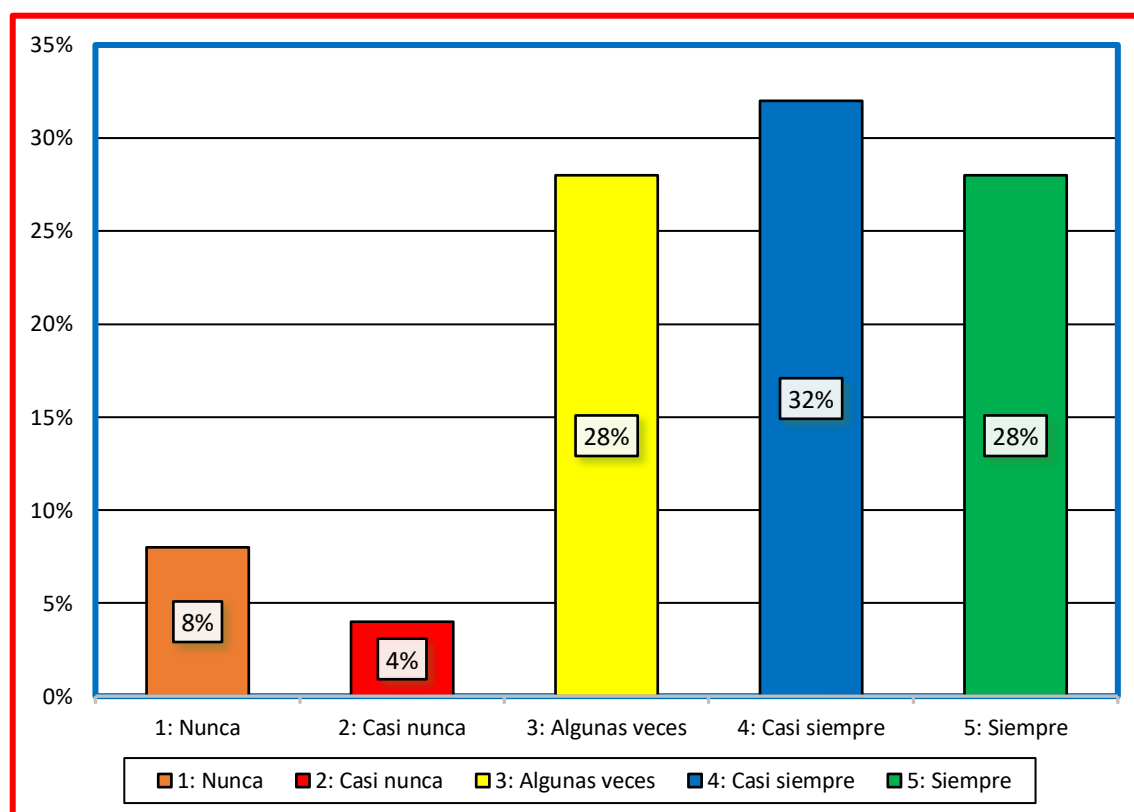
¿La convicción personal contribuye con el clima institucional en la entidad?

1 Nunca	2 Casi nunca	3 Algunas veces	4 Casi siempre	5 Siempre
2	1	7	8	7

Nota. Escalas de respuestas

Figura 3

Convicción personal.



Nota:

La tabla 3 y figura 3 muestra que, para 2 colaboradores nunca la convicción personal contribuye con el clima institucional en la entidad, con un 8%; para 1 colaboradores contestaron casi nunca significando un 4%; para 7 colaboradores señalaron algunas veces mediante un 28%; para 8 colaboradores apuntaron casi siempre que evidencia el 32% y 3 colaboradores indicaron siempre equivalente al 28% de representatividad.

Tabla 4

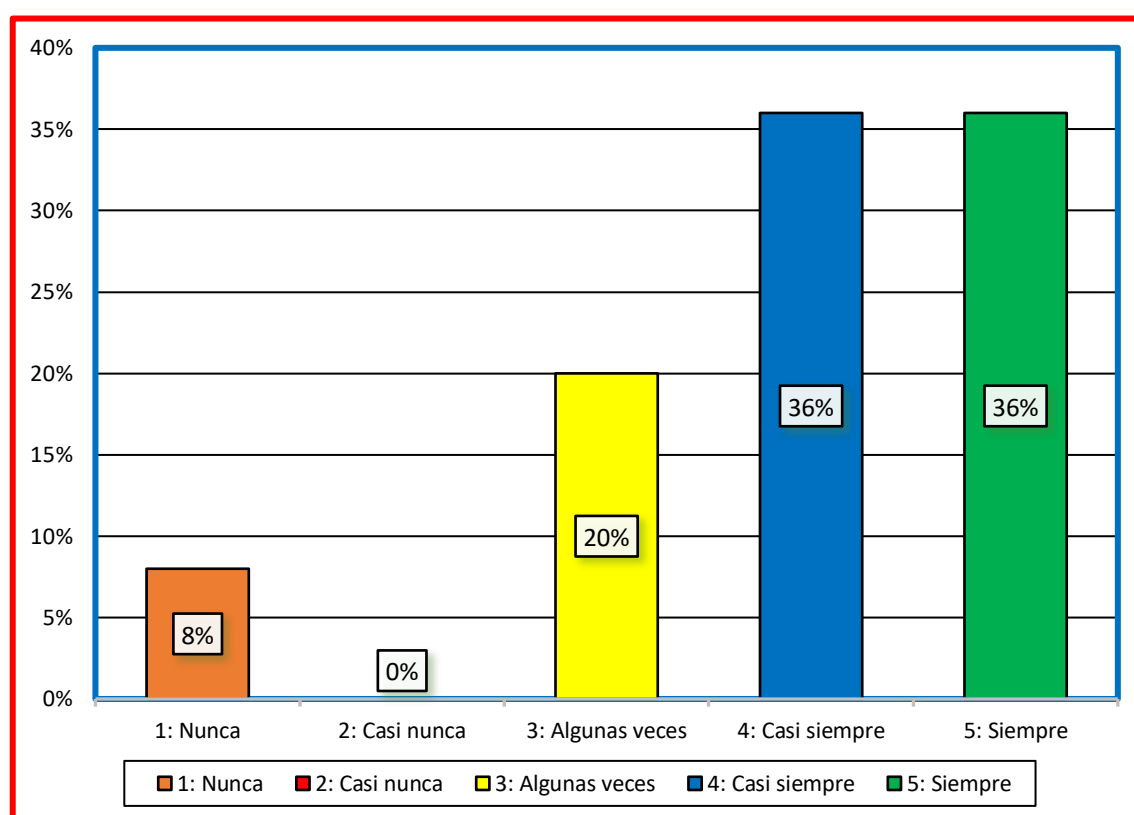
¿Te sientes identificado mediante convicción personal con la entidad?

1 <i>Nunca</i>	2 <i>Casi nunca</i>	3 <i>Algunas veces</i>	4 <i>Casi siempre</i>	5 <i>Siempre</i>
2	0	5	9	9

Nota. Escalas de respuestas

Figura 4

Identificación mediante convicción personal con la entidad.



Nota:

La tabla 4 y figura 4 muestra que, para 2 colaboradores nunca te sientes identificado mediante convicción personal con la entidad, con un 8%; para 5 colaboradores señalaron algunas veces mediante un 20%; para 9 colaboradores precisaron casi siempre que evidencia el 36% y 9 colaboradores expresaron siempre equivalente al 36% de representatividad.

Tabla 5

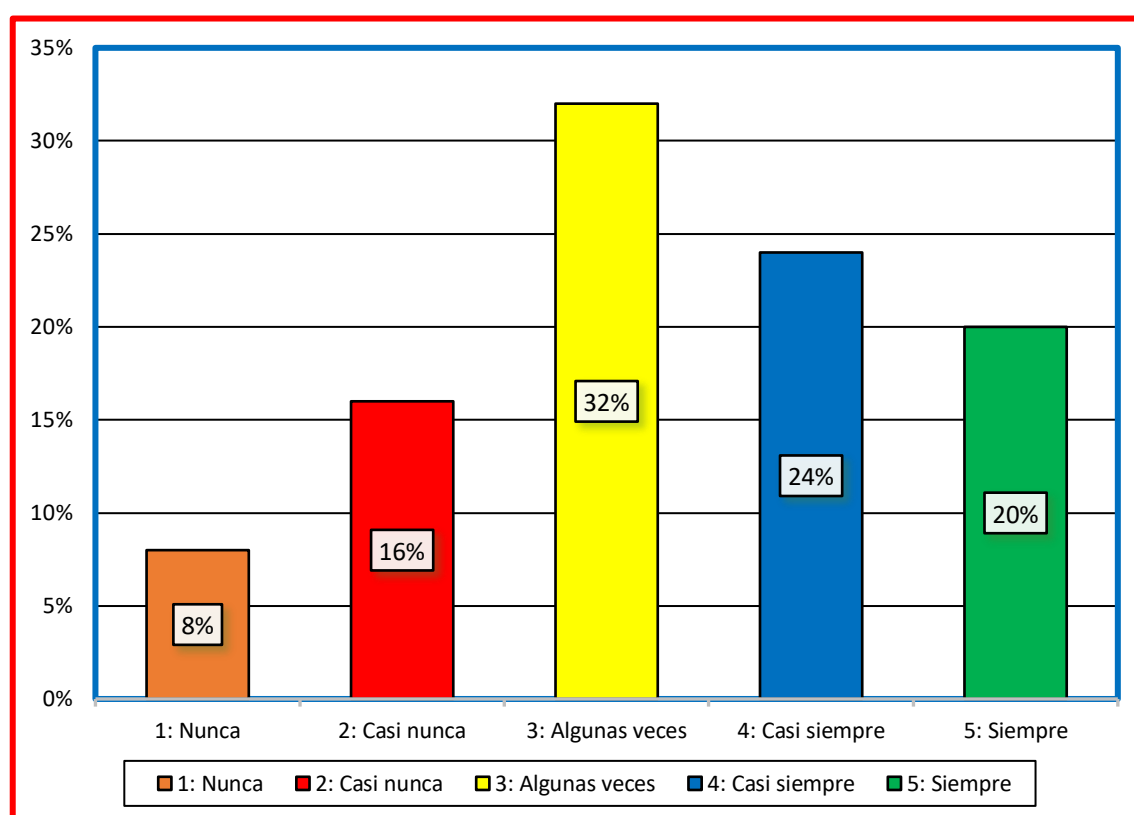
¿Se cumple el reglamento interno para un adecuado clima organizacional?

1 <i>Nunca</i>	2 <i>Casi nunca</i>	3 <i>Algunas veces</i>	4 <i>Casi siempre</i>	5 <i>Siempre</i>
2	4	8	6	5

Nota. Escalas de respuestas

Figura 5

Cumplimiento del reglamento interno.



Nota:

La tabla 5 y figura 5 muestra que, para 2 colaboradores nunca se cumple el reglamento interno para un adecuado clima organizacional, con un 8%; para 4 colaboradores indicaron casi nunca mediante un 16%; para 8 colaboradores aceptaron algunas veces una evidencia el 32%; 6 colaboradores respondieron casi siempre, expresaron el 24% y 5 colaboradores señalaron siempre, equivalente al 20% de representatividad.

Tabla 6

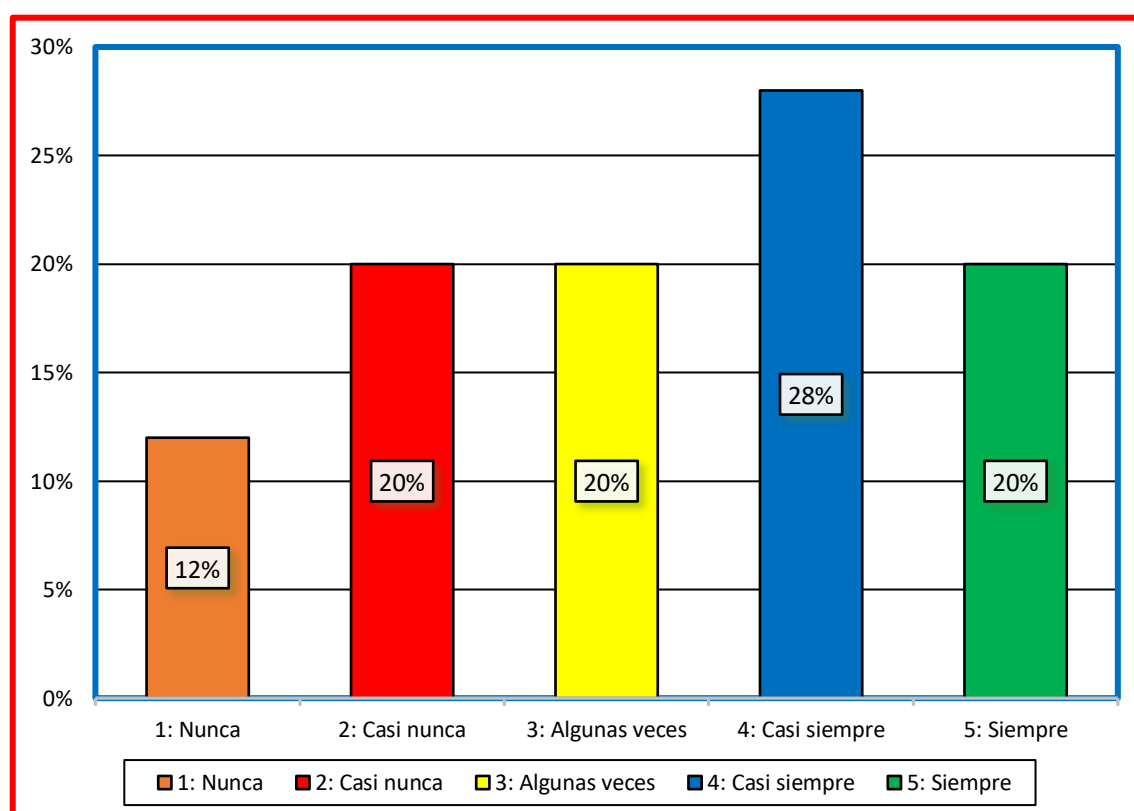
¿Es socializado el reglamento interno de la entidad?

1 Nunca	2 Casi nunca	3 Algunas veces	4 Casi siempre	5 Siempre
3	5	5	7	5

Nota. Escalas de respuestas

Figura 6

Socialización del reglamento interno de la entidad.



Nota:

La tabla 6 y figura 6 muestra que, para 3 colaboradores nunca es socializado el reglamento interno de la entidad, con un 12%; para 5 colaboradores aceptaron casi nunca precisaron un 20%; para 5 colaboradores indicaron algunas veces indicaron el 20%; para 7 colaboradores indicaron casi siempre que evidencia el 28% y 5 colaboradores aceptaron siempre equivalente al 20% de representatividad.

Tabla 7

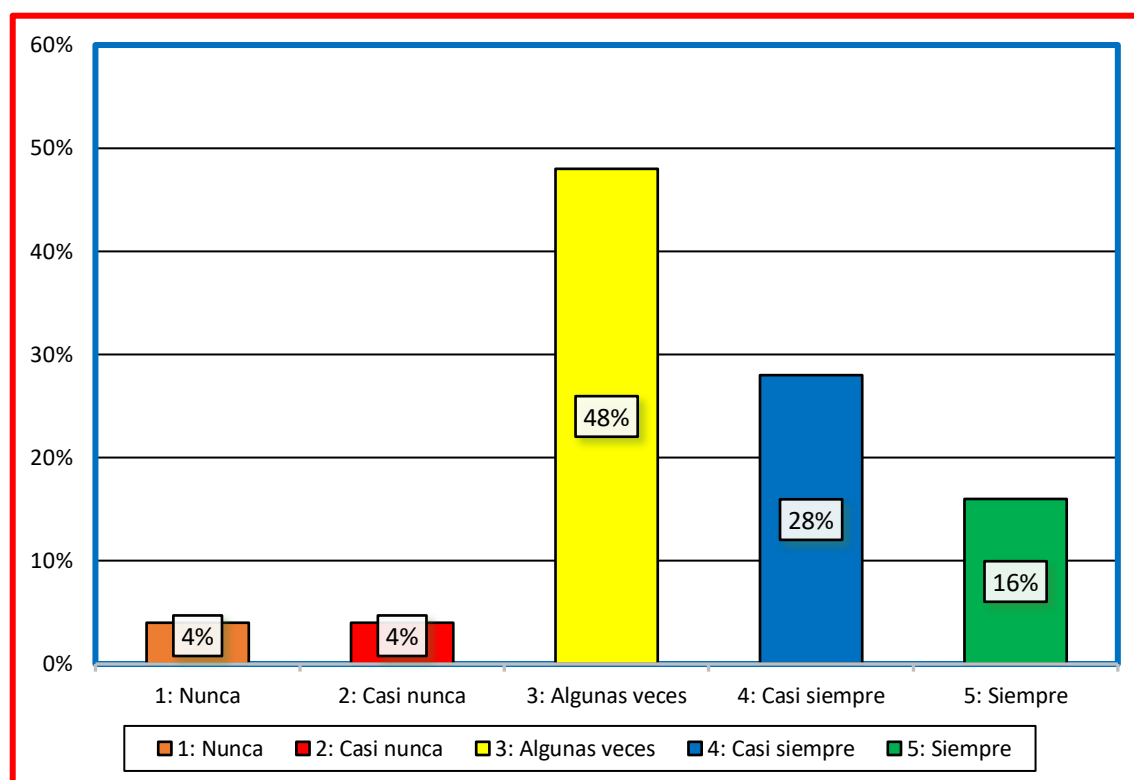
¿Se cuenta con instalaciones adecuadas para un favorable clima organizacional?

1 Nunca	2 Casi nunca	3 Algunas veces	4 Casi siempre	5 Siempre
1	1	12	7	4

Nota. Escalas de respuestas

Figura 7

Instalaciones adecuadas para un favorable clima organizacional.



Nota:

La tabla 7 y figura 7 muestra que, para 1 colaborador nunca se cuenta con instalaciones adecuadas para un favorable clima organizacional, con un 4%; para 1 colaborador indicaron casi nunca significando un 4%; para 12 colaboradores precisaron algunas veces mediante un 48%; para 7 colaboradores señalaron casi siempre que evidencia el 28% y 4 colaboradores manifiestan siempre equivalente al 16% de representatividad.

Tabla 8

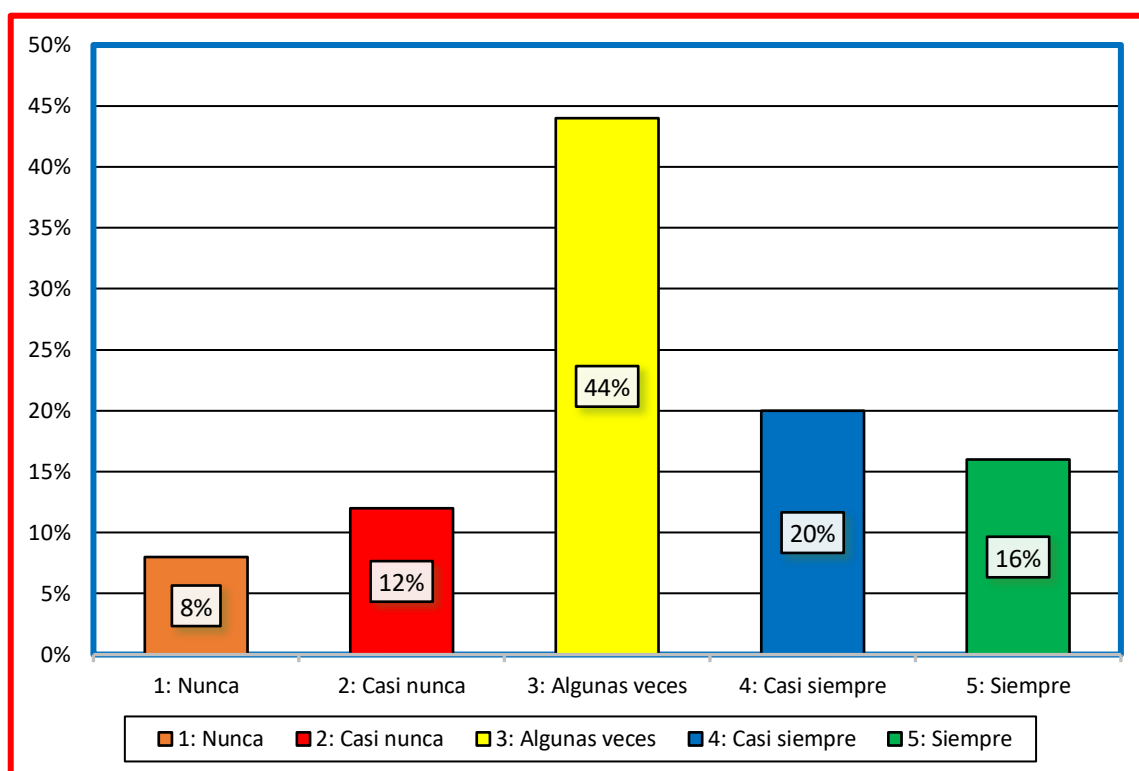
¿Los ambientes físicos reúnen las condiciones básicas en la entidad?

1 Nunca	2 Casi nunca	3 Algunas veces	4 Casi siempre	5 Siempre
2	3	11	5	4

Nota. Escalas de respuestas

Figura 8

Ambientes físicos.



Nota:

La tabla 8 y figura 8 muestra que, para 2 colaboradores nunca *los ambientes físicos reúnen las condiciones básicas en la entidad*, con un 8%; para 3 colaboradores precisaron casi nunca significando un 12%; para 11 colaboradores manifestaron algunas veces mediante un 44%; para 5 colaboradores indicaron casi siempre que evidencia el 20% y 4 colaboradores expresaron siempre equivalente al 16% de representatividad.

Tabla 9

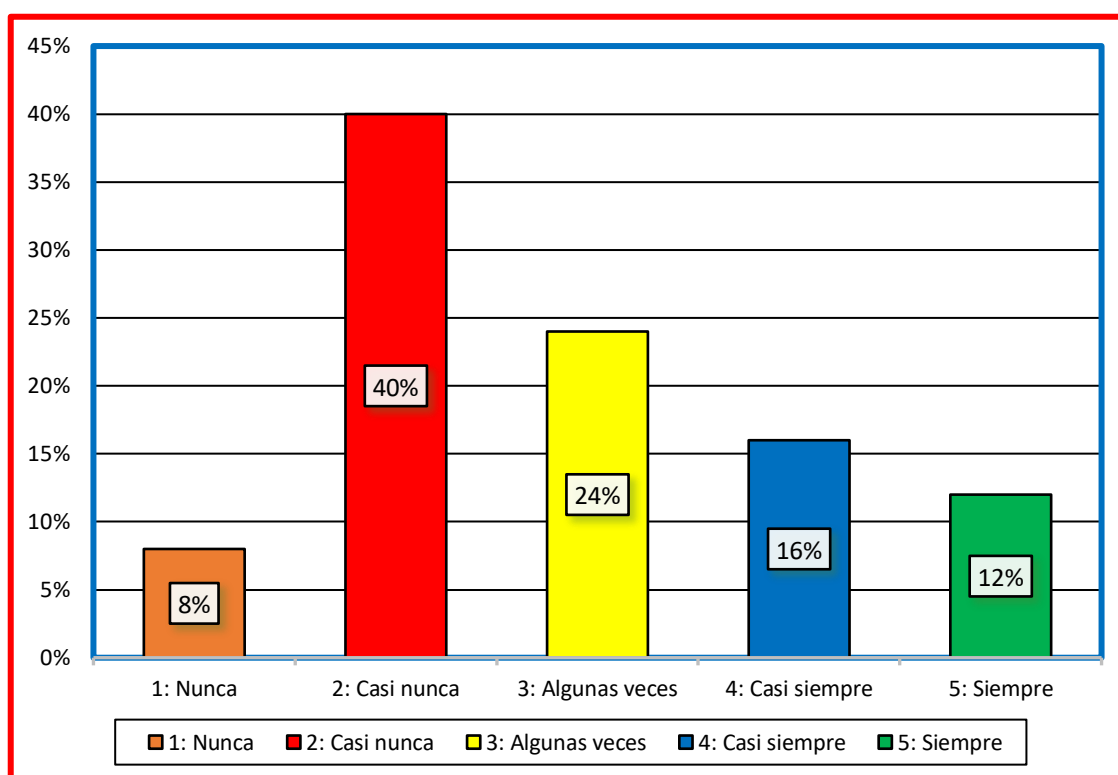
¿Se cuenta con equipos informáticos en cada área para un favorable clima organizacional?

1	2	3	4	5
<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Siempre</i>
2	10	6	4	3

Nota. Escalas de respuestas

Figura 9

Equipos informáticos en cada área.



Nota:

La tabla 9 y figura 9 muestra que, para 2 colaboradores nunca se cuenta con equipos informáticos en cada área para un favorable clima organizacional, con un 8%; para 10 colaboradores expresaron casi nunca significando en un 40%; para 6 colaboradores indicaron algunas veces mediante un 24%; para 4 colaboradores señalaron casi siempre que evidencia el 16% y 3 colaboradores manifiesta siempre equivalente al 12% de representatividad.

Tabla 10

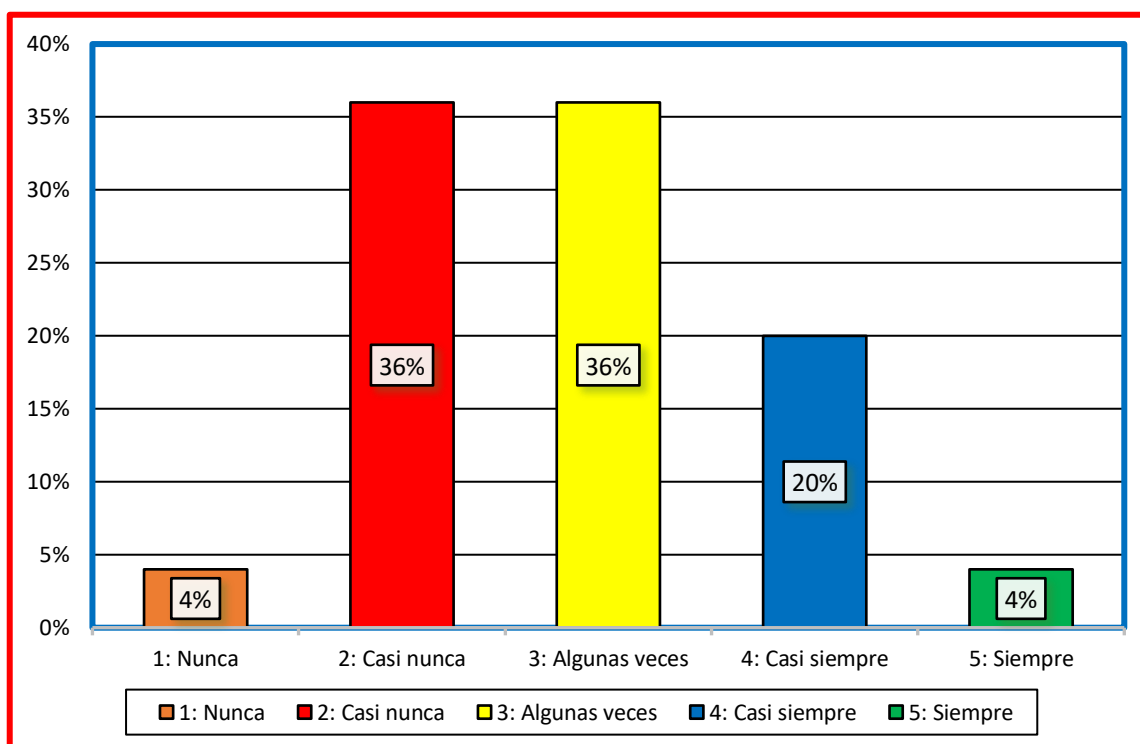
¿Los equipos informáticos reúnen las condiciones para un óptimo trabajo en la entidad?

1 <i>Nunca</i>	2 <i>Casi nunca</i>	3 <i>Algunas veces</i>	4 <i>Casi siempre</i>	5 <i>Siempre</i>
1	9	9	5	1

Nota. Escalas de respuestas

Figura 10

Condiciones óptimas de equipos informáticos.



Nota:

La tabla 10 y figura 10 muestra que, para 1 colaborador nunca los equipos informáticos reúnen las condiciones para un óptimo trabajo en la entidad, con un 4%; para 9 colaboradores señalaron casi nunca significando un 36%; para 9 colaboradores indicaron algunas veces mediante un 36%; para 5 colaboradores expresaron casi siempre que evidencia el 20% y 1 colaborador manifiestan siempre equivalente al 16% de representatividad.

Tabla 11

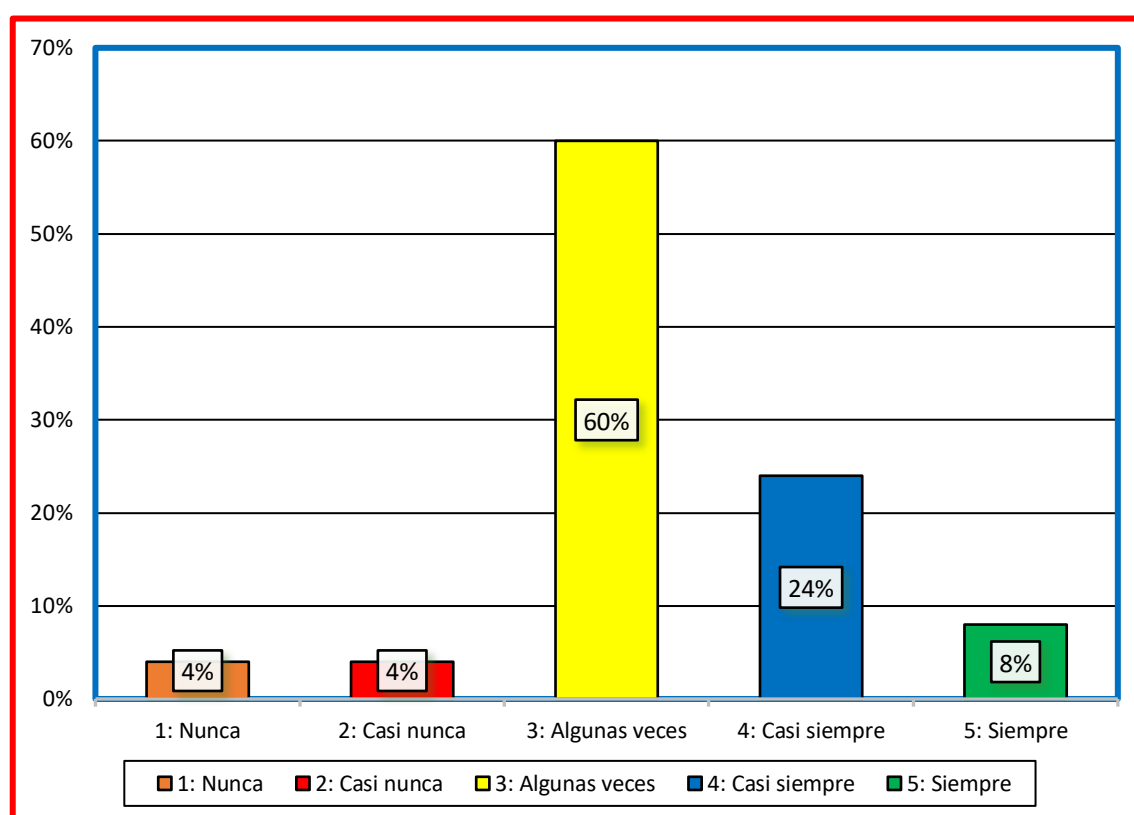
¿Se cuenta con material asistencial para un favorable clima organizacional?

1 <i>Nunca</i>	2 <i>Casi nunca</i>	3 <i>Algunas veces</i>	4 <i>Casi siempre</i>	5 <i>Siempre</i>
1	1	15	6	2

Nota. Escalas de respuestas

Figura 11

Material asistencial para un favorable clima organizacional.



Nota:

La tabla 11 y figura 11 muestra que, para 1 colaborador nunca se cuenta con material asistencial para un favorable clima organizacional, con un 4%; para 1 colaborador denotaron casi nunca significando un 4%; para 15 colaboradores señalaron algunas veces mediante un 60%; para 6 colaboradores indicaron casi siempre evidencia el 24% y 2 colaboradores manifiestan siempre equivalente al 8% de representatividad.

Tabla 12

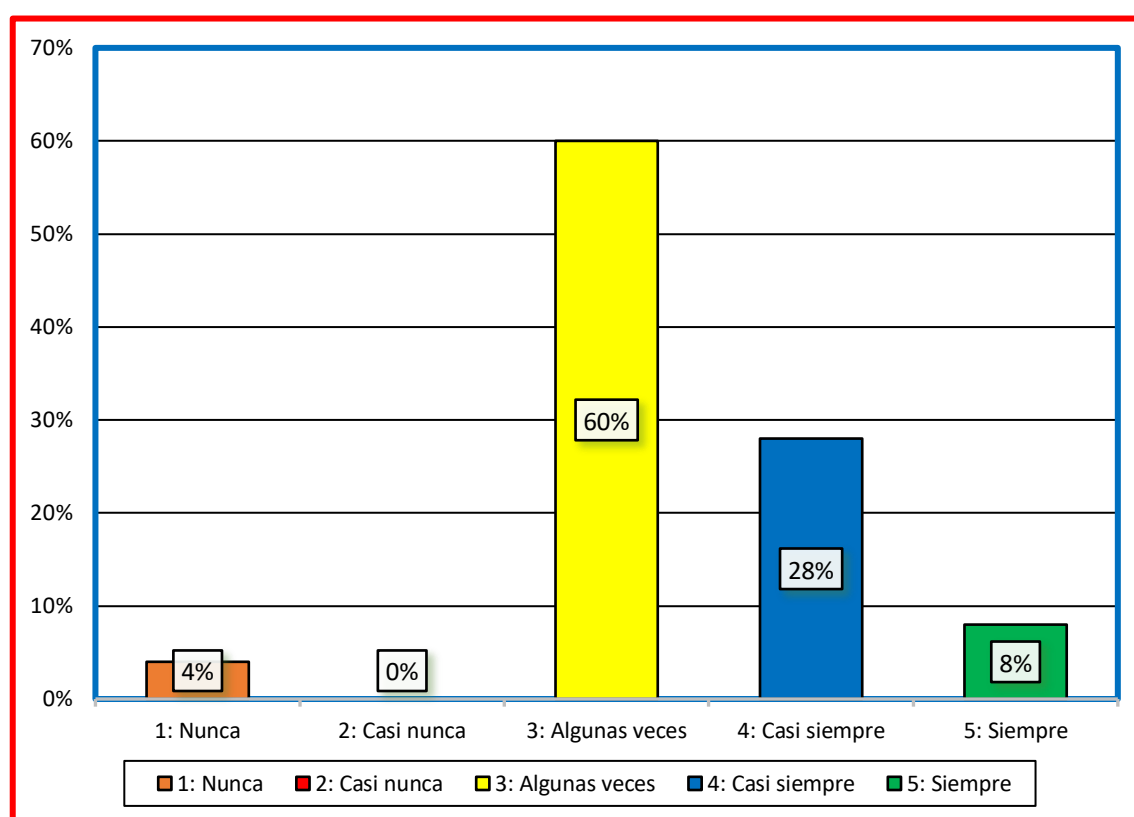
¿El material asistencial reúnen las condiciones para un óptimo trabajo en la entidad?

1 Nunca	2 Casi nunca	3 Algunas veces	4 Casi siempre	5 Siempre
1	0	15	7	2

Nota. Escalas de respuestas

Figura 12

Material asistencial para un óptimo trabajo en la entidad.



Nota:

La tabla 12 y figura 12 muestra que, para 1 colaborador nunca el material asistencial reúne las condiciones para un óptimo trabajo en la entidad, con un 4%; para 15 colaboradores indicaron algunas veces mediante un 60%; para 7 colaboradores manifiestan casi siempre evidencia el 28% y 2 colaboradores señalaron siempre el equivalente al 8% de representatividad.

Tabla 13

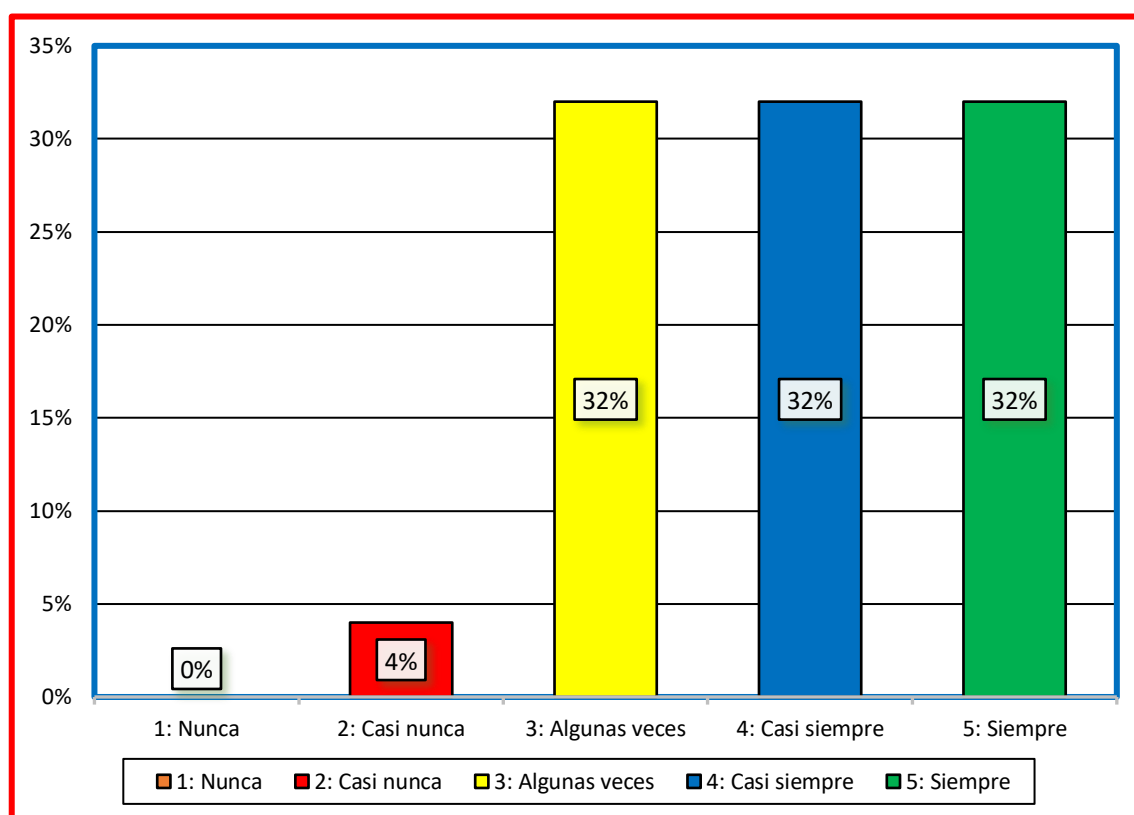
¿El personal es responsable en las funciones asignadas?

1 <i>Nunca</i>	2 <i>Casi nunca</i>	3 <i>Algunas veces</i>	4 <i>Casi siempre</i>	5 <i>Siempre</i>
0	1	8	8	8

Nota. Escalas de respuestas

Figura 13

Responsabilidad del personal en funciones asignadas.



Nota:

La tabla 13 y figura 13 muestra que, para 1 colaborador casi nunca el personal es responsable en las funciones asignadas, con un 4%; para 8 colaboradores significaron algunas veces mediante un 32%; para 8 colaboradores señalaron casi siempre evidencia el 32% y 8 colaboradores expresaron siempre equivalente al 32% de representatividad.

Tabla 14

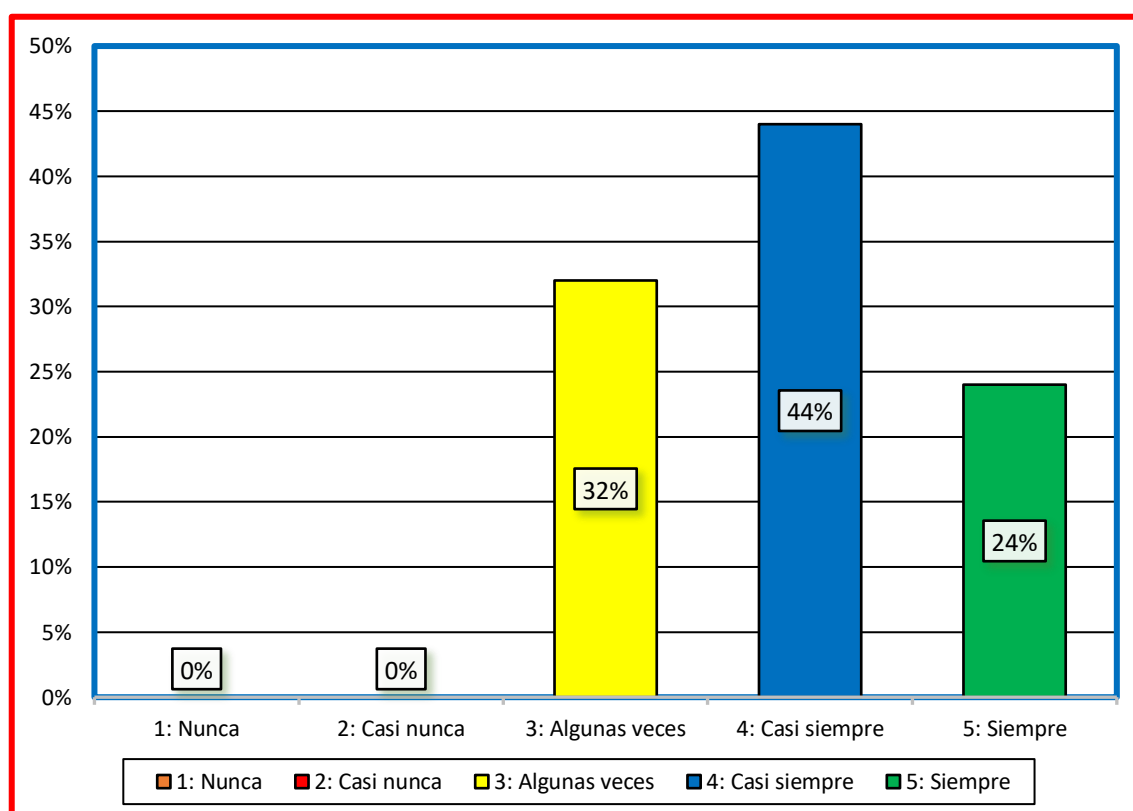
¿El desempeño laboral es asumido con responsabilidad en cada una de las funciones?

1 <i>Nunca</i>	2 <i>Casi nunca</i>	3 <i>Algunas veces</i>	4 <i>Casi siempre</i>	5 <i>Siempre</i>
0	0	8	11	6

Nota. Escalas de respuestas

Figura 14

Responsabilidad en el desempeño laboral.



Nota:

La tabla 14 y figura 14 muestra que, para 8 colaboradores algunas veces el desempeño laboral es asumido con responsabilidad en cada una de las funciones, con un 32%; para 11 colaboradores indicaron casi siempre evidencia el 44% y 6 colaboradores expresaron siempre equivalente al 24% de representatividad.

Tabla 15

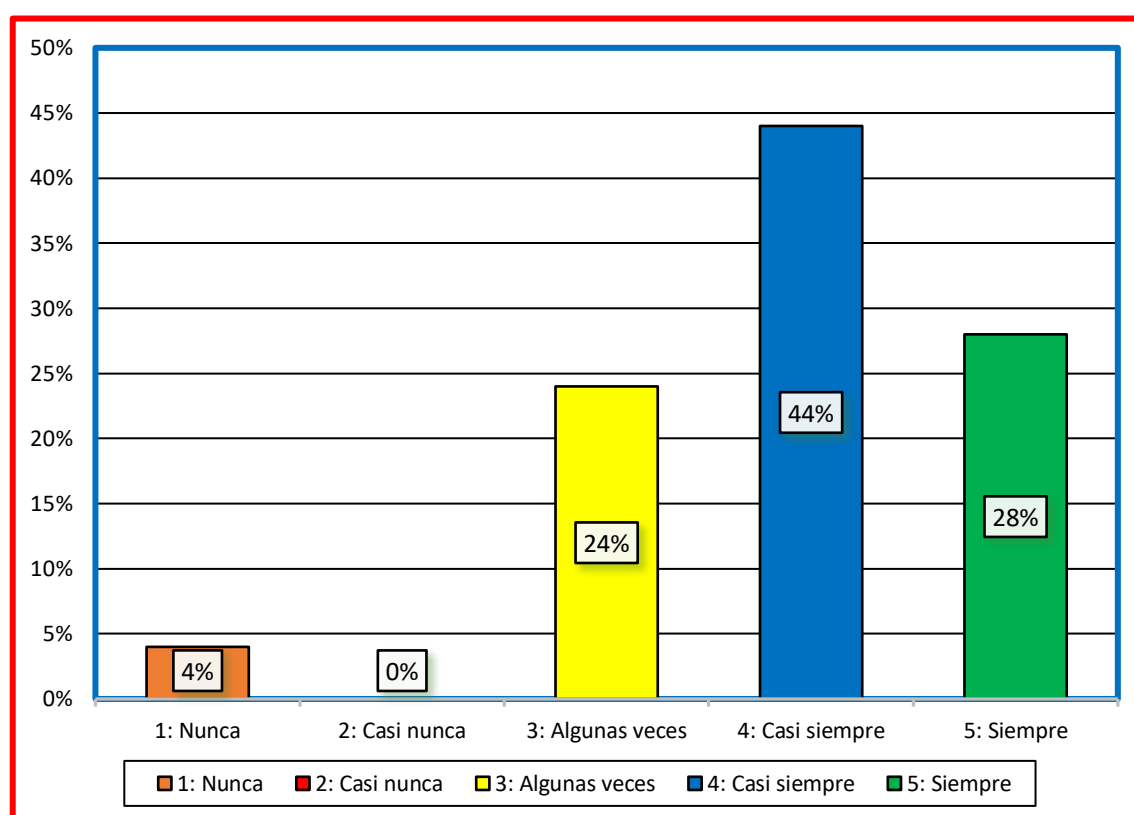
¿Se aplica la ética en el desempeño laboral?

1 <i>Nunca</i>	2 <i>Casi nunca</i>	3 <i>Algunas veces</i>	4 <i>Casi siempre</i>	5 <i>Siempre</i>
1	0	6	11	7

Nota. Escalas de respuestas

Figura 15

Aplicación de ética en el desempeño laboral.



Nota:

La tabla 15 y figura 15 muestra que, para 6 colaboradores algunas veces se aplica la ética en el desempeño laboral, con un 24%; para 11 colaboradores indicaron casi siempre evidencia el 44% y 7 colaboradores señalaron siempre equivalente al 28% de representatividad.

Tabla 16

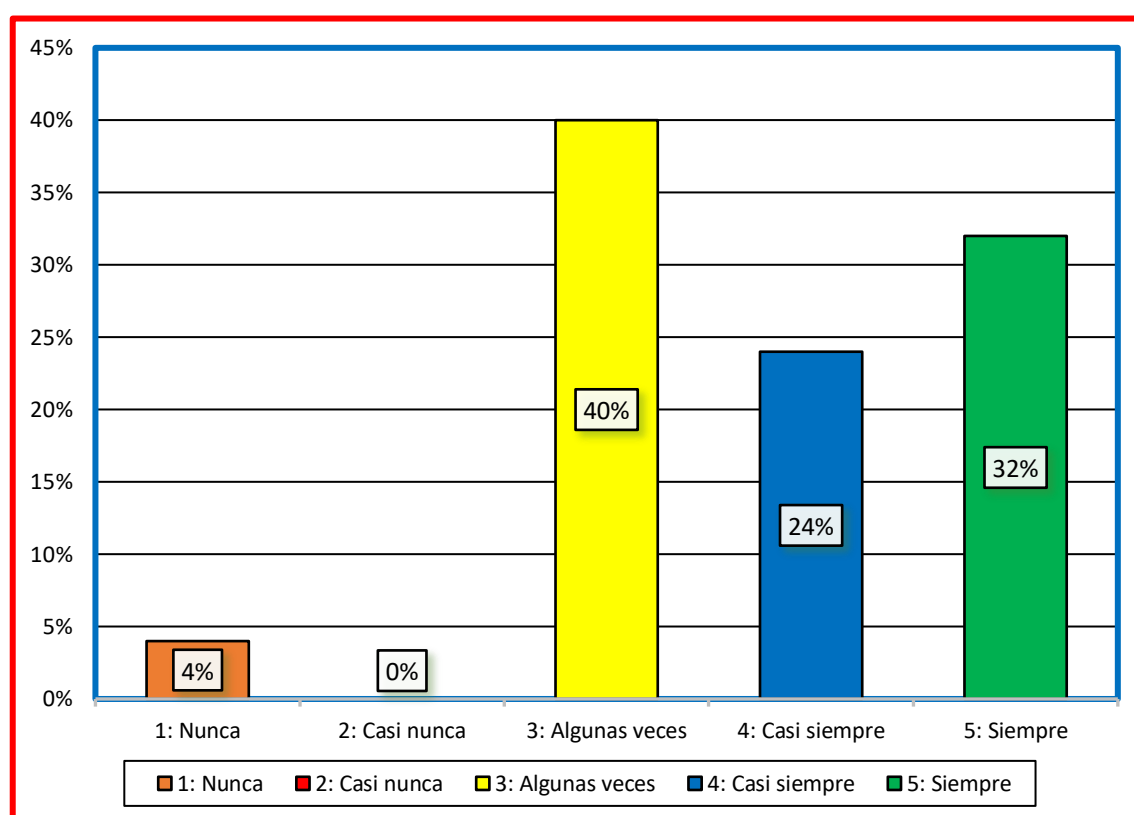
¿Se fomenta los valores en el desempeño laboral?

1 Nunca	2 Casi nunca	3 Algunas veces	4 Casi siempre	5 Siempre
1	0	10	6	8

Nota. Escalas de respuestas

Figura 16

Fomentación de valores en el desempeño laboral.



Nota:

La tabla 16 y figura 16 muestra que, para 1 colaborador nunca se fomenta los valores en el desempeño laboral, con un 4%; para 10 colaboradores indicaron algunas veces mediante un 40%; para 6 colaboradores manifiestan casi siempre evidencia el 24% y 8 colaboradores señalaron siempre el equivalente al 32% de representatividad.

Tabla 17

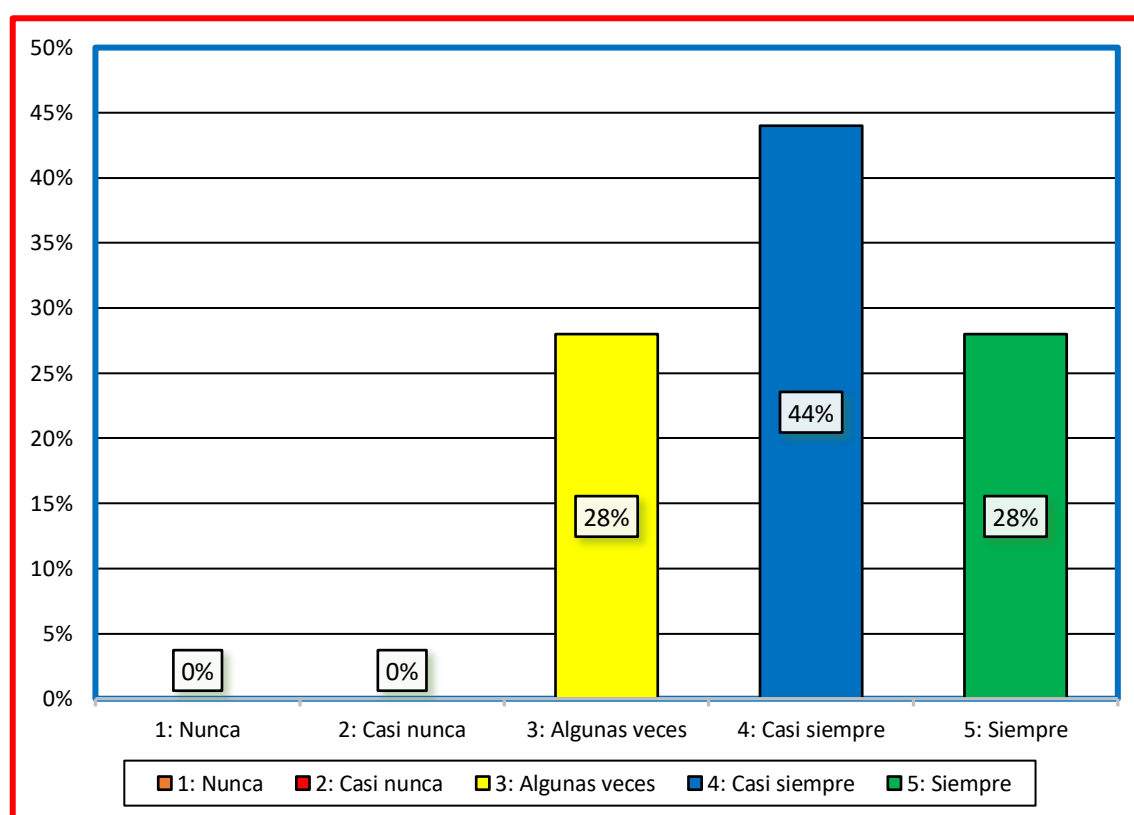
¿El desempeño laboral permite alcanzar las metas institucionales?

1 <i>Nunca</i>	2 <i>Casi nunca</i>	3 <i>Algunas veces</i>	4 <i>Casi siempre</i>	5 <i>Siempre</i>
0	0	7	11	7

Nota. Escalas de respuestas

Figura 17

Metas institucionales.



Nota:

La tabla 17 y figura 17 muestra que, para 7 colaboradores algunas veces el desempeño laboral permite alcanzar las metas institucionales, con un 28%; para 11 colaboradores indicaron casi siempre evidencia el 44% y 7 colaboradores expresaron siempre equivalente al 28% de representatividad.

Tabla 18

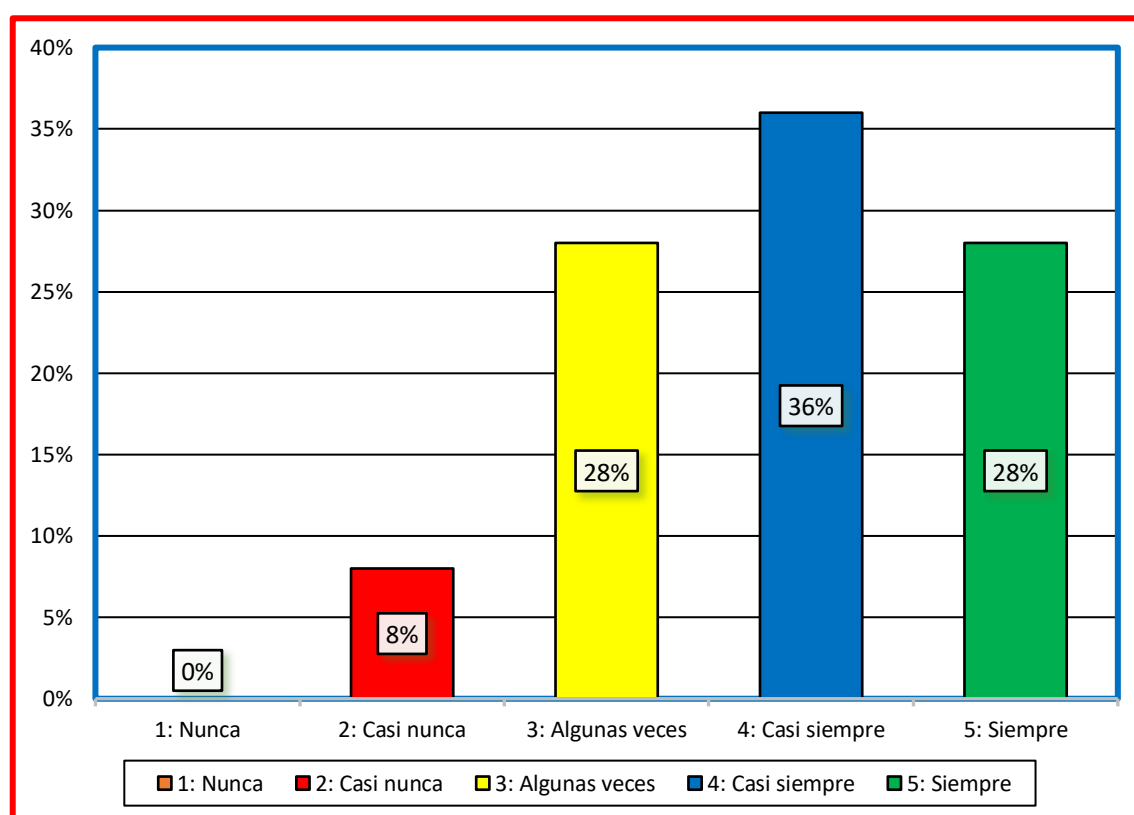
¿El logro de metas se planifica oportunamente?

1 <i>Nunca</i>	2 <i>Casi nunca</i>	3 <i>Algunas veces</i>	4 <i>Casi siempre</i>	5 <i>Siempre</i>
0	2	7	9	7

Nota. Escalas de respuestas

Figura 18

Planificación oportuna de logro de metas.



Nota:

La tabla 18 y figura 18 muestra que, para 2 colaboradores casi nunca el logro de metas se planifica oportunamente, con un 8%; para 7 colaboradores significaron algunas veces mediante un 28%; para 9 colaboradores señalaron casi siempre evidencia el 36% y 7 colaboradores expresaron siempre equivalente al 28% de representatividad.

Tabla 19

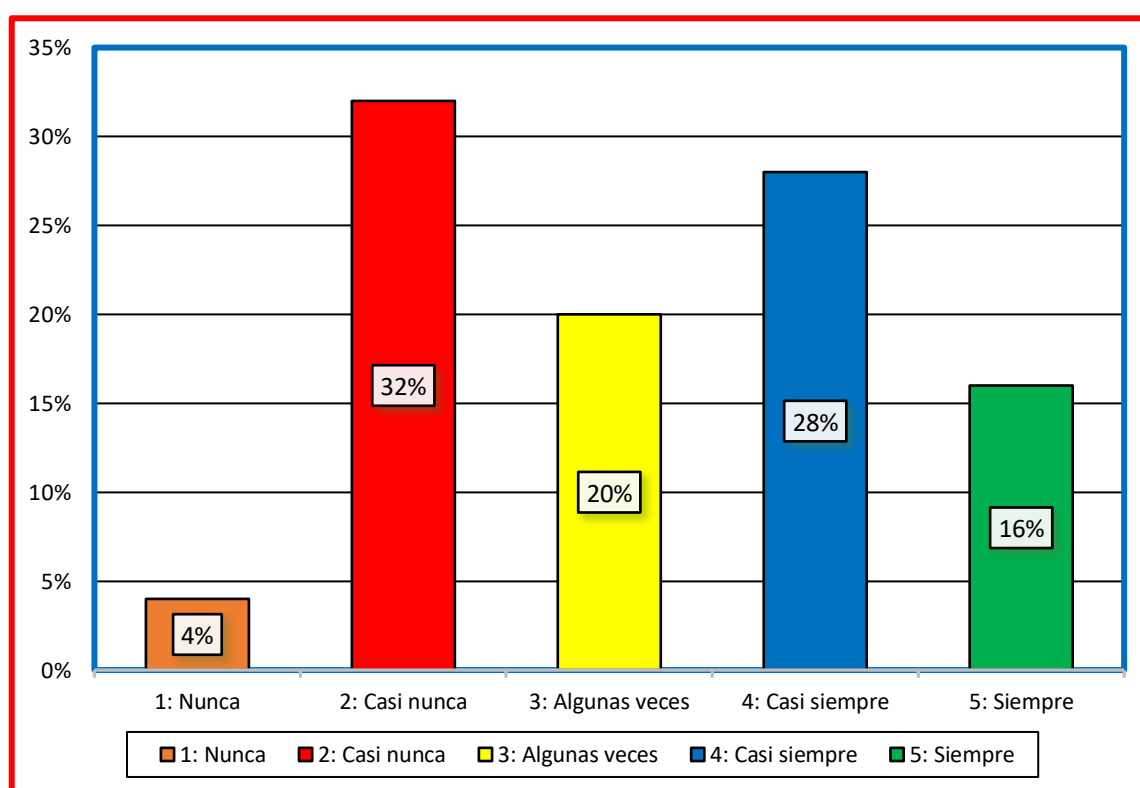
¿El liderazgo en la entidad brinda confianza laboral?

1 Nunca	2 Casi nunca	3 Algunas veces	4 Casi siempre	5 Siempre
1	8	5	7	4

Nota. Escalas de respuestas

Figura 19

Liderazgo en la entidad.



Nota:

La tabla 19 y figura 19 muestra que, para 1 colaborador nunca *el liderazgo en la entidad brinda confianza laboral*, con un 4%; para 8 colaboradores respondieron casi nunca significando un 32%; para 5 colaboradores precisaron algunas veces mediante un 20%; para 7 colaboradores indicaron casi siempre que evidencia el 28% y 4 colaboradores expresaron siempre equivalente al 16% de representatividad.

Tabla 20

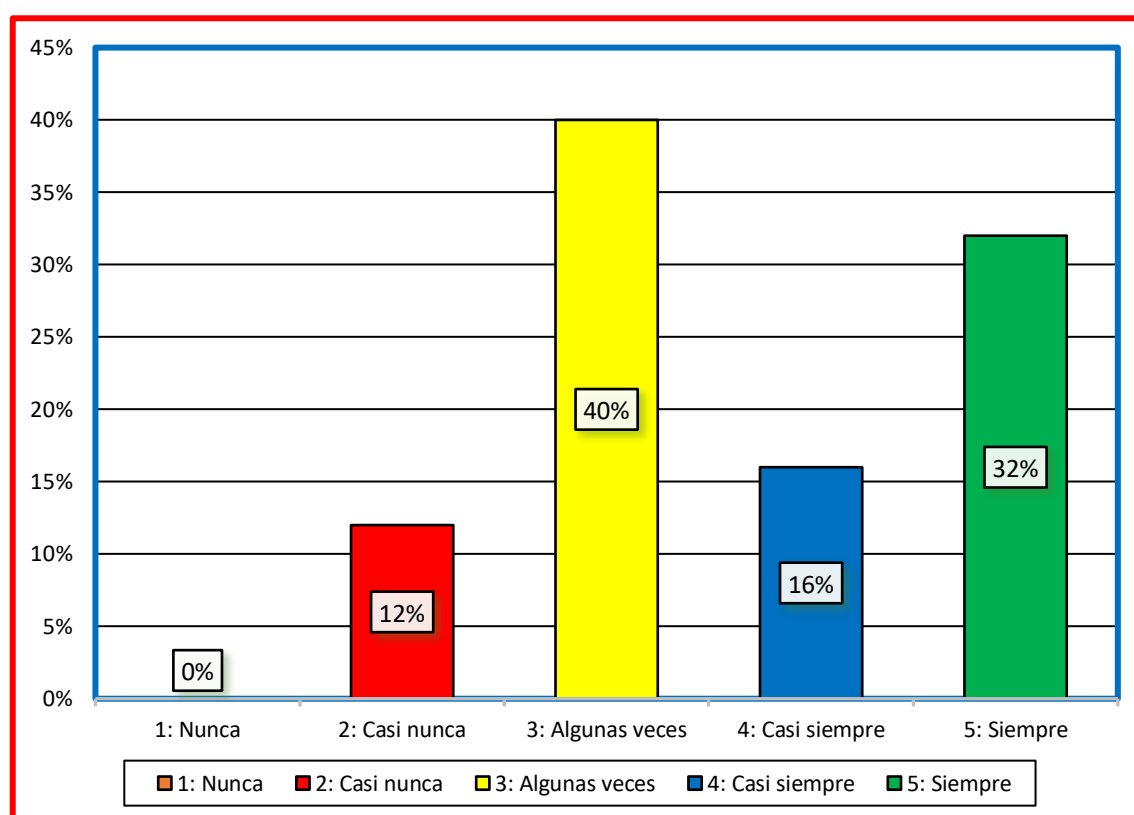
¿Cada líder muestra un apropiado desempeño laboral?

1 <i>Nunca</i>	2 <i>Casi nunca</i>	3 <i>Algunas veces</i>	4 <i>Casi siempre</i>	5 <i>Siempre</i>
0	3	10	4	8

Nota. Escalas de respuestas

Figura 20

Apropiado desempeño laboral de un líder.



Nota:

La tabla 20 y figura 20 muestra que, para 3 colaboradores casi nunca cada líder muestra un apropiado desempeño laboral, con un 12%; para 10 colaboradores indicaron algunas veces una evidencia el 40%; 4 colaboradores respondieron casi siempre, expresaron el 16% y 8 colaboradores expresaron siempre equivalente al 32% de representatividad.

Tabla 21

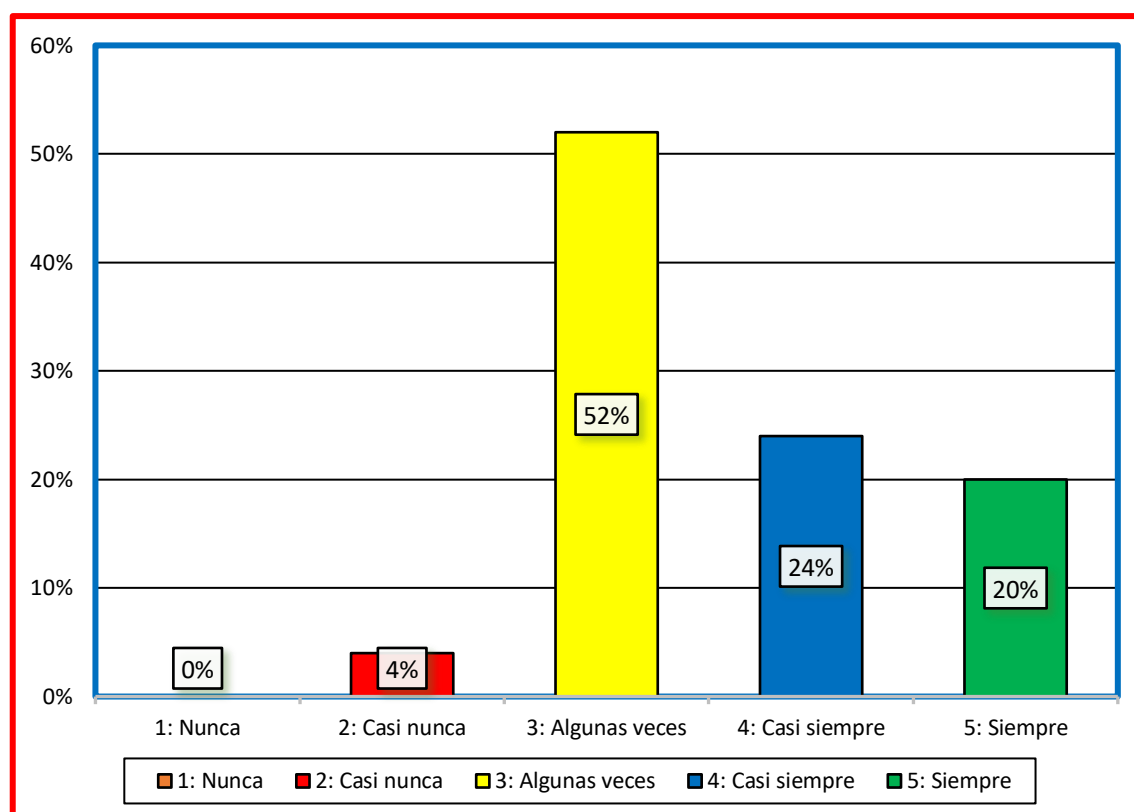
¿Se cuenta con trabajo en equipo en la entidad?

1 <i>Nunca</i>	2 <i>Casi nunca</i>	3 <i>Algunas veces</i>	4 <i>Casi siempre</i>	5 <i>Siempre</i>
0	1	13	6	5

Nota. Escalas de respuestas

Figura 21

Trabajo en equipo en la entidad.



Nota:

La tabla 21 y figura 21 muestra que, para 1 colaborador casi nunca se cuenta con trabajo en equipo en la entidad, con un 4%; para 13 colaboradores expresaron algunas veces mediante el 52%; 6 colaboradores respondieron casi siempre que evidencia el 24% y 5 colaboradores señalaron siempre equivalente al 20% de representatividad.

Tabla 22

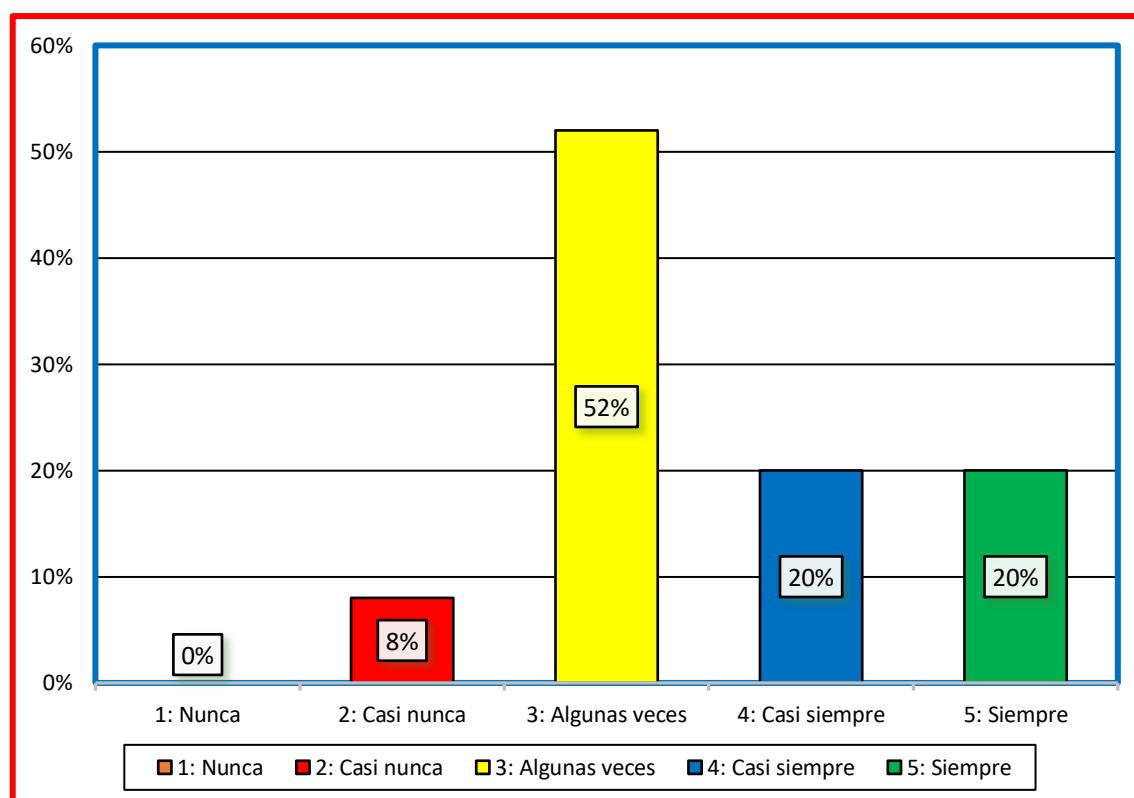
¿Es relevante el trabajo en equipo en la entidad?

1 <i>Nunca</i>	2 <i>Casi nunca</i>	3 <i>Algunas veces</i>	4 <i>Casi siempre</i>	5 <i>Siempre</i>
0	2	13	5	5

Nota. Escalas de respuestas

Figura 22

Trabajo relevante en equipo.



Nota:

La tabla 22 y figura 22 muestra que, para 2 colaboradores casi nunca es relevante el trabajo en equipo en la entidad, con un 8%; para 13 colaboradores precisaron algunas veces mediante un 52%; para 5 colaboradores indicaron casi siempre que evidencia el 20% y 5 colaboradores expresaron siempre equivalente al 20% de representatividad.

Tabla 23

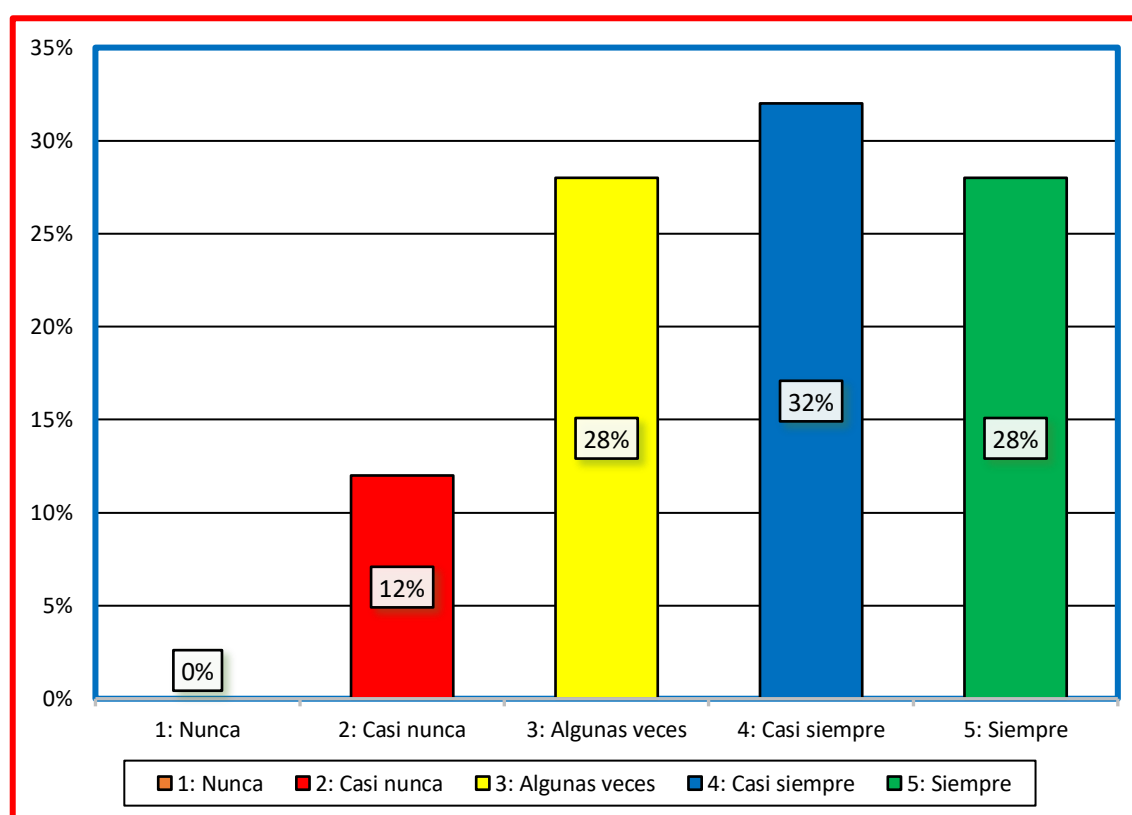
¿Las competencias laborales son lideradas por los responsables en cada área?

1 <i>Nunca</i>	2 <i>Casi nunca</i>	3 <i>Algunas veces</i>	4 <i>Casi siempre</i>	5 <i>Siempre</i>
0	3	7	8	7

Nota. Escalas de respuestas

Figura 23

Competencias laborales lideradas por responsables de cada área.



Nota:

La tabla 23 y figura 23 muestra que, para 3 colaboradores casi nunca las competencias laborales son lideradas por los responsables en cada área, con un 12%; para 7 colaboradores significaron algunas veces mediante un 28%; para 8 colaboradores señalaron casi siempre evidencia el 32% y 7 colaboradores expresaron siempre equivalente al 28% de representatividad.

Tabla 24

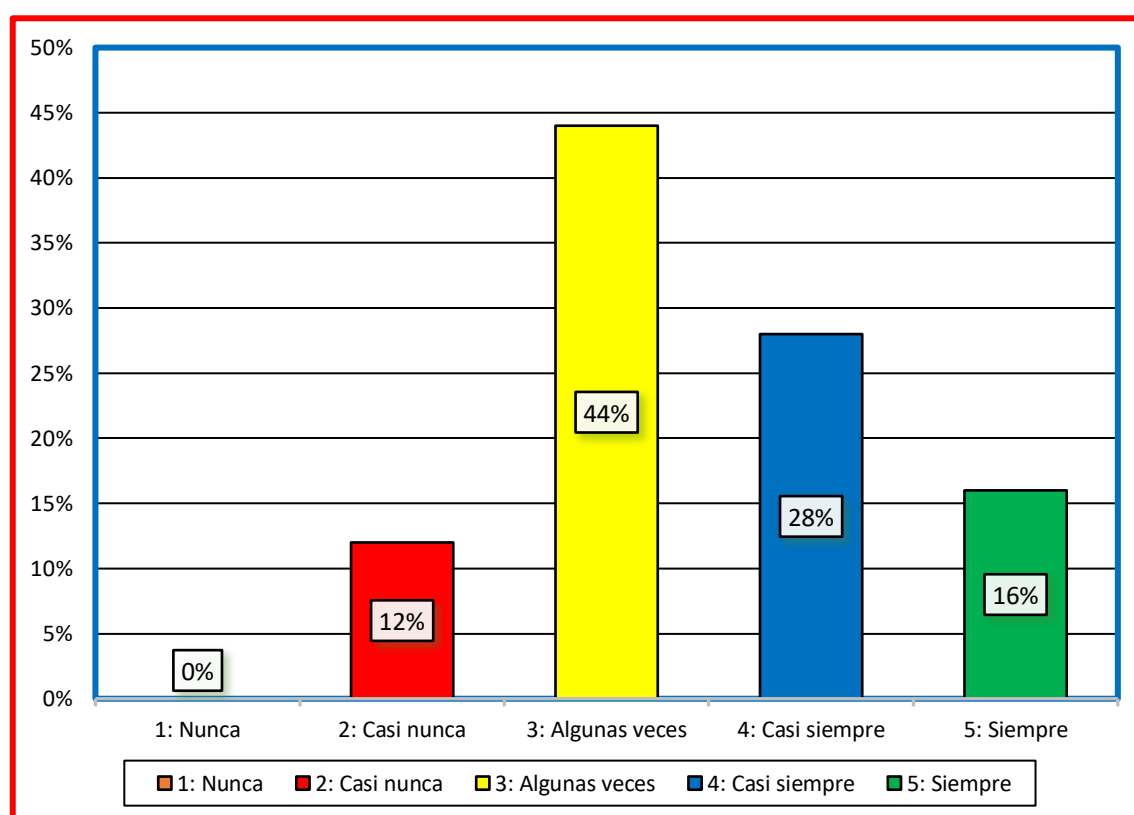
¿Se controla las competencias laborales oportunamente?

1 <i>Nunca</i>	2 <i>Casi nunca</i>	3 <i>Algunas veces</i>	4 <i>Casi siempre</i>	5 <i>Siempre</i>
0	3	11	7	4

Nota. Escalas de respuestas

Figura 24

Control de competencias laborales.



Nota:

La tabla 24 y figura 24 muestra que, para 3 colaboradores casi nunca se controla las competencias laborales oportunamente, con un 12%; para 11 colaboradores significaron algunas veces mediante un 44%; para 7 colaboradores indicaron casi siempre evidencia el 28% y 4 colaboradores señalaron siempre equivalente al 16% de representatividad.

4.2. Análisis correlacional

Objetivo general:

Determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, año 2022

Tabla 25

Correlación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, año 2022

Correlaciones			
		Clima organizacional	Desempeño laboral
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,735**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	25	25
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,735**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	25	25

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

Descripción:

Dado que el p valor es menor a 0,01 (alfa), rechazamos la hipótesis nula, por lo tanto, existe suficiente evidencia estadística para afirmar que el clima organizacional está relacionado significativamente con el desempeño laboral. Por otro lado, el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.735 lo cual nos indica una relación positiva, alta y además significativa.

Objetivo específico 1:

Establecer la relación entre el clima organizacional y la responsabilidad asignada del personal en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, año 2022.

Tabla 26

Correlación entre la variable clima organizacional y la dimensión responsabilidad asignada del personal en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, año 2022

Correlaciones			
		Clima organizacional	Responsabilidad
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,720**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	25	25
Responsabilidad	Correlación de Pearson	,720**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	25	25

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

Descripción:

Dado que el p valor es menor a 0,01 (alfa), rechazamos la hipótesis nula, por lo tanto, existe suficiente evidencia estadística para afirmar que el clima organizacional está relacionado significativamente con la responsabilidad asignada del personal. Por otro lado, el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.720 lo cual nos indica una relación positiva, alta y además significativa.

Objetivo específico 2:

Interpretar la relación entre el clima organizacional y el liderazgo de la jefatura en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, año 2022.

Tabla 27

Correlación entre la variable clima organizacional y la dimensión liderazgo de la jefatura en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, año 2022

Correlaciones			
		Clima organizacional	liderazgo
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,698**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	25	25
liderazgo	Correlación de Pearson	,698**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	25	25

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

Descripción:

Dado que el p valor es menor a 0,01 (alfa), rechazamos la hipótesis nula, por lo tanto, existe suficiente evidencia estadística para afirmar que el clima organizacional está relacionado significativamente con el liderazgo. Por otro lado, el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.698 lo cual nos indica una relación positiva, alta y además significativa.

Objetivo específico 3:

Establecer la relación entre la identidad institucional y el desempeño laboral en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, año 2022.

Tabla 28

Correlación entre la dimensión identidad institucional y la variable desempeño laboral en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, año 2022

Correlaciones			
		Identidad institucional	Desempeño laboral
Identidad institucional	Correlación de Pearson	1	,659**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	25	25
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,659**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	25	25

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

Descripción:

Dado que el p valor es menor a 0,01 (alfa), rechazamos la hipótesis nula, por lo tanto, existe suficiente evidencia estadística para afirmar que la identidad institucional está relacionada significativamente con el desempeño laboral. Por otro lado, el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.659 lo cual nos indica una relación positiva, alta y además significativa.

Objetivo específico 4:

Interpretar la relación entre los ambientes físicos y el desempeño laboral en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, año 2022.

Tabla 29

Correlación entre la dimensión ambientes físicos y la variable desempeño laboral en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, año 2022

Correlaciones			
		Ambientes físicos	Desempeño laboral
Ambientes físicos	Correlación de Pearson	1	,707**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	25	25
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,707**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	25	25

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

Descripción:

Dado que el p valor es menor a 0,01 (alfa), rechazamos la hipótesis nula, por lo tanto, existe suficiente evidencia estadística para afirmar que los ambientes físicos están relacionados significativamente con el desempeño laboral. Por otro lado, el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.707 lo cual nos indica una relación positiva, alta y además significativa.

4.3. Discusión de resultados

Respecto al objetivo general:

Determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, año 2022; en la presente investigación se encontró que el p valor es menor a 0,01 (alfa), rechazamos la hipótesis nula, por lo tanto, existe suficiente evidencia estadística para afirmar que el clima organizacional está relacionado significativamente con el desempeño laboral. Por otro lado, el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.735 lo cual nos indica una relación positiva, alta y además significativa.

En esa línea, Mamani y Rivera (2019) en su investigación:

La relación entre el clima organizacional y desempeño laboral, es directa y moderada de acuerdo a lo que indica el estadístico de correlación Rho de Spearman ($\rho=0.676^{**}$), de igual modo muestra que el nivel de significancia o p valor es igual a 0.000 siendo menor a 0.05, lo que indica que la relación entre ambas variables es altamente significativa, de tal modo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. Se concluye que, a mayor clima organizacional, mayor será el desempeño laboral o de lo contrario, a menor clima organizacional menor será el desempeño laboral.

Respecto al objetivo específico 1

Establecer la relación entre el clima organizacional y la responsabilidad asignada del personal en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, año 2022; en el presente estudio se encontró que el p valor es menor a 0,01 (alfa), rechazamos la hipótesis nula, por lo tanto, existe suficiente evidencia estadística para afirmar que el clima organizacional está relacionado significativamente con la responsabilidad asignada del personal. Por otro lado, el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.720 lo cual nos indica una relación positiva, alta y además significativa.

Al respecto, según Cabrera (2019):

Manifiesta que el coeficiente de correlación de spearman es $Rho = 0.727$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p < 0.01$ la cual quiere decir que el clima organizacional se relaciona de manera directa con el desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la I.E. “Santa María”, Distrito La Esperanza - 2019.

Respecto al objetivo específico 2

Interpretar la relación entre el clima organizacional y el liderazgo de la jefatura en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, año 2022; se encontró que el p valor es menor a 0,01 (alfa), rechazamos la hipótesis nula, por lo tanto, existe suficiente evidencia estadística para afirmar que el clima organizacional está relacionado significativamente con el liderazgo. Por otro lado, el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.698 lo cual nos indica una relación positiva, alta y además significativa.

En ese contexto, Livias (2019) indica:

En su estudio se observa que el 80% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acochaca, Asunción – Ancash manifestaron un nivel favorable respecto al clima organizacional y el 20% de ellos percibieron un regular clima. Mientras que el 92% de los trabajadores percibieron un alto desempeño laboral, mientras que el 8% de ellos manifestaron como medio el desempeño laboral. Asimismo, la variable Clima Organizacional se relaciona moderadamente y de manera directa y positiva (Rho de Spearman = 0,616) con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acochaca, ya que el nivel de significación observada $p = 0.001$ de la prueba del coeficiente de correlación de Spearman es menor al nivel de significación teórica $\alpha = 0.05$.

Respecto al objetivo específico 3

Establecer la relación entre la identidad institucional y el desempeño laboral en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, año 2022; se reflejó que el p valor es menor a 0,01 (alfa), rechazamos la hipótesis nula, por lo tanto, existe suficiente evidencia estadística para afirmar que la identidad institucional está relacionada significativamente con el desempeño laboral. Por otro lado, el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.659 lo cual nos indica una relación positiva, alta y además significativa.

En esa línea, según Ramírez y Tenorio (2021)

El resultado de coeficiente de correlación r de Rho de Spearman = 0,626, según la tabla interpretamos que existe una correlación positiva, entre la dimensión de la variable uno, registro operaciones con la dimensión de la variable dos, control interno.

Respecto al objetivo específico 4:

Interpretar la relación entre los ambientes físicos y el desempeño laboral en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, año 2022; en la presente investigación se encontró que el p valor es menor a 0,01 (alfa), rechazamos la hipótesis nula, por lo tanto, existe suficiente evidencia estadística para afirmar que los ambientes físicos están relacionados significativamente con el desempeño laboral. Por otro lado, el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.707 lo cual nos indica una relación positiva, alta y además significativa.

En esa línea, Rivera (2018) menciona:

El grado de relación entre la motivación y la variable desempeño (Rho de Spearman = - 0.247), indica una correlación baja negativa, con un p valor de 0.124, donde $p > 0.05$. Por tanto, se concluye que en este estudio no existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral. Pero no quiere decir que la relación no exista que, a mayor motivación, mayor será el desempeño.

V. CONCLUSIONES

1. Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, año 2022; por cuanto un ambiente laboral positivo y motivador influye en la productividad y satisfacción laboral del personal. Esto se demuestra en el coeficiente de correlación de Pearson de 0.735 y un p-valor menor a 0,01.
2. El clima organizacional se relaciona significativamente con la responsabilidad del personal en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, año 2022, debido a que un clima positivo fomenta la percepción de compromiso y responsabilidad por parte del equipo de trabajo. Esto se evidencia en el coeficiente de correlación de Pearson de 0.720 y un p-valor menor a 0,01.
3. El clima organizacional se relaciona significativamente con el liderazgo de la jefatura en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, año 2022; pues un ambiente laboral favorable contribuye al desarrollo de un liderazgo efectivo y al establecimiento de relaciones de confianza entre los líderes y el personal. Esto se muestra en el coeficiente de correlación de Pearson de 0.698 y un p-valor menor a 0,01.
4. La identidad institucional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, año 2022; generando un sentido de pertenencia y compromiso con los valores y objetivos de la institución, lo que impacta positivamente en la productividad y calidad del trabajo. Esto se muestra en el coeficiente de correlación de Pearson de 0.659 y un p-valor menor a 0,01.

5. Los ambientes físicos se relacionan significativamente con el desempeño laboral del centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, año 2022; debido a que un entorno de trabajo adecuado y seguro influye en el bienestar y la eficiencia de los empleados. Esto se demuestra en el coeficiente de correlación de Pearson de 0.707 y un p-valor menor a 0,01.

VI. RECOMENDACIONES

1. A la jefatura del centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, se sugiere implementar estrategias dirigidas a fortalecer un ambiente laboral positivo y motivador. Esto podría incluir programas de desarrollo profesional y la implementación de mecanismos de reconocimiento que promuevan la productividad y la satisfacción laboral del personal.
2. A la jefatura del centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, promover una cultura organizacional que fomente el compromiso y la responsabilidad. Estrategias como la mejora en la comunicación interna, la definición clara de roles y responsabilidades, y la inclusión del personal en la toma de decisiones pueden ser claves para alcanzar este objetivo.
3. A la jefatura del centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, implementar programas de capacitación y desarrollo dirigidos a los líderes del centro. Estos programas deberían enfocarse en habilidades de liderazgo efectivo, gestión de equipos, y cómo crear y mantener relaciones de confianza con el personal, contribuyendo así a un ambiente laboral favorable.
4. A la jefatura del centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, diseñar e implementar estrategias que refuercen el sentido de pertenencia y compromiso con los valores y objetivos de la institución. Esto podría lograrse a través de campañas de comunicación interna, ceremonias de reconocimiento de la identidad corporativa, y la participación activa del personal en proyectos que reflejen los valores institucionales.
5. A la jefatura del centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, invertir en la mejora y adecuación de los espacios de trabajo. Esto incluye garantizar un entorno seguro, ergonómico y estimulante, que contribuya al bienestar y la eficiencia de los empleados. La implementación de espacios de descanso, la mejora de la iluminación y ventilación, y la adecuación de los equipos de trabajo son aspectos clave a considerar.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, J. y Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. Enfoques Consulting EIRL. Arequipa, Perú.
<https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Barboza, S., Rivera, R., & Peralta, Y. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén. *Revista Científica Pakamuros*, 9, 92–101. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.166>
- Belsuzarri, A., & Acosta, P. (2020). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los operarios de una Pyme contratista en ingeniería, Lima 2019. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Cabrera, R. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de educación primaria en una institución educativa. *La Esperanza*. 2019. Universidad César Vallejo.
- González, D., & Morales, D. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(2588–0705), 79–93. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5.245>
- González, H., & González, L. (2010). Clima organizacional. In Universidad Nacional de La Plata.
- Gordillo J., Sánchez Y., Terrones A. & Cruz M. (2020) La productividad académica en las instituciones de educación superior en México: de la teoría a la práctica. *Propósitos y Representaciones*, Scielo, Vol. 8(3), e441.
- Guevara, G., Verdesoto, A. y Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>

- Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rómulo, C. y Arias, J. (2023). Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. Puno. <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/82/124/149>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Batista, P. (2015). Metodología de la Investigación (R. Hernandez, C. Fernandez, & M. del pilar Baptista, Eds.; 6ta edición). Interamericana Editores, S.A.
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: Editorial Mc Graw Hill Education. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Huacchillo, L. (2021). Programa desarrollo empresarial para la calidad de las micro y pequeñas empresas asociadas a la Cámara Peruana de Desarrollo Empresarial – Piura. Universidad César Vallejo Tesis doctoral UCV <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70049>
- Juárez-Adauta, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. Rev Med Inst Mex Seguro Soc, 50(3), 307–314.
- Lipa, J. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral en la mype Voltrailer, Huachipa. In Repositorio Institucional - UCV. Universidad César Vallejo.
- Livias, A. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acochaca, Provincia de Asunción, Departamento de Ancash, 2019. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.
- Mamani, D., & Rivera, D. (2019). Clima Organizacional y desempeño laboral docente en la Asociación Educativa Adventista de la Misión Peruana del Sur, 2018. Universidad Peruana Unión. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2018?show=full>
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P. y García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. Revista Médica Clínica Las Condes, 30(1), 36-49.

<https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.11.005>

Meller P. (2019). Productividad, competitividad e innovación Perspectiva conceptual, Cieplan-CAF. <https://www.cieplan.org/productividad-competitividad-e-innovacion-perspectiva-conceptual-2/>

Moreno, E. (2021). La población en una investigación. <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/que-es-lapoblacion.html>.

Moreno, E., Ávila, M., Ortíz F., y Bello, J. (2018). La gestión pública colaborativa y el compromiso organizacional. Organizaciones del sector público del Estado de México. RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática. <https://recai.uaemex.mx/article/view/11426>

Penachi, N. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI. Gestión En El Tercer Milenio, 22(1728–2969), 85–93. <https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17314>

Pérez, I., Maldonado, M., & Bustamante, S. (2006). Clima organizacional y gerencia: inductores del cambio organizacional. Investigación y Postgrado, 21(2), 231–248.

Ramírez, M., y Tenorio, L. (2021). Sistema Integrado de Administración Financiera como Instrumento de Fiscalización en la Unidad de Tesorería y sus incidencias en la Municipalidad Distrital de Llochegua, 2017. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/2954>

Rivera, R. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de toma de muestra en Laboratorio Clínico del Hospital Nacional Dos de Mayo, en el distrito de Lima, 2016. Universidad César Vallejo.

Romero, H., Real, J., Ordoñez, J., Gavino, G. y Saldarriaga, G. (2021). Metodología de la investigación. (1ª. ed). Edicumbre Editorial Corporativa, México. https://acvenisproh.com/libros/index.php/Libros_categoria_Academico/articulo/view/22/29

Rujel, Y. (2021). Perfil de competencias para mejorar la productividad de los

- colaboradores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019.
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8042>
- Salazar, C. (2018). Factores que influyen en la productividad laboral de los docentes en la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31853>
- Salvador, J. E. (2019). Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. *Revista San Gregorio*, 1(35). Universidad San Gregorio, Ecuador.
http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072019000200157
- Sanchez, H., Reyes, C. y Mejia, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística (1ra Edición). Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sandoval, M. (2004). Conceptos y dimensiones del clima organizacional. *Administración*, 27, 83–88.
- Urbano, S. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. *Aporte Santiaguino*, 11(2616–9541), 167–180. <https://doi.org/10.32911/as.2018.v11.n1.465>
- Usucachi, L. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral en los profesionales del Servicio de Gineco-Obstetricia en un hospital de EsSalud, Lima 2019. Universidad César Vallejo.
- Velarde, J. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Wan, J. (2019). Diseño de un manual de procedimientos para el control interno del departamento de crédito de la Cooperativa Cooprogreso, sucursal centro de la Ciudad de Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/44095>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Relación del clima organizacional y desempeño laboral en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne Tumbes, año 2022

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable	Metodología
¿Cuál es la relación del clima organizacional y el desempeño laboral en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, año 2022?	Determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, año 2022.	Existe relación del clima organizacional y el desempeño laboral en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, año 2022.	Variable independiente: CLIMA ORGANIZACIONAL Variable dependiente: DESEMPEÑO LABORAL	Tipo y diseño de investigación Tipo: Aplicada Descriptiva correlacional Diseño: No experimental transversal Población 25 trabajadores del centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes Muestra 25 trabajadores del centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes Técnica e instrumento Se aplicó la técnica encuesta y como instrumento el cuestionario, que permitió obtener información en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
PE1: ¿De qué manera se relaciona el clima organizacional con la responsabilidad del personal en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, año 2022?	OE1. Establecer la relación entre el clima organizacional y la responsabilidad del personal en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, año 2022.	HE1: El clima organizacional se relaciona significativamente con la responsabilidad del personal en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, año 2022.		
PE2: ¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el liderazgo de la jefatura en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, año 2022?	OE2. Interpretar la relación entre el clima organizacional y el liderazgo de la jefatura en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, año 2022.	HE2: El clima organizacional se relaciona significativamente con el liderazgo de la jefatura en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, año 2022.		
PE3: ¿De qué manera se relaciona la identidad institucional con el desempeño laboral en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, año 2022?	OE3: Establecer la relación entre la identidad institucional y el desempeño laboral en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, año 2022.	HE3: La identidad institucional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, año 2022.		

PE4: ¿Cómo se relacionan los ambientes físicos con el desempeño laboral del centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, año 2022?

OE4: Interpretar la relación entre los ambientes físicos y el desempeño laboral del centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, año 2022.

HE4: Los ambientes físicos se relacionan significativamente con el desempeño laboral del centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, año 2022.

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Independiente: Clima organizacional	El clima organizacional en la operatividad administrativa de una entidad, “puede determinar la eficiencia con la que se emplean los recursos disponibles, asimismo, el sistema organizacional en su conjunto está dirigido a la producción de bienes y servicios en cada ente”. Gordillo et al. (2020)	La variable independiente clima organizacional, fue medida por las dimensiones identidad institucional y ambientes físicos, aplicando la técnica encuesta y como instrumento el cuestionario, en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes.	Identidad institucional	Compromiso con la entidad Convicción personal Reglamento interno	ORDINAL
			Ambientes físicos	Instalaciones adecuadas Equipos informáticos Material asistencial	
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Dependiente: Desempeño laboral	El desempeño laboral, “comprende experiencia, información y habilidades para desempeñar funciones asignadas, con lo cual permite alcanzar las metas institucionales; reflejando en cada servidor las destrezas de acuerdo a sus competencias”. Lipa (2020)	La variable dependiente desempeño laboral, fue medida mediante las responsabilidad y liderazgo, aplicando la técnica de encuesta y el instrumento cuestionario, en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes.	Responsabilidad	Cumplimiento de funciones Ética y valores Logro de metas	ORDINAL
			Liderazgo	Confianza laboral Trabajo en equipo Competencias laborales	

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario

El instrumento muestra enunciados, con el propósito de obtener información con su participación, en el estudio: **“Relación del clima organizacional y desempeño laboral en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne Tumbes, año 2022”**

Al respecto, sírvase seguir las instrucciones siguientes:

1. Leer cuidadosamente y con claridad cada enunciado.
2. No dejar sin responder preguntas.
3. Marcar mediante aspa, sólo en uno de los recuadros por ítem.

Esta encuesta tiene una escala del 1 al 5 en el siguiente orden:

Referencias del nivel respuestas

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

N°	VARIABLE INDEPENDIENTE: Clima organizacional	ESCALA				
		N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
D1: Identidad institucional						
INDICADOR: Compromiso con la entidad						
1	¿Te sientes comprometido con el éxito de la entidad?					
2	¿El clima institucional de la entidad permite comprometerse e identificarse institucionalmente?					
INDICADOR: Convicción personal						
3	¿La convicción personal contribuye con el clima institucional en la entidad?					
4	¿Te sientes identificado mediante convicción personal con la entidad?					
INDICADOR: Reglamento interno						
5	¿Se cumple el reglamento interno para un adecuado clima organizacional?					

6	¿es socializado el reglamento interno de la entidad?					
D2: Ambientes físicos						
INDICADOR: instalaciones adecuadas						
7	¿Se cuenta con instalaciones adecuadas para un favorable clima organizacional?					
8	¿Los ambientes físicos reúnen las condiciones básicas en la entidad?					
INDICADOR: Equipos informáticos						
9	¿Se cuenta con equipos informáticos en cada área para un favorable clima organizacional?					
10	¿Los equipos informáticos reúnen las condiciones para un óptimo trabajo en la entidad?					
INDICADOR: Material asistencial						
11	¿Se cuenta con material asistencial para un favorable clima organizacional?					
12	¿El material asistencial reúnen las condiciones para un óptimo trabajo en la entidad?					
N°	VARIABLE DEPENDIENTE: Desempeño laboral	ESCALA				
		N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
D3: Responsabilidad						
INDICADOR: Cumplimiento de funciones						
13	¿El personal es responsable en las funciones asignadas?					
14	¿El desempeño laboral es asumido con responsabilidad en cada una de las funciones?					
INDICADOR: Ética y valores						
15	¿Se aplica la ética en el desempeño laboral?					
16	¿Se fomenta los valores en el desempeño laboral?					
INDICADOR: Logro de metas						
17	¿El desempeño laboral permite alcanzar las metas institucionales?					
18	¿El logro de metas se planifica oportunamente?					
D4: Liderazgo						

INDICADOR: Confianza laboral					
19	¿El liderazgo en la entidad brinda confianza laboral?				
20	¿Cada líder muestra un apropiado desempeño laboral?				
INDICADOR: Trabajo en equipo					
21	¿Se cuenta con trabajo en equipo en la entidad?				
22	¿Es relevante el trabajo en equipo en la entidad?				
INDICADOR: Competencias laborales					
23	¿Las competencias laborales son lideradas por los responsables en cada área?				
24	¿Se controla las competencias laborales oportunamente?				

Anexo 4: Informe de opinión expertos de instrumentos de medición

Apellidos y Nombres del experto (a)	Cargo o Institución donde labora	Mención de Maestría/Doctorado
Bances Rodríguez Juan Manuel	Docente ordinario Universidad Nacional de Tumbes	Doctor en Planificación Pública y Privada
I. TÍTULO: Relación del clima organizacional y desempeño laboral en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne Tumbes, año 2022		

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Nº	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1	TITULO	Hace referencia al problema mencionando las variables																					X
2	CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																					X
3	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																					X
4	ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la Administración Moderna																					X
5	ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica																					X
6	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					X
7	INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la cultura organizacional																					X
8	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teórico científicos																					X
9	COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones																					X
10	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					X
TOTAL																							100

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento es aplicable por reunir las condiciones específicas del mismo.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: MUY BUENA

Autora del Instrumento: Br. Fernández Madrid Grecia Aurora

Lugar y fecha: Tumbes, 15 de agosto 2023

DNI N°: 00373867

Teléfono N° 949413121

Firma del experto



Dr. Juan Manuel Bances Rodríguez
Docente Ordinario Untumbes

Anexo 5: Autorización para ejecución de tesis

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

CARTA N° 001-2023-GAFM

Señor
Lic. María Isabel Alemán Ortíz
Jefa del Centro de Salud Mental Comunitario Virgen del Cisne
Tumbes



ASUNTO : SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA REALIZACIÓN DE INVESTIGACIÓN ACADÉMICA POSGRADO

De mi especial consideración,

GRECIA AURORA FERNANDEZ MADRID identificada con Documento Nacional de Identidad N° 46179623 maestrante de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes en la maestría de Gestión Pública, acude a usted para saludarlo y expresar lo siguiente:

Que, para poder alcanzar el grado de magister en Gestión Pública, es necesario cumplir con desarrollar mi proyecto de tesis denominado "**Clima organizacional y desempeño laboral del personal del centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, año 2022**" el cual debe ejecutarse aplicando un cuestionario mediante la técnica de encuesta, considerando como entidad de análisis, el Centro de Salud mental Comunitario Virgen del Cisne de Tumbes.

En tal sentido, solicito la autorización correspondiente para tal propósito.

Sin otro particular, expreso a usted las muestras de especial consideración y alta estima.

Tumbes, 10 de julio 2023

GRECIA AURORA FERNANDEZ MADRID
DNI N° 46179623

DIRECCIÓN REGIONAL DE TUMBES
UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
LIC. ENR. María Isabel Alemán Ortíz
JEFA DEL CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO VIRGEN DEL CISNE
TUMBES



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

AUTORIZACIÓN

La que suscribe,

Jefa del Centro de Salud Mental Comunitario "Virgen del Cisne" del Asentamiento Humano Virgen del Cisne –Tumbes.

AUTORIZA:

La elaboración y ejecución de tesis "Clima organizacional y desempeño laboral del personal del centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, año 2022, a cargo de la maestranda **GRECIA AURORA FERNANDEZ MADRID MADRID**, identificada con Documento Nacional de Identidad N° 46179623 perteneciente a la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes en la maestría de Gestión Pública.

Se expide la presente autorización de la interesada para los fines que estime convenientes.

Tumbes, 11 de julio del 2023



Atentamente,

A signature in blue ink over a circular stamp that reads "DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE TUMBES" and "CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO VIRGEN DEL CISNE - TUMBES". Below the stamp, the text "Lic. María Isabel Aleman Ortiz" and "JEFA DEL CSMC - TUMBES" is printed.

Lic. María Isabel Aleman Ortiz
JEFA DEL CSMC - TUMBES

Cc:
AICH

Anexo 6: Evidencias fotográficas



