

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**



**Clima organizacional y desempeño laboral en los  
establecimientos de la Micro Red de Salud Corrales, Tumbes**

**TESIS**

**Para optar el grado académico de maestro en Gestión Pública**

**Autor: Bach. José Luis Neyra Villanueva**

**Tumbes, 2025**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**



**Clima organizacional y desempeño laboral en los  
establecimientos de la Micro Red de Salud Corrales, Tumbes.**

**Tesis aprobada en forma y estilo por:**

**Dra. Maritza Asunciona Purizaga Sorroza (presidenta)**

**COD.ORCID 0000-0002-7666-8379**

**Dr. José Viterbo Álamo Barreto (secretario)**

**COD.ORCID 0000-0003-4459-1765**

**Mg. Wilser Renan Castillo Carranza (vocal)**

**COD.ORCID 0000-0001-9889-4046**

**Tumbes, 2025**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**



**Clima organizacional y desempeño laboral en los establecimientos de la Micro Red de Salud Corrales, Tumbes.**

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

**Bach. José Luis Neyra Villanueva (autor)**

**ORCID: 0000-0009-7522-8169**

**Mg. Wilser Renán Castillo Carranza (vocal y asesor)**

**ORCID: 0000-0001-9889-4046**

**Dr. Carlos Alberto Coronado Zapata (Co – Asesor)**

**ORCID: 0000-0003-3526-8069**

**Tumbes, 2025**

# ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES  
Licenciada  
Resolución del Consejo Directivo N° 155-2019-SUNEDU/CD  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
Tumbes – Perú

*"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"*

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Tumbes, a los once días del mes de septiembre del dos mil veinticinco, siendo las doce horas, en el aula N° 02 de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, se reunieron los miembros del jurado calificador constituido con la RESOLUCIÓN No 0111-2025/UNTUMBES-EPG-D, del 26 de febrero del dos mil veinticinco, presidido por la **Dra. Maritza Asunciona Purizaga Sorroza** e integrado por **Dr. José Viterbo Álamo Barreto** (secretario) y el **Mg. Wilser Renán Castillo Carranza** (vocal y asesor).

Instalado el jurado, se procedió a la evaluación, deliberación y calificación del acto de la sustentación de la tesis titulada: **"Clima organizacional y desempeño laboral en los Establecimientos de la Micro Red de Salud Corrales, Tumbes"**, presentado por el **Br. José Luis Neyra Villanueva**, para optar el grado académico de **MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**.

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte del sustentante y después de la correspondiente deliberación, el jurado, conforme a lo normado en el artículo N° 111 del Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes, declara al egresado, **APROBADO** con el calificativo de **REGULAR**.


Por lo anterior, el sustentante está expedito para iniciar los trámites correspondientes y conducentes a la obtención del grado académico de **Maestro en Gestión Pública**, en conformidad con lo normado en la Ley Universitaria N° 30220, el Texto Único Ordenado del Estatuto, El Reglamento General, el Reglamento General de Grados Títulos y el Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las trece horas, del mismo día, se dio por concluida la ceremonia académica, procediendo a firmar el acta en presencia de público asistente.

Tumbes, 11 de setiembre 2025.

  
Dra. Maritza Asunciona Purizaga Sorroza  
Presidenta  
DNI. N° 00219261  
Código ORCID 0000-0002-7666-8379

  
Dr. Jose Viterbo Alamo Barreto Secretario  
DNI N° 41057014  
Código ORCID 0000-0003-4459-1765

  
Mg. Wilser Renán Castillo Carranza  
Vocal Asesor  
DNI. N° 40430383  
Código ORCID 0000-0001-9889-4046

## RESUMEN TURNITIN

# Clima organizacional y desempeño laboral en los establecimientos de la Micro Red de Salud Corrales, Tumbes.

por José Luis Neyra Villanueva

---

**Fecha de entrega:** 11-sept-2025 10:22p.m. (UTC-0500)  
**Identificador de la entrega:** 2530358194  
**Nombre del archivo:** TRABAJO\_NEYRA\_VILLANUEVA.docx (746.77K)  
**Total de palabras:** 15917  
**Total de caracteres:** 96962



Mg. Wilser Renan Castillo Carranza  
COD.ORCID 0000-0001-9889-4046

Clima organizacional y desempeño laboral en los establecimientos de la Micro Red de Salud Corrales, Tumbes.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	<b>Figueroa Quispe, Wilber Antonio. "Matlab como estrategia didáctica en la resolución de problemas de ecuaciones no lineales en estudiantes de ingeniería en energías renovables de la Universidad Nacional de Juliaca, 2016.", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru)</b> Publicación	2%
2	<b>repositorio.untumbes.edu.pe</b> Fuente de Internet	1%
3	<b>Llanos Torres, Yanet Milagros. "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Guadalupe Juliaca, 2020 - 2021", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru)</b> Publicación	1%
4	<b>repositorio.unc.edu.pe</b> Fuente de Internet	1%
5	<b>Submitted to Universidad Privada del Norte</b> Trabajo del estudiante	1%
6	<b>Submitted to uncedu</b> Trabajo del estudiante	1%
7	<b>repositorio.upagu.edu.pe</b> Fuente de Internet	1%
8	<b>repositorio.unu.edu.pe</b> Fuente de Internet	<1%
9	<b>repositorio.uleam.edu.ec</b> Fuente de Internet	<1%
10	<b>repositorio.ulasamericas.edu.pe</b> Fuente de Internet	<1%

Mg. Wilser Renan Castillo Carranza  
COD.ORCID 0000-0001-9889-4046

11	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %
12	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Universidad Tecnológica del Perú Trabajo del estudiante	<1 %
15	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	Gonzales Morocco, Liz Magaly. "Factores psicosociales y desempeño laboral de los trabajadores de la Microred Acora - Red Salud Puno, 2023.", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) Publicación	<1 %
18	repositorio.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	Tacuri Pinto, Alicia. "Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de servicios educativos MASTA sociedad comercial de responsabilidad limitada – Juliaca, 2020", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) Publicación	<1 %
20	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio.untrm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %



Mg. Wilser Renan Castillo Carranza  
COD.ORCID 0000-0001-9889-4046

24	Aroni Urday, Raúl Edward. "Análisis de la cultura organizacional y su relación con la calidad de servicio del personal de X MACREPOL - Región Policial-PNP-Puno periodo 2017-2018", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) Publicación	<1 %
25	Submitted to Mountain Lakes High School Trabajo del estudiante	<1 %
26	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1 %
27	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
28	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
30	Montoya Meza, Daniel Alfredo. "Relacion entre el clima organizacional y la evaluacion del desempeno del personal en una empresa de servicios turisticos : caso PTS Peru 2015.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2021 Publicación	<1 %
31	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	<1 %
32	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
33	Condori Soncco, Gina Yulemi. "Influencia de la estructura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Asillo 2017", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) Publicación	<1 %
34	www.repositorio.autonmadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %



Mg. Wilser Renan Castillo Carranza  
COD.ORCID 0000-0001-9889-4046

35 Céspedes Cornejo, César Augusto. "Implementación de Datamart de gestión académica en la universidad nacional de Tumbes; 2017", Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (Peru) <1 %

Publicación

36 Riveros Florez, Rhosver Dante. "Clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Calca, 2019", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) <1 %

Publicación

37 Barra Quispe, Tania Laura. "Relación del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de los centros de salud de la ciudad de Puno, julio - diciembre 2015", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) <1 %

Publicación

38 Gema Pamela Zambrano Álvarez, Lady Diana Zambrano Montesdeoca. "Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional del personal docente", PODIUM, 2022 <1 %

Publicación

39 Baldeon, Juan Alvarez | Fauss Ochicua, Nelly Margot | Knox Mere, Jacqueline Mariana | Vargas, Evelyn Luna Victoria. "Burnout y Engagement en Medicos de Instituciones de Salud de Lima Metropolitana y el Callao en el Contexto de la Covid-19", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2022 <1 %

Publicación

40 Blas, Elio Alevi Perez | Blua, Gino Yacarini | Cotrina Guevara, Jacqueline Rubi | Godoy Pando, Paola Fiorella. "Propuesta De Solucion Para La Falta De Asistencia En Las Familias a Sus Parientes Adultos Mayores En Lima Metropolitana.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2021 <1 %

Publicación



Mg. Wilser Renan Castillo Carranza  
COD.ORCID 0000-0001-9889-4046

41 Guardia Romero, Rosa Maria de la. "Variables que mediatizan la participacion educativa de las familias", Universidad de La Laguna (Canary Islands, Spain), 2022 <1 %  
Publicación

42 Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez <1 %  
Trabajo del estudiante

43 Submitted to Universidad de San Martin de Porres <1 %  
Trabajo del estudiante

44 repositorio.urp.edu.pe <1 %  
Fuente de Internet

45 Submitted to Universidad Nacional de Cajamarca <1 %  
Trabajo del estudiante

Excluir citas Activo Excluir coincidencias < 15 words  
Excluir bibliografía Activo



Mg. Wilser Renan Castillo Carranza  
COD.ORCID 0000-0001-9889-4046

## ***Dedicatoria***

*Al Altísimo, en primer término, por concederme el don de vida y preservar mi salud, permitiéndome avanzar en el cumplimiento de mis metas personales y profesionales.*

*A mis padres, quienes me guían y acompañan desde el cielo, manteniendo presente en mí sus enseñanzas y los valores que forjaron con amor y esfuerzo.*

*A mi esposa, por permanecer a mi lado en las etapas más difíciles, brindándome su apoyo incondicional y motivándome a alcanzar cada una de mis metas y aspiraciones.*

## **Agradecimiento**

*A cada uno de los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, por la valiosa transmisión de conocimientos y saberes.*

*A mis asesores, por su guía, orientación y acompañamiento durante el proceso de elaboración y ejecución de la presente investigación.*

## ÍNDICE GENERAL

RESUMEN .....	xvii
ABSTRACT.....	xviii
I. INTRODUCCIÓN.....	19
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	25
2.1. Antecedentes.....	25
2.2. Bases Teóricas.....	29
2.3. Definición de Términos Básicos.....	37
III. MATERIALES Y METODOS .....	39
3.1. Planteamiento de hipótesis.....	39
3.2. Definición y Operacionalización de variables .....	39
3.3. Método, tipo y diseño de estudio .....	40
3.4. Población, muestra y muestreo .....	42
3.5. Lugar de estudio .....	44
3.6. Técnicas de recolección de datos.....	45
3.7. Análisis y procesamiento de datos.....	46
3.8. Aspectos éticos .....	47
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	48
4.1. RESULTADOS .....	48
4.2. DISCUSIÓN.....	53
5. CONCLUSIONES.....	58
6. RECOMENDACIONES.....	59
7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....	61
8. ANEXOS.....	68

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1, Operacionalización de variables .....	69
Tabla 2, Distribución del recurso humano que labora en la Mr. Corrales. ....	42
Tabla 3, Distribución de la muestra de estudio.....	44
Tabla 4, Relación entre clima organizacional y desempeño laboral en los establecimientos de la Microred de Salud Corrales, Tumbes 2025. ....	48
Tabla 5, Tipo de clima organizacional predominante en las IPRESS adscritas a la Microrred de Salud Corrales, Tumbes 2025.....	49
Tabla 6, Tipo de desempeño laboral predominante en las IPRESS adscritas a la Microred de Salud Corrales. ....	50
Tabla 7, Relación entre liderazgo y el desempeño laboral en la Microred de Salud Corrales. ....	51
Tabla 8, Relación entre motivación y el desempeño laboral en los establecimientos de la Microred de Salud Corrales. ....	51
Tabla 9, Relación entre reciprocidad y desempeño laboral en la Microred de Salud Corrales. ....	52
Tabla 10, Relación entre participación y desempeño laboral en la Microred de Salud Corrales. ....	53

## ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1, Diseño de investigación.....	41
Figura 2, Fórmula para poblaciones finitas.....	43
Figura 3, Tipo clima organizacional predominante en las IPRESS adscritas a la Microred de Salud Corrales.....	49
Figura 4, Distribución grafica del desempeño laboral de los trabajadores pertenecientes a la Microred Corrales, periodo 2025.....	50

## ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1, Matriz De Consistencia - Clima organizacional y desempeño laboral en los establecimientos de la Microred de Salud Corrales, Tumbes.....	69
Anexo 2, Solicitud De Permiso.....	71
Anexo 3, Consentimiento Informado.....	72
Anexo 4, Cuestionario para medir el clima organizacional en los establecimientos de la Micro Red de Salud Corrales, Tumbes.....	73
Anexo 5, Cuestionario para medir el desempeño laboral en los establecimientos de la Micro Red de Salud Corrales, Tumbes.....	75
Anexo 6, Confiabilidad de cuestionario clima organizacional.....	76
Anexo 7, Confiabilidad de cuestionario desempeño laboral.....	77
Anexo 8, Formatos de validación de instrumento .....	78
Anexo 9, Prueba de normalidad.....	80

## RESUMEN

En la actual investigación Clima organizacional y desempeño laboral en los establecimientos de la Micro Red de Salud Corrales, Tumbes, que mantuvo como objetivo general, determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en los establecimientos adscritos a la Micro Red de Salud Corrales - Tumbes, durante el periodo 2025, el estudio mantuvo un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, orientado a determinar el grado de asociación entre las variables en observación, con diseño no experimental, cuyo universo estuvo conformado por 240 trabajadores asistenciales y administrativos pertenecientes a dicha Microred, mientras que la muestra representativa, la integraron 148 trabajadores, a quienes se les aplicó un cuestionario como instrumento. Para el contraste de la hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación - Rho de Spearman. Entre los principales resultados, se obtuvo que el 79.1% de los trabajadores de las IPRESS adscritas a la Microred Corrales, indicaron que predomina un clima organizacional adecuado. En el 84.5% predomina un desempeño laboral eficiente. Se logró determinar asociación entre las dimensiones del clima organizacional Participación (sig.0,026), liderazgo (sig.0,019), motivación (sig.0,022) y el desempeño laboral, mientras que la dimensión reciprocidad (sig.0,062) no se encuentra relacionada. Como conclusión se obtuvo que, si existe relación estadísticamente significativa (Rho de Spearman 0,196) entre clima organizacional y desempeño laboral (nivel de significancia de 0,017) en los establecimientos adscritos a la Micro Red de Salud Corrales - Tumbes aceptándose la hipótesis planteada.

**Palabras Claves:** Clima organizacional, desempeño laboral, Microred de salud, centro de salud, puesto de salud.

## ABSTRACT

In the present research, Organizational Climate and Work Performance in the Establishments of the Corrales Health Micro-Network, Tumbes, whose general objective was to determine the relationship between organizational climate and work performance in the establishments affiliated with the Corrales Health Micro-Network – Tumbes during the 2025 period, the study adopted a quantitative, correlational approach, aimed at determining the degree of association between the observed variables, with a non-experimental design. The population consisted of 240 healthcare and administrative workers belonging to said Micro-Network, while the representative sample included 148 workers, to whom a questionnaire was applied as an instrument. To test the hypothesis, the Spearman's Rho correlation coefficient was used. Among the main results, it was found that 79.1% of workers from the IPRESS affiliated with the Corrales Micro-Network indicated that an adequate organizational climate predominates. Likewise, 84.5% reported efficient work performance. It was determined that there is an association between the dimensions of organizational climate—Participation (sig. 0.026), Leadership (sig. 0.019), and Motivation (sig. 0.022)—and work performance, whereas the dimension Reciprocity (sig. 0.062) was not found to be related. In conclusion, it was determined that there is a statistically significant relationship (Spearman's Rho 0.196) between organizational climate and work performance (significance level of 0.017) in the establishments affiliated with the Corrales Health Micro-Network – Tumbes, thereby accepting the proposed hypothesis.

**Keywords:** Organizational climate, work performance, health micro-network, health center, health post,

## I. INTRODUCCIÓN

El ambiente laboral es reconocido como el pilar fundamental en una entidad pública o privada, se trata del espacio donde interactúan personas y/o profesionales que poseen sus propias costumbres, valores, comportamientos, manías, etc., así como también, deben gestionar su capacidad hacia la integración, trabajo en equipo y adaptación, en aras de alcanzar las metas institucionales, involucrando elementos estructurales a la interna de la organización. Mientras que, "desempeño laboral", hace referencia al potencial humano institucional y su desenvolvimiento respecto a las funciones asignadas, con el subsecuente aporte, sea positivo o negativo para la institución. (Iglesias y Torres, 2018).

A nivel mundial, muchos investigadores plantearon y desarrollaron trabajos científicos para estudiar el comportamiento de ambas variables. Sobre clima organizacional, era Elton Mayo en 1924, quien sentaría las bases, para conocer los factores que propiciaban la mejora del "bienestar productivo dentro de una organización o empresa". Tolman en 1926 introducía definiciones para el clima laboral, desde una perspectiva propositiva y subjetiva. (Olaz, s.f.). En tanto, Chiavenato respecto al desempeño laboral, cita a Lewin 1964 sosteniendo que la conducta o desempeño humano, puede ser perturbada o impactada por el contexto que le rodea. (Reyes, 2022)

Es importante reconocer, que este conjunto de investigaciones científicas referentes a la temática en mención, se desarrollan desde hace más de cien años, constituyéndose como fuentes epistemológicas y bibliográficos para la comunidad científica, sujeta reafirmación, fortalecimiento, reformulación, transformación y mejora en cuanto a definición, factores, alcances entre otros aspectos, sobremanera haciendo estudios mucho más específicos en cuanto a intervenciones laborales.

En América latina y el Caribe, la fuerza laboral representa cerca el 50% (460 millones), sin embargo, prevalece la necesidad de mejorar las condiciones del centro de labores, que otorguen mayor seguridad y salubridad; como también el derecho a la empleabilidad equitativa, con reglas justas, para contribuir al desarrollo y mejorar la productividad. Regímenes laborales inseguros, peligrosos e

insatisfactorios, ocasionan situaciones accidentadas, patologías e incluso defunciones en el contexto laboral, que son reconocidos como determinantes sociales en salud (OPS, s.f.).

La "Encuesta global de actitudes de beneficios de América Latina de la consultora WTW", llevada a cabo en Argentina, Brasil, Chile, Colombia y México, señala que, entre finales de 2021 e inicios del 2022, cerca del 56% de latinoamericanos, considera continuar con su actual empleo, asimismo el 45% se mantiene abierto a nuevas propuestas y el 28% se encuentra en la búsqueda de nuevas propuestas laborales, como motivación primordial se encuentra el salario (59%), la superación a nivel profesional (40%), la seguridad laboral (38%), la adquisición de nuevas habilidades (32%) y finalmente otra motivación son los beneficios sanitarios adquiridos (31%). (Wtw, 2022).

Específicamente, en el sector salud, existe una marcada crisis que abarca desde la inestabilidad laboral hasta deficientes condiciones de trabajo, es entonces, que resulta imprescindible tratar a los empleados o trabajadores, con respeto para asegurar mayor desempeño laboral y por ende mejorar la productividad de calidad en cuanto al servicio de salud ofertado, acción fundamental, para mejorar el contexto o clima laboral en el que se desenvuelven, propiciando condiciones seguras, dignas y equitativas, donde el trabajador perciba que forma parte fundamental de todo un sistema, constituyéndose como el usuario interno principal de dicho sector, con una exposición mínima al riesgo.

Según proyecciones, desarrolladas por la OMS, durante el periodo 2030, habrá deficiencia de aproximadamente 18 millones de profesionales sanitarios, afectando en su gran mayoría a naciones de bajos y medianos ingresos económicos. Distintos países de todos los niveles de desarrollo socioeconómico, en la actualidad afrontan dificultades asociadas a la formación profesional, la empleabilidad, el desplazamiento, retención y desenvolvimiento profesional de este recurso, que subyacen a la nula inversión destinada a formar y capacitar el talento humano, incoherencias entre estrategias formativas y la demanda de empleabilidad, todos estos factores develan necesidades entre los "sistemas de salud y de la población". (OMS, s.f.).

La fuerza laboral en salud, está conformada por individuos que realizan distintas actividades con la finalidad de optimizar los estándares de salud en la comunidad intervenida, destacando el personal sanitario técnico, como también los profesionales (médico, enfermero, obstetra, laboratoristas, farmacéuticos, etc.). Se incluye también al personal administrativo y logístico entre otros grupos de profesiones responsables del desarrollo de intervenciones que coadyuvan al sostenimiento de la salud, de acuerdo a la definición brindada por la Internacional Uniforme de Ocupaciones. (OMS, 2022).

Puitiza, Tejada, Morales, Chávez, & Sánchez, (2020) sostienen que, en una institución sanitaria de Bagua Grande (2019), se logró determinar que el 46.7% de sus trabajadores percibe al clima organizacional como “regular” al igual que al desempeño laboral (71.7%) evidenciando una correlación moderada y significativa entre ambas variables ( $r = 0.417$ ,  $p = 0.001$ ). Por otro lado, Caceres (2021) encontró que en una determinada IPRESS de Puente Piedra- Lima, el 99% de sus trabajadores indica que el clima organizacional debería mejorar, dado el impacto en su desempeño ( $r = 0.452$ ,  $p = 0.006$ )., pues estos mismos trabajadores calificaron su desempeño laboral como mediano.

En el Perú, como en otras naciones en vías de desarrollo, prevalecen múltiples deficiencias en las IPRESS del primer nivel de atención sanitaria, el ministerio de salud, indico que cerca del 14% mantiene una adecuada capacidad de gestión, sobremanera en aspectos como la planificación y conducción. Otro dato destacado, señala que un 32% de estas instituciones sanitarias tiene adecuada infraestructura, 25% está correctamente equipado y solo el 29% cuenta con talento o recurso humano capacitado. (Espinoza et al., 2020).

Dicho déficit de recurso humano, genera un importante efecto sobre el ambiente de trabajo, enmascarando una notable escasez de talento humano, lo cual, afecta el desenvolvimiento profesional y en la calidad del servicio sanitario ofertado. (Aguilar et al., 2022). Esta nación, afronta una brecha profesional muy amplia en salud, acentuándose en mayor proporcionalidad en aquellas zonas rurales y vulnerables, limitando la accesibilidad a servicios sanitarios de calidad, donde la nula o insuficiente inversión al sistema sanitario peruano, limita el abordaje de los principales desafíos en salud. (Curioso, 2023).

Esta problemática se extiende a todos los departamentos del ámbito nacional, la región Tumbes, no es la excepción, en la medida que, aún se mantiene una brecha considerable de profesionales sanitarios. Según un informe elaborado por el Centro Nacional de Epidemiología, Prevención y Control de Enfermedades – CDC (2023), para el periodo 2021 solo se contaba con 246 médicos, 420 enfermeros, 187 obstetras y 34 odontólogos, distribuidos en las distintas IPRESS de la región, pese a que a partir del 2021 se asignó un mayor presupuesto y cuya tasa de ejecución durante estos últimos años sobrepasa el 94%.

En cuanto al desempeño laboral y el clima laboral, no mantiene estadísticas claras y sistematizadas de toda la red de salud pública regional, pero se han logrado detectar deficiencias, en una visita inopinada al Puesto de salud de Malval, adscrito a la Microrred Corrales, durante el periodo 2021, se encontró, que el mal estado del sistema de ventilación y refrigeración del área farmacológica, pone en peligro la conservación de material biológico, además de causar filtración y humedad estructural de la institución, siendo un peligro exponencial al usuario interno y externo, por ello, se insta al jefe máximo de la Dirección Regional de Salud (DIRESA) desarrollar las intervenciones necesarias para propiciar ambientes seguros, en aras de salvaguardar la integridad física de los usuarios y el correcto desenvolvimiento de los trabajadores. (Defensoría del Pueblo, 2021). En la Microrred Corrales, particularmente en las IPRESS de San Isidro y Vaquería, se evidenció la ausencia de laboratorios clínicos y la insuficiencia de insumos destinados a la toma de muestras biológicas, así como una notable brecha en la disponibilidad de profesionales capacitados para la prestación de dichos servicios. (Actualidad Gubernamental, 2023)

La evidencia empírica es escasa y dispersa a nivel de la Región Tumbes, no han sido publicados estudios recientes que cuantifiquen de manera sistemática el clima organizacional, el desempeño laboral ni su relación estadística en los establecimientos de salud. Esta carencia impide evaluar con precisión las condiciones de trabajo y formular políticas de gestión del talento humano adecuadas, en tal sentido, como futuro gestor público, logre analizar y abordar esta problemática, partiendo de la siguiente pregunta: ¿Cuál, es la relación entre clima

organizacional y desempeño laboral dentro de las IPRESS adscritas a la Microred de Salud Corrales, Tumbes 2025?

Como interrogantes específicas, se plantearon: 1ª ¿Qué tipo de clima organizacional predomina en las IPRESS adscritas a la Microred de Salud Corrales? 2ª ¿Qué tipo de desempeño laboral predomina dentro de las IPRESS adscritas a la Microred de Salud Corrales? 3ª ¿Cuál es la relación entre motivación y desempeño laboral en la Microred de Salud Corrales? 4ª ¿Cuál es la relación entre liderazgo y desempeño laboral en la Microred de Salud Corrales? 5ª ¿Cuál es la relación entre reciprocidad y desempeño laboral en la Microred de Salud Corrales? 6ª ¿Cuál es la relación entre participación y desempeño laboral en la Microred de Salud Corrales?

Entonces, para dar respuesta a esta problemática, se planteó como objeto principal: "Determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en los establecimientos de la Microred de Salud Corrales, Tumbes 2025", además se plantearon los siguientes objetivos específicos:

Primero, conocer el tipo clima organizacional predominante en las IPRESS adscritas a la Microred de Salud Corrales. Segundo, identificar el tipo de desempeño laboral predominante en las IPRESS adscritas a la Microred de Salud Corrales. Tercero, describir la relación entre motivación y el desempeño laboral en la Microred de Salud Corrales. Cuarto, describir la relación entre liderazgo y el desempeño laboral en la Microred de Salud Corrales. Quinto, describir la relación entre reciprocidad y desempeño laboral en la Microred de Salud Corrales. Y sexto, describir la relación entre participación y desempeño laboral en la Microred de Salud Corrales.

La salud pública, es una prioridad nacional y regional, hacia el cumplimiento de la agenda 2030, enmarcándose como el tercer ODS que busca salud y bienestar, es justamente en este sector, donde persisten problemáticas estructurales y sanitarias que impiden alcanzar el bien común y la satisfacción del usuario, una de las principales aristas problemáticas, se centra en el ambiente organizacional a nivel de las entidades de atención primaria de salud, con gran efecto directo en el

desenvolvimiento de los prestadores sanitarios, entonces este argumento, se constituyó como la justificación social de la investigación.

En relación al fundamento teórico, se respalda en el análisis exhaustivo, desarrollado a las bases epistemológicas y científicas, procedentes de fuentes prestigiosas, que permitieron confrontar, aceptar y/o reafirmar aquellas teorías existentes,

La justificación práctica, está centrada en los resultados, insumos que podrán utilizarse para el desarrollo de acciones estratégicas por parte de las autoridades competentes, que apunten a fortalecer o desestimar distintas conductas intervinientes en el ambiente organizacional y conducta laboral, influyentes sobre los estándares de calidad en atención.

Económicamente, la investigación no demandará costos para la institución, por el contrario, será una importante ayuda diagnóstica obtenida a costo cero, que estará al alcance de la comunidad en general. Y metodológicamente, se sustenta en el método e instrumentos, que podrán ser referentes útiles para futuros estudios.

## II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

### 2.1. Antecedentes

Para la construcción del acervo teórico y demás marco cognitivo, se ha creído conveniente, iniciar este capítulo, recabando y analizando suficientes investigaciones, referidas a la temática aquí abordada.

En la esfera internacional destacan, Mendoza et al. (2022) quienes desarrollaron el estudio descriptivo - correlacional, titulado "Relación entre clima organizacional y desempeño laboral estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja (Colombia)" desarrollo en 75 trabajadores para aplicarles una encuesta. Obtuvo entre sus hallazgos, un porcentaje alto (80%) para los comportamientos positivos, como adecuada relación interpersonal, adecuado manejo de medios para la comunicación. De aquellas situaciones problema, se obtuvo que contribuyen al buen desempeño de las tareas encomendadas. Los hallazgos permiten concluir que el clima organizacional guarda una relación positiva y estadísticamente significativa con el desempeño laboral en el grupo analizado.

Asimismo; Vera et ál. (2022) en su artículo: "La gestión pública y la calidad de servicio en la Universidad Tecnológica de los Andes, 2022", La investigación con enfoque cuantitativo, tipo descriptivo-correlacional, de diseño transversal, no experimental, aplicó un cuestionario a una muestra 208 estudiantes. Según los datos recolectados, se evidencia que la gestión pública es percibida: nivel bajo el 37%, el 46% lo percibe en un nivel medio, y finalmente el 17% tiene un nivel alto o bueno. Respecto a la variable calidad de servicio, el 49% de encuestados lo califican en un nivel bajo, el 37% tiene un nivel medio y finalmente el 14% tiene un nivel alto o bueno de satisfacción. En consecuencia, existe un nivel de correlación regular o moderada positiva. Por lo tanto, el autor señala que es necesario la promoción de una cultura de calidad a través de comportamientos y procesos que satisfacen las necesidades de usuarios, mientras que las TICs mejoran la eficiencia del gobierno electrónico. Además, enfatiza la importancia de la mejora continua en

la gestión pública mediante la integración de procesos y la implementación de programas para garantizar la calidad en todos los aspectos.

Garcés (2021) realizó la investigación correlacional "El Clima organizacional en el desempeño laboral del personal de ferrocarriles del Ecuador empresa pública" desarrollada en 75 colaboradores, los cuales resolvieron un cuestionario del Ministerio de trabajo. Obtuvo que existe percepción promedio positiva sobre el "clima organizacional", donde el liderazgo, compromiso y entorno laboral fueron positivos para el 63%, 62% y 52 respectivamente (medianamente adecuado), respecto al desempeño, obtuvo un 88% con una escala semejante a muy bueno, siendo el indicador de gestión, sensación de satisfacción sobre un servicio/ producto y competencias otorgándoles el 41%, 15% y 32% de manera respectiva. El autor recomienda poner en marcha estrategias que apunten a un clima de trabajo saludable, además del fortalecimiento de las capacidades de los empleados.

De igual manera, Paredes & Quiroz (2021), hicieron el estudio descriptivo "Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados", con un tamaño muestral de 379 empleados de las principales tiendas, aplicando un cuestionario, entre sus principales hallazgos destacan que estas cadenas comerciales reconocen la importancia de un adecuado clima dentro de la organización, por lo que se preocupan por proporcionar las condiciones necesarias para lograrlo, de manera constante potencian el desempeño del colaborador en aras de alcanzar las metas u objetivos institucionales. Los autores concluyen que no existe asociación contundente y directa entre ambos elementos.

López (2021), en su tesis titulada *Clima organizacional y desempeño laboral: Propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil*, tuvo como objetivo determinar en qué medida el clima organizacional incide en el desempeño laboral del personal administrativo de dicha institución. El estudio se enmarcó en un diseño metodológico correlacional–causal y se aplicó un cuestionario a una muestra de 52 trabajadores. Los resultados evidenciaron la existencia de una relación significativa y directa entre las variables clima organizacional y desempeño laboral, con un coeficiente Rho de Spearman de .581 y un nivel de significancia de  $p < .001$ .

A nivel nacional, destaca la investigación descriptiva - transversal de Roque (2022) denominada "Clima organizacional y eficiencia laboral del personal en un centro de Salud en Ayacucho", desarrollada en 49 colaboradores, aplicando la encuesta como técnica y dos cuestionarios, entre sus principales resultados, la asociación significativa pero débil (0.464) entre "clima organizacional y la eficiencia laboral", el 65,3% de empleados indico la existencia de un contexto organizacional mediano favorable, asimismo el 46.9% reconoce una buena eficiencia en las labores de la institución sanitaria de la región Ayacuchana.

Campos & Cavero (2023) realizaron el estudio transversal "Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Hualmay - 2023 ", en 65 trabajadores, ambos autores señalan que las variables de estudio, son vertebrales dentro de una organización, en la medida que intervienen de manera directa en la productividad y logros de objetivos institucionales, ahora bien, en tanto al sector sanitario, se pudo determinar la existencia de situaciones hostiles que alteran la atmósfera o clima de laboral, siendo consecuente con una baja producción y comportamiento laboral paupérrimo en los empleados, concluyendo que dichas constantes se asocian significativamente.

Pérez (2022) ejecuto el estudio descriptivo - correlacional denominado "Clima organizacional y desempeño laboral del personal asistencial del Centro de salud Pomalca, Chiclayo", cuya muestra la integraron 28 participantes. En conclusión, se identificó una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la población estudiada. Los resultados evidencian una asociación estadísticamente significativa y directa entre ambas variables ( $p = 0.000$ ;  $r = 0.688$ ), lo que implica que una gestión adecuada del clima organizacional tiende a repercutir favorablemente en el nivel de desempeño laboral. Desde el análisis descriptivo, se observa que el 54% de los encuestados percibe el clima organizacional como medianamente favorable, mientras que un porcentaje igual considera que el desempeño laboral de los trabajadores es bajo. Asimismo, se logró establecer correlaciones significativas y directas entre las dimensiones específicas de cada variable, consolidando la relación funcional entre ambas.

Pillpe (2022) en su obra de investigación: “Calidad del servicio y satisfacción del usuario externo atendido en la línea 113 del sector público, año 2022.” [Tesis de Maestría]; Universidad Cesar Vallejo, Perú; investigación con enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, de diseño no experimental, transversal, se aplicó un reactivo a una muestra de 80 usuarios. La investigación concluyó: que, existe una relación positiva alta p valor 0.0748, i la significancia bilateral es 0.0000001, entre la calidad del servicio y la satisfacción del usuario externo. Asimismo, señala que los indicadores: capacitación, tecnología y establecimiento son medios para medir la capacidad de respuesta, buscando reducir tiempos de espera mediante reformulación de protocolos y nuevos lineamientos. Por lo tanto, al mejorar la calidad del servicio se espera el agrado y la satisfacción de los usuarios externos; asimismo, un incremento monetario para la empresa.

Rojas (2019), en su estudio titulado *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco*, tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño correlacional y transversal, y contó con la participación de 234 colaboradores. Se empleó como instrumentos una escala de clima organizacional y una evaluación de desempeño. Los resultados mostraron que 195 colaboradores (83,3%) percibieron un clima organizacional susceptible de mejora, mientras que 115 trabajadores (49,1%) reportaron un desempeño laboral promedio. Finalmente, se evidenció que el clima organizacional se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral ( $p \leq .001$ ), así como con las demás dimensiones del clima organizacional.

En el ámbito local, destaca Vásquez (2021) con su artículo correlacional “Satisfacción Laboral y Clima Organizacional de los Trabajadores de Salud del Centro de Salud Zorritos, Tumbes”, en una muestra conformada por 94 usuarios internos, recogiendo los datos a través de la adaptación de dos escalas, tomadas de las investigaciones de Palma (2004) y Acero et al., (2010) después de haber sido sometidos a las pruebas de validez y confiabilidad respectiva. sobre los hallazgos, se determinó asociación tipo directo y significativo entre dichas constantes estudiadas ( $p=.000$ ), asimismo hubo asociación del grado de

"satisfacción laboral y significación de tarea ( $p=.000$ ), Condiciones de trabajo ( $p=.000$ ), reconocimiento personal ( $p=.086$ ) y beneficios económicos ( $p=.075$ )", entre la agrupación de servidores asistenciales y administrativos, que laboran dentro de dicha entidad sanitaria.

Izquierdo (2023), llevo a cabo el estudio descriptivo - correlacional "Clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023" recolectando sus datos mediante un cuestionario, aplicado a 60 trabajadores de dicha institución. El autor obtuvo afirmativa existencia de asociación del "clima laboral con el desempeño laboral" (correlación Pearson de 0.770 -  $p$ -valor = 0.01). por lo que recomienda que la dirección de educación regional de dicha región, debería poner en marcha estrategias u actividades que procuren la mejora de distintos procedimientos, dado que coadyuvan al fortalecimiento del clima laboral, dentro de dicha institución, teniendo como base los hallazgos a los que arribo el autor.

## **2.2. Bases Teóricas**

El clima organizacional, según Díaz & Fernández (2015) proviene del término griego " Klima" que, originalmente deriva de la meteorología, siendo visto como una manifestación fenomenológica compleja, que posee características medibles individualmente. Asimismo, paralelamente está sujeta a particularidades locales que lo hacen único. Grueso et al. (2016) citan a Schneider (1975) para indicar que el término clima organizacional, es el cumulo de comportamientos organizacionales y procedimientos/rutinas de ejecución.

Desde una visión epistemológica, el clima organizacional engloba la naturaleza descriptiva a nivel organizacional, que influye directa o indirectamente dentro del comportamiento laboral, abarcando prácticas, políticas y las acciones de liderazgo organizacional, permitiendo inclusive la identificación de conflictos, necesidades institucionales y demás, para obtener resultados positivos organizacionales (García, 2009). Al desarrollar el estudio del clima organizacional, se puede apreciar que no existe la unificación teórica o conceptual, variando entre elementos organizacionales objetivos (estructura, políticas y reglas), y los elementos perceptivos o que subyacen a la subjetividad (cordialidad, empatía, apoyo, etc.). Para ello se estudiaron sus teoremas originarios y rol que desempeñaría el

contexto, clima y/o ambiente organizacional en el crecimiento o logro institucional. (García, 2009).

Tomando en cuenta la teoría de Litwin y Stinger (1978), el clima organizacional es un factor ligado a elementos organizacionales (estructura organizacional, liderazgo y los procesos de decisión) debiendo evaluarse permanentemente, teniendo en cuenta la percepción del usuario interno, que repercuten en la motivación y desempeño de la clase obrera. Dichos autores señalan nueve componentes: (Concalvez, 1998). Primero, lo estructura como aquella percepción de los trabajadores respecto al número de normativas, procesos, formalidades entre otras limitantes, encontradas durante la actividad laboral. Segundo, responsabilidad (EMPOWERMENT), hace referencia a elementos de naturaleza emocional de los colaboradores dentro de la institución, relacionado con la libertad para decidir asuntos relevantes en la empresa.

Tercero, recompensa, indica cómo percibe el trabajador los incentivos brindados por su labor dentro de su organización, recurriendo las a la premiación en lugar del castigo. Cuarto, desafío, sensación de los trabajadores frente los desafíos o tareas impuestas dentro de su institución, implica la aceptación del riesgo para alcanzar objetivos. Quinto, relaciones, percepción de los integrantes de una organización sobre el ambiente laboral y la interacción social con sus compañeros. Sexto, cooperación, se refiere a la capacidad de trabajar de manera cooperante y en equipo con sus compañeros. Y Séptimo, estándares, percepción del trabajador respecto al esfuerzo organizacional para normar un rendimiento óptimo. Octavo, Conflicto, la capacidad de los miembros de una organización, para tolerar distintas posiciones, enfrentarlas y solucionarlas de manera oportuna. Noveno, identidad, sensación de pertenencia a una determinada entidad. (Concalvez, 1998)

Schneider y Hall (1982), definen al clima organizacional como la agrupación perceptiva o subjetiva, sobre su entidad, abarcando políticas, actitudes y procesos, mismos que son compartidos diariamente por los trabajadores y directivos. Los autores brindan una conceptualización indeterminada y multidimensional, en comparación con otras conceptualizaciones que incluyen procedimientos ejecutados en la empresa u organización, abarcando aspectos como poder, capacidad para liderar, la comunicación y capacidad para solucionar los conflictos

(Corichi et al.,2013). La evaluación constante del clima organizacional permite la detección de elementos involucrados en el contexto laboral asociado a la percepción de los empleados o trabajadores, sobre las relaciones existentes a la interna de la institución (Naranjo et al.,2015).

El modelo Robbins (2002), indica que la percepción del trabajador sobre los elementos internos y externos, no solo resulta de la conducta laboral, sino dependerá de la capacidad para relacionarse, desarrollar actividades, además de una serie de experiencias a las que están expuestos los trabajadores y directivos del centro laboral. (Corichi et al.,2013).

Esquema de Value Profit Chain (2002), sostiene que la clase laboral motivada, leal y productiva es capaz de transmitir mayor valor hacia los usuarios externos o clientes, quienes a manera de retribución se convierten en leales consumidores de dicha organización. Entonces, a nivel organizacional se obtienen excelentes ganancias financieras, fortaleciendo el vínculo generado con el empleado. (Corichi et al.,2013)

Modelo de Heskett et al., (2003), las instituciones deben inspirar a los trabajadores, además de sugerir la implementación de nuevos productos en aras de mejorar los servicios ofertados; tratar que los clientes se muestren satisfechos traducido en una conducta de "embajador de la organización", para la atracción de buenos consumidores; mediante recomendaciones traer a la empresa personal competitivo; mejorar la productividad; compartir conocimiento además de identificarse con la cultura organizacional. (Corichi et al.,2013)

Arano et al., (2016), citan a Forehand & Von (1964) para definir al clima organizacional como un "conjunto de características percibidas por los trabajadores de una organización y distinguirla de otras, su estabilidad es relativa en el tiempo e influye en el comportamiento de las personas en la organización". También citaron a Campbell et al., (1970), para definir al clima organizacional como "el conjunto de atributos específicos que pueden ser inducidos de la forma en que la organización acuerda con sus miembros. El clima organizacional forma un conjunto de atributos y expectativas las cuales describen a la organización en términos de características, resultante de comportamiento y contingencias". En tanto, para Hall

(1972) se trata del conjunto de propiedades atribuidas a un contexto laboral, percibido por el empleado, que influenciara en el desenvolvimiento del colaborador.

James y Jones (1974) lo perciben como aquel "modelo integrador de conducta organizacional, donde algunas de sus dimensiones modulan o influyen en los componentes organizativos e integran actitudes individuales y comportamientos relacionados con el desarrollo del trabajo" (Ramos, 2012). Actualmente se define como aquella percepción de tipo subjetivo de los empleados, sobre el contexto laboral en el que se desenvuelven. Para dicha evaluación perceptiva se considerará la "productividad, satisfacción, rendimiento, apoyo, objetivos, políticas y ambiente". (EmpresaActual, 2021).

Entonces para la investigación se tomará como definición de clima organizacional, la brindada por Ortega (2024) definiéndolo como el "conjunto de propiedades medibles acerca del espacio de trabajo percibido, directa o indirectamente, por los individuos que trabajan en este ambiente y que influencia su motivación y comportamientos".

Clima Organizacional de Likert (1961), debe visualizarse como una constante interpuesta durante alguna acción de capacitación/adiestramiento a nivel gerencial y el comportamiento o la satisfacción a este nivel, su teoría se conoce como "los sistemas de organización" este permite la visualización causalidad – efecto de los orígenes de los climas estudiados con sus determinadas constantes. Clasificando los sistemas en cuatro grupos, el primero autoritarismo explotador, segundo, autoritarismo paternalista, tercero, consultivo y el cuarto participación en grupo. (García, 2009).

Tipo autoritario (sistema I) - Autoritarismo explotador, en este esquema el autor indica que los directivos no confían para nada en sus trabajadores. Generando un ambiente de temor, sanción, coacción, de manera ocasional se otorgan recompensas, en tanto, a la satisfacción de necesidad cumple con determinados elementos psíquicos y de seguridad, en este contexto laboral hay nula comunicación entre directivos - empleados solo se imparten ordenes e indicaciones necesarias. (Garcia & Ibarra, 2012).

Tipo autoritario (sistema II) – autoritario paternalista, en este contexto laboral los directivos mantienen cierto grado de confiabilidad con sus empleados, semejante a

la de amo ciervo. Muchas de las decisiones son tomadas desde el nivel directivo, pero otras de manera minoritaria se dan en niveles inferiores. La relación jerárquica es fundamental y respetada, pero se muestran determinadas acciones de confianza hacia la clase laboral, asimismo dirección busca atender sus requerimientos o necesidades, algunos de ellos pueden abusar de esta condición, "en este clima laboral se siente que se trabaja en un ambiente estable y estructurado". (Hernández, 2021)

Tipo participativo consultivo (sistema III), este sistema ofrece comunicación e interacción horizontal entre directivo - trabajador. Priorizando el desarrollo de trabajo cooperativo para lograr alcanzar metas individuales e institucionales, el trabajador que desarrolla un papel clave con la productividad institucional, se siente reconocido y en la mayoría de las veces motivado, al sentir que sus aportes son tomados en cuenta, fortaleciendo su desenvolvimiento laboral, incrementa el grado de productividad, además de propiciar emociones y actitudes positivas dentro de la organización. (Carranza, 2023)

Tipo participación en grupo (sistema IV), se mantiene plena confianza entre obreros y directivos, la toma de decisiones se desarrolla integrando los aportes de todos los niveles jerárquicos habidos en una organización, se mantiene comunicación fluida de tipo vertical y horizontal tanto ascendente como descendente, motivando a todos los integrantes de la comunidad empresarial a participar, para lograr los objetivos por rendimiento además de primar la responsabilidad compartida. Los sistemas I - II se tratan de esquemas muy cerrados, que propician el respeto e imposición jerárquica muchas veces considerado un clima laboral desfavorable. Mientras que los sistemas III y IV, son ambientes de apertura, flexibles que propician climas favorables organizacionales. (Educación digital, 2023)

En el área sanitaria, "la organización panamericana de la salud (OPS)" para valorar al "clima organizacional", establece cuatro grandes dimensiones valorativas, mismas que serán consideradas las subcategorías del presente estudio, así tenemos (Naranjo et al., 2015):

Liderazgo, referida a la influencia ejercida por un ser humano sobre el comportamiento de sus compañeros y/o colaboradores, buscando la eficiencia y

eficacia que apunten al logro de metas u objetivos determinados de manera previa, utilizando como herramienta única, aquella habilidad de orientación y convencimiento hacia las personas próximas, para la ejecución de funciones asignadas o encomendadas con entusiasmo. La medición se realiza valorando aspectos como: 1ª La dirección o sentido de orientación en el trabajo (objetivos y metas). 2ª el estímulo de la excelencia o la mejora continua en conocimientos y equipamiento. 3ª estímulo al trabajo en equipo o búsqueda del logro de objetivos comunes, capacidad para solucionar los conflictos.

Motivación, conjunto actitudes, reactivas a estímulos ambientales. Para su valoración se toma en consideración: 1ª El desarrollo personal – profesional dentro de su lugar de trabajo. 2ª Reconocimiento de su labor, la institución reconoce su desempeño y aporte en el logro de objetivos o metas institucionales. 3ª la responsabilidad, capacidad para desarrollar sus labores de manera eficiente y oportuna, haciéndose cargo también de las consecuencias que este conlleve.

Reciprocidad, se trata de la capacidad para interactuar entre los servidores y el contexto organizacional o estructural, durante la jornada laboral regular, se debe resguardar el patrimonio institucional, además de fortalecer y defender el buen prestigio de la organización, como también la normatividad y ética que rige en la institución. De alguna manera, invita a los colaboradores a retribuir la confianza que ubica la entidad en su personal, en aras de beneficiar a colaboradores y usuarios. Tal es así, que se propician las mejores condiciones hacia el desarrollo personal, profesional y social de este. También asegura la equidad entre el equipo, tratando a todos con igualdad, tanto en las responsabilidades como beneficios laborales.

Participación, hace referencia al aporte de cada uno de los trabajadores y demás participantes formales o informales de la actividad laboral, con el propósito de alcanzar las metas u objetivos. Debiéndose asumir distintos compromisos para la mejorar de la productividad. De esta manera cada uno de los colaboradores desde su respectiva oficina o unidad funcional, realiza de manera eficaz y efectiva un determinado servicio según corresponda, siguiendo los altos estándares de calidad y cantidad establecida de manera previa.

Sobre la importancia del clima laboral, debo manifestar, que dicho factor puede ser ventajoso o desventajoso en tanto al comportamiento laboral de los trabajadores, por lo que resulta, muy relevante conocer o identificar los elementos estructurales y subjetivos, que influyen sobre el clima de trabajo dentro de una organización, la tendencia actual incluye dentro de las estrategias empresariales, estudios que valoren el clima laboral en una institución, para la detección de conflictos internos y demás incidentes que intervengan con el logro de las metas institucionales. (Marrero et al., 2021)

Su relevancia, principalmente, es sostenida y fundamentada en la influencia que tiene el clima de trabajo, hacia quienes integran la comunidad organizacional. Afectando principalmente en su desenvolvimiento para con la empresa y en su salud emocional, por lo cual el autor lo compara como un fenómeno meteorológico el impacto. En tanto a su valoración, esta es desarrollada de manera individual y subjetiva, haciendo que se presenten diferentes reacciones y actitudes, traducidos en desenvolvimientos conductuales distintos en cada empleado, de ser positivos la empresa mostrara grandes logros, si por el contrario es negativo pondrán en riesgo la productividad y logro de objetivos institucionales. (Tinoco, 2023).

Como segunda variable de interés, se analizará al Desempeño laboral, es el "rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad" (Ecu RED, 2019). Palmar & Valero (2014) al respecto, lo consideran un eje clave para el alcance de las metas u objetivo institucional, resultando sumamente relevante identificar las habilidades y destrezas del colaborador durante la ejecución de cierta actividad encomendada dentro de su institución, por ello es necesario seleccionar aquellos individuos idóneos que se ajusten al perfil requerido por la empresa.

El desempeño laboral, alude al grado de rendimiento que proporciona un colaborador durante la jornada laboral correspondiente, se trata de la manera en que pueden desenvolverse en su habitud laboral. En tanto, este elemento resulta relevante, así como también la valoración continua dentro de una institución pública o privada, que arribe o arroje resultados precisos y confiables respecto a su eficacia y eficiencia durante el desarrollo de sus labores (Apaza, 2021).

Definido también, como la actividad desarrollada por el trabajador, dentro del centro de labores, observada como una ventaja competitiva para las empresas actuales. Se trata de un instrumento valorativo y subjetivo, hacia los prestadores, clientes internos y externos, en relación al desempeño y competencias durante la prestación de un servicio. (Chiavenato, 1999).

Podríamos afirmar que, la valoración del "desempeño laboral" es la revisión del trabajo desarrollado por el empleado, para conocer el cumplimiento y calidad de las tareas encomendadas, para posteriormente evaluar si ha cumplido o no con las expectativas. (Carranza, 2023). La valoración de dicha constante se desarrolla teniendo en cuenta los siguientes factores:

1ªRetroalimentación, se refiere al tiempo de respuesta asociada al nivel de efectividad del colaborador para desempeñar una actividad específica, originando la mejora rendimiento – productividad de la entidad u organización empresarial (Pérez, 2022). 2ªTrabajo en equipo, relaciones interpersonales desarrolladas entre los integrantes del grupo laboral, con base en comunicarse asertivamente, la utilización de mensajes claros y la manera de transmitirlos, además, de compartir el compromiso hacia el logro de metas y objetivos conjuntos. 3ª Reconocimiento del trabajo, se trata del grado retributivo entre los miembros del equipo laboral, sentimiento de reciprocidad con la consecuente satisfacción lograda, entonces, estos estándares harán que los empleados tengan mayor compromiso y rendimiento institucional (Perez, 2022).

El rendimiento eficiente de los equipos de trabajo en el ámbito sanitario constituye un pilar esencial para garantizar una atención clínica de excelencia. La implementación de estrategias que favorezcan una comunicación asertiva, la toma de decisiones fundamentadas, así como el fortalecimiento de la resiliencia y la satisfacción laboral, son componentes clave que reflejan los múltiples y trascendentes beneficios de una coordinación efectiva entre los integrantes del equipo. En este contexto, para los profesionales del sector salud que se especializan en Gestión Sanitaria, el dominio teórico y práctico de los principios del trabajo colaborativo representa un factor determinante para el éxito de cualquier intervención orientada a la mejora de los servicios asistenciales. (America salud, 2024)

Parra (s.f.) indica que, comparar y evaluar el desempeño laboral "se debe a que proporciona mediciones cuantitativas y cualitativas esenciales para un entorno de trabajo orientado a la producción, se trata de acciones fundamentales para determinar si el conjunto de habilidades de un empleado corresponde adecuadamente con el trabajo que realiza". "La medición y evaluación del desempeño, aunque compleja, es beneficiosa tanto para los trabajadores como para las organizaciones, puesto que es la mejor forma de comprobar si los métodos de trabajo, las estrategias y los procesos van en la dirección adecuada o, por el contrario, se deben realizar ajustes para conseguir las metas y objetivos previstos por la empresa". (EDEN, s.f.)

### **2.3. Definición de Términos Básicos**

Durante la ejecución del estudio, se tuvieron en consideración los siguientes términos básicos, que fueron de utilidad frecuente, durante la elaboración y ejecución de la misma, los cuales son:

Clima organizacional, se trata del "Conjunto de propiedades medibles acerca del espacio de trabajo percibido, directa o indirectamente, por los individuos que trabajan en este ambiente y que influencia su motivación y comportamientos". (Ortega, 2024)

Desempeño laboral, consiste en la valoración subjetiva, desarrollada por prestadores, clientes internos y externos sobre el desenvolvimiento y competencias recibidas, durante la prestación de un servicio. (Chiavenato, 1999).

Retroalimentación: Es el proceso mediante el cual un trabajador recibe información clara, objetiva y oportuna sobre su desempeño, orientada a reforzar aciertos y corregir áreas de mejora, facilitando el aprendizaje continuo y la autorregulación laboral.

Trabajo en equipo: Es la capacidad de los miembros de una organización para coordinar esfuerzos, habilidades y recursos de manera colaborativa, con el fin de alcanzar metas comunes, fortaleciendo la cohesión, la confianza y la eficiencia grupal.

Reconocimiento: Es el acto de valorar, destacar y recompensar los logros, esfuerzos y aportes de los trabajadores, lo que contribuye a elevar la motivación, el sentido de pertenencia y el compromiso con los objetivos organizacionales.

Centro de salud, entidad responsable de brindar cuidados que contribuyan al mantenimiento de su bienestar físico, psicológico y social. Se consideran a los hospitales, clínicas, centros de cuidados ambulatorios y centros de cuidados especializados, tales como las maternidades y los centros psiquiátricos (Sanchez, 2014).

Microred de salud, Pedraza (2011) señala que se trata del "órgano técnico operativo desconcentrado de la Red de Salud responsable de la organización y gestión de la prestación de servicios de salud del primer nivel de atención".

### **III. MATERIALES Y METODOS**

#### **3.1. Planteamiento de hipótesis**

Hipótesis general alterna ( $HG_1$ ), Si existe, relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral dentro de la Microred de Salud Corrales.

Hipótesis General nula ( $HG_0$ ), No existe, relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral dentro de la Microred de Salud Corrales.

#### **Hipótesis específicas:**

H1<sub>1</sub>: Existe una relación significativa entre motivación y desempeño laboral en las IPRESS adscritas a la Microred de Salud Corrales.

H1<sub>2</sub>: Existe una relación significativa entre liderazgo y el desempeño laboral en las IPRESS adscritas a la Microred de Salud Corrales.

H1<sub>3</sub>: Existe una relación significativa entre reciprocidad y el desempeño laboral en las IPRESS adscritas a la Microred de Salud Corrales.

H1<sub>4</sub>: Existe una relación significativa entre participación y el desempeño laboral en las IPRESS adscritas a la Microred de Salud Corrales.

#### **3.2. Definición y Operacionalización de variables**

##### **Variable 1:**

##### **Clima organizacional**

**Definición conceptual,** "Conjunto de propiedades medibles acerca del espacio de trabajo percibido, directa o indirectamente, por los individuos que trabajan en este ambiente y que influencia su motivación y comportamientos". (Ortega, 2024)

**Definición operacional,** Estuvo definido como el conjunto de particularidades descritas por el personal o usuario interno que labora en cualquiera de las IPRESS adscritas a la Microred Corrales, para ello se utilizará un cuestionario, que cuantificará la motivación, liderazgo, reciprocidad y participación dentro de dicho contexto institucional.

## **Variable 2:**

### **Desempeño laboral**

**Definición conceptual,** consiste en la valoración subjetiva, desarrollada por prestadores, clientes internos y externos sobre el desenvolvimiento y competencias recibidas, durante la prestación de un servicio (Chiavenato, 1999).

**Definición operacional,** referida al que hacer del trabajador dentro de la institución, valorado mediante un cuestionario a llenarse por el colaborador asistencial o administrativo que labora en el Centro de salud de Corrales, teniendo en cuenta aspectos como la retroalimentación, trabajo en equipo y reconocimiento de trabajo dentro de la Microred Corrales – Tumbes.

### **3.3. Método, tipo y diseño de estudio**

Durante la ejecución del estudio, fueron empleados diversos métodos científicos para el abordaje integral de las variables de estudio, arribando a conclusiones válidas y fundamentadas sobre la relación en el entorno institucional de la Microred de Salud Corrales. Específicamente fueron utilizados métodos de análisis–síntesis, inducción–deducción, y método estadístico.

El método de análisis–síntesis, de acuerdo con Rodríguez y Pérez (2017), Orientado a la recopilación y procesamiento de datos tanto empíricos como teóricos, se permitió descomponer la información en sus elementos esenciales, facilitando el estudio detallado de las dimensiones que conformaron "el clima organizacional y desempeño laboral". A partir de ello, la síntesis posibilitó la integración de estos elementos para la emisión de juicios globales, considerando las fortalezas y debilidades identificadas en las unidades organizacionales evaluadas, resultando útil para comprender el comportamiento diferenciado de las variables en función del contexto laboral de cada establecimiento de salud.

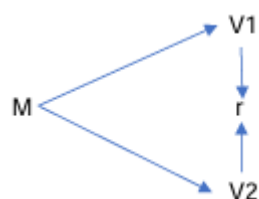
Se aplicó el método inductivo–deductivo, tal como lo planteo Calduch (2014). Este, es útil para identificar, a partir de los datos recogidos, patrones comunes respecto al contexto laboral y desenvolvimiento de los profesionales sanitarios, permitiendo elaborar generalizaciones dentro del ámbito local de estudio. Posteriormente, mediante la deducción, se contrastaron estos hallazgos con teorías previamente establecidas, con el fin de validar científicamente las interpretaciones alcanzadas y evaluar su consistencia con el conocimiento existente en el campo de la gestión pública y la administración sanitaria.

Asimismo, se incorporaron el método estadístico, el cual facilita el análisis cuantitativo de los datos recogidos. Este método, según Hernández et al. (2014), permite examinar la influencia que pueden ejercer una o más variables independientes sobre una variable dependiente, contribuyendo a la formulación de juicios científicos basados en evidencia empírica.

El estudio, mantuvo un enfoque metodológico cuantitativo, en la medida que su intensión solo fue buscar con exactitud o cuantificar el comportamiento de elementos, indicadores o variables, con el propósito de estandarizar los resultados en poblaciones específicas (Vargas, 2007).

El tipo fue Correlacional, porque se buscó establecer o no algún grado de correlación y/o asociación entre dos o más variables significativas, para ello se recurrió a determinados coeficientes de correlación, estos estudios describen o sustentan la asociación entre dos o más variables significativas, a través de coeficientes de correlación.

En cuanto al diseño, el estudio fue no experimental, dado que, no fueron manipuladas o se intervino de manera deliberada en el comportamiento de las variables objeto de estudio, habiendo desarrollado el recojo de la información tal cual se presentó, correspondiéndole el siguiente diseño:



**Figura 1,** Diseño de investigación

**Donde:**

M: Trabajadores asistenciales y administrativos de la Microred Corrales.

X: variable 1: Clima organizacional

Y: variable 2: Desempeño laboral

r: relación

### 3.4. Población, muestra y muestreo

El universo o población, son los elementos totales o generales (individuo, objeto, eventos, fuente de datos, etc.) finitos o infinitos, mismos que se constituyen como aquella unidad para el análisis de un determinado estudio. (Condori, 2020). Para el actual estudio, el universo estuvo conformado por aquellos empleados administrativos y/o asistenciales de la Microred de salud Corrales, haciendo un total de 240 colaboradores.

**Tabla 1.**

***Distribución del recurso humano que labora en la Mr. Corrales.***

	MINSA	CAS	728	Locacion servicios	SERUMS	total
CS. Corrales	7	52	48	0	0	107
CS. La Cruz	2	14	23	0	0	39
CS. San Jacinto	4	7	22	0	1	34
PS. San Isidro	1	4	12	0	0	17
PS. Malval	0	2	12	0	1	15
PS. Casa Blanqueada	1	2	6	0	0	9
PS. Vaquería	3	2	4	0	0	9
PS. Rica Playa	1	1	2	0	0	4
PS. Oidor	0	2	2	0	2	6
	Total					240

**Nota:** Oficina de recursos Humanos de la DIRESA Tumbes

La muestra, hace referencia al sub grupo, representativo de una determinada población, se trata de una porción representativa, recurriendo a fórmulas para su determinación adecuada (Condori, 2020). Para el presente estudio, se estableció el tamaño de la muestra mediante la aplicación de la fórmula estadística

correspondiente a poblaciones finitas o de tamaño conocido, según se detalla a continuación:

$$n_0 = \frac{NZ^2P(1-P)}{e^2(N-1) + Z^2P(1-P)}$$

**Figura 2,** *Fórmula para poblaciones finitas.*

**Dónde:**

“N = Usuario interno de los EESS de la Microred Corrales – Tumbes.

Z = 1.96 (intervalo de confianza al 95%)

P = 0.90 Probabilidad de éxito

Q = 0.10 complemento de P

e = 0.05 Límite aceptable de error “

**Al reemplazar:**

$$n_0 = \frac{240(1.96*1.96) (0.5) (1-0.5)}{(0.05*0.05) (240-1) + (1.96*1.96) (0.5) (1-0.5)}$$

$$n_0 = \frac{230.496}{1.5579}$$

$$n_0 = 147.9530 = 148$$

Para la ejecución del estudio, se contó con la participación de 148 colaboradores pertenecientes a las distintas IPRESS adscritas a la Microred Corrales – Tumbes, durante el periodo 2025. Y el muestreo, se escogió la muestra mediante el muestreo estratificado es un método estadístico que sirve para seleccionar los elementos de una muestra dividiendo la población en grupos (llamados estratos).

Es decir, en un muestreo estratificado se divide la población en estratos y se selecciona aleatoriamente unos individuos completar la muestra representativa del

estudio, para ello, en los establecimientos con equipo básico de atención (Puestos de salud) se entrevistó a la totalidad de los trabajadores, mientras que en las IPRESS con servicio de internamiento (centros de salud) se trabajó con la mitad de la población laboral.

Teniendo en consideración los siguientes criterios.

### **Criterios de Inclusión.**

Personal asistencial y administrativo (cualquier régimen laboral). Tiempo de servicio mayor a 6 meses y Presto a participar voluntariamente.

### **Criterios de Exclusión:**

Personal que pertenece a otra Microrred. Tiempo de servicio menor a 6 meses. No desee participar voluntariamente del estudio.

### **Tabla 2.**

#### ***Distribución de la muestra de estudio.***

<b>Trabajadores a encuestar por IPRESS</b>	
CS. Corrales	66
CS. La Cruz	24
CS. San Jacinto	21
PS. San Isidro	10
PS. Malval	9
PS. Casa Blanqueada	6
PS. Vaquería	6
PS. Rica Playa	2
PS. Oidor	4
Total	148

**Nota:** Oficina de recursos Humanos de la DIRESA Tumbes.

### **3.5. Lugar de estudio**

El estudio, fue desarrollado en las IPRESS adscritas o pertenecientes a la Microrred Corrales, "unidad orgánica de línea, que depende de la Dirección Ejecutiva de Red

y están a cargo de mejorar continuamente el desarrollo físico, mental y social de toda la población en su ámbito geográfico, promotora de una cultura de salud basada en la familia como unidad básica de salud y brindar una atención integral de salud en su jurisdicción" (Dirección administrativa de salud, 2025).

### 3.6. Técnicas de recolección de datos

Para ambas variables "Clima organizacional y desempeño laboral", fueron utilizadas como técnica "la encuesta". Definida por Frederick (2024) como "la acción de agrupar procesos o procedimientos estructurados de estudio a través del cual se recogerá y analizará distintos datos de una respectiva muestra perteneciente a un universo, del cual se exploró, describió, predijo y se elaboró una explicación de sus particularidades". En cuanto al instrumento se utilizaron dos cuestionarios, el primero para evaluar al "clima organizacional" y el segundo para el "desempeño laboral".

**"Clima organizacional" (Anexo 4)**, El instrumento fue un cuestionario elaborado por el autor de la tesis. Este, estuvo conformado por 20 premisas o interrogantes, subdividido según las dimensiones: Liderazgo (Ítem 1 - 5), motivación (Ítem 6 - 10), reciprocidad (Ítem 11- 15) y participación (Ítem 16 - 20). Con tres opciones de respuesta cerrada: 0 (Nunca) 1 (A veces) 2 (Siempre). Para su valoración se tuvo como referente, la siguiente escala valorativa:

<b>Clima organizacional</b>			
<b>Inadecuado</b>	<b>Por mejorar</b>	<b>Medianamente adecuado</b>	<b>Adecuado</b>
0-10 Puntos.	11-20 Puntos.	21 a 30 Puntos.	31 a 40 Puntos.

**"Desempeño laboral" (Anexo N°5)**, se utilizó un cuestionario, elaborado por el autor, el cual estuvo conformado por 10 interrogantes, estructurado según dimensiones retroalimentación (Ítems 1 - 4), trabajo en equipo (Ítems 5 - 7) y dimensión reconocimiento (Ítems 8 - 10). Para cada respuesta se otorgó un puntaje: 0 (Nunca) 1 (A veces) y 2 (Siempre), teniendo en cuenta la utilización de la siguiente escala de valoración:

<b>Desempeño laboral</b>		
<b>Deficiente</b>	<b>Poco eficiente.</b>	<b>Eficiente</b>
0-10 Puntos.	11-15 Puntos.	16 - 20 Puntos.

Nota: Elaboración propia.

### **Validez y confiabilidad de instrumentos**

Sobre la validación, ambos instrumentos fueron elaborados por el autor, asimismo han sido sometidos a criterio y revisión de expertos, profesionales altamente calificados en la problemática materia de análisis, quienes a través de sus aportes otorgaron la validez en cuanto al contenido y consistencia interna. (ANEXO N°7).

Confiabilidad, los instrumentos, fueron aplicados a un pequeño grupo de personas que reunían características semejantes al grupo a intervenir. Para el cuestionario de valoración del clima organizacional, al someterse al coeficiente de fiabilidad alfa Cronbach, se obtuvo un valor de 0.765306122 (ANEXO N°6). De igual manera para el cuestionario "desempeño laboral", el coeficiente de fiabilidad alfa Cronbach, fue igual a 0.725623583 (ANEXO N°6). En ambos casos, basado en los resultados, se pudo inferir que los cuestionarios poseen un nivel de confiabilidad adecuado y altamente satisfactorio.

### **3.7. Análisis y procesamiento de datos**

Después de obtenida la aprobación del proyecto de Tesis, se solicitó el permiso de ejecución, al director de la MICRORED Corrales - Tumbes, en aras de que se brinde el acceso y demás facilidades para la aplicación del cuestionario. También se llevó a cabo el llenado del consentimiento informado por parte de los participantes.

Una vez, recogida la información, esta, fue trasladada a una base de datos Excel, para luego, trasladarla a una base de datos en el programa SPSS versión 27, para el análisis estadístico, inferencial y descriptivo. Posterior a ello dichos insumos o resultados, fueron presentados mediante tablas o gráficos estadísticos, mismos que mantienen un orden coherente con los objetivos e hipótesis planteadas.

Finalmente, dichos resultados permitieron construir conclusiones y son parte de la discusión, donde se realizó el contraste respectivo con otros estudios referentes a la problemática aquí abordada.

### **3.8. Aspectos éticos**

El desarrollo del estudio implicó del mayor rigor científico y la utilización estricta de los principios éticos dentro de toda investigación científica, como lo son: Responsabilidad ética, se mantuvo de manera explícita e implícita durante toda la ejecución del estudio, una conducta proba e idónea, garantizando en todo momento el correcto desarrollo del estudio y el cumplimiento de los principios éticos que rigen dentro de la Universidad Nacional de Tumbes.

No Maleficencia, los participantes que formaron parte de la muestra, debieron responder los cuestionarios digitales elaborados por el autor, quien se condujo con responsabilidad e integridad y garantizo que los resultados se utilicen solo para fines de estudios.

Beneficencia, los participantes fueron previamente informados sobre los objetivos de estudio, asimismo bajo ninguna medida se vulneró la integridad física o mental de los participantes, dado que el estudio no ameritó exposición alguna, pues mantuvo un carácter anónimo.

Respeto de autonomía, la participación fue voluntaria y se recalcó a los participantes que podían retirarse en el momento que ellos estimasen conveniente.

Justicia, Se garantizó en todo momento un trato respetuoso, cordial y empático hacia los participantes, asegurando el respeto irrestricto a su derecho a la confidencialidad y a la protección de los datos recopilados durante el estudio.

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. RESULTADOS

Tabla 3,

*Relación entre clima organizacional y desempeño laboral en los establecimientos de la Microred de Salud Corrales, Tumbes 2025.*

Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral.				
			Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho De Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,196*
		Sig. (Bilateral)	.	,017
		N	148	148
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,196*	1,000
		Sig. (Bilateral)	,017	.
		N	148	148

\*. La Correlación Es Significativa En El Nivel 0,05 (Bilateral).

**Nota:** Cuestionario sobre clima organizacional y desempeño laboral, aplicado a los trabajadores de la Microred de salud Corrales.

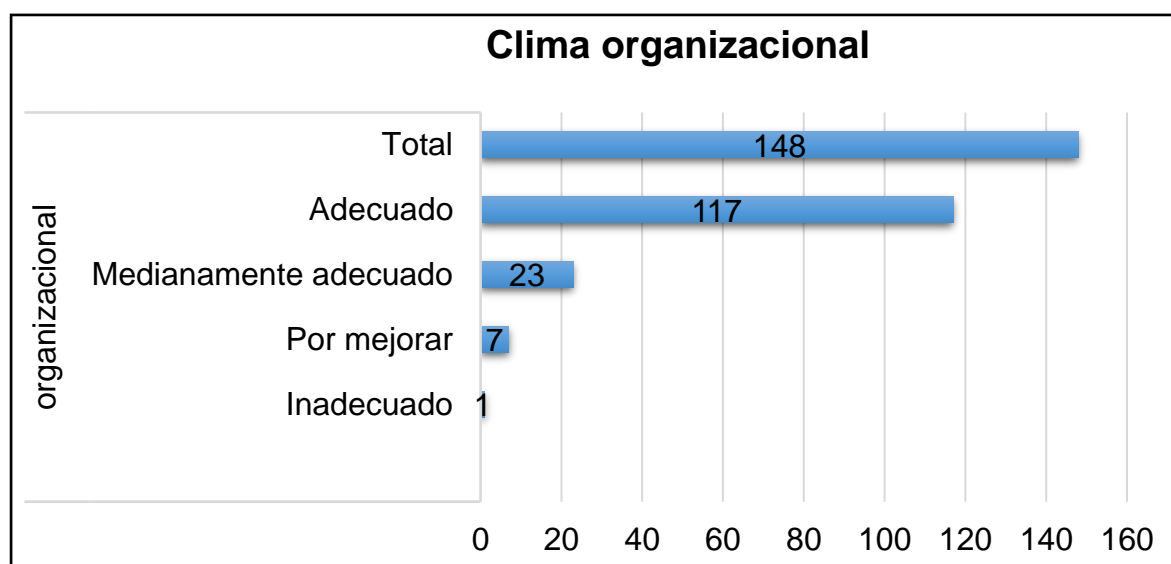
En la **tabla 4**, se puede apreciar que el coeficiente de correlación - Rho de Spearman para clima organizacional y desempeño laboral, corresponde a 0,196 con un nivel de significancia de 0,017. Por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. Infiriendo finalmente que, si existe, relación significativa y directa entre clima organizacional y desempeño laboral en los establecimientos de la Microred de Salud Corrales.

**Tabla 4.**

***Tipo de clima organizacional predominante en las IPRESS adscritas a la Microred de Salud Corrales, Tumbes 2025.***

<b>Clima Organizacional</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Inadecuado</b>	1	,7	,7
<b>Por mejorar</b>	7	4,7	5,4
<b>Medianamente adecuado</b>	23	15,5	20,9
<b>Adecuado</b>	117	79,1	100,0
<b>Total</b>	148	100,0	

**Nota:** Cuestionario sobre clima organizacional y desempeño laboral, aplicado a los trabajadores de la Microred de salud Corrales.



***Figura 3, Tipo clima organizacional predominante en las IPRESS adscritas a la Microred de Salud Corrales.***

**Nota:** Cuestionario sobre clima organizacional y desempeño laboral, aplicado a los trabajadores de la Microred de salud Corrales.

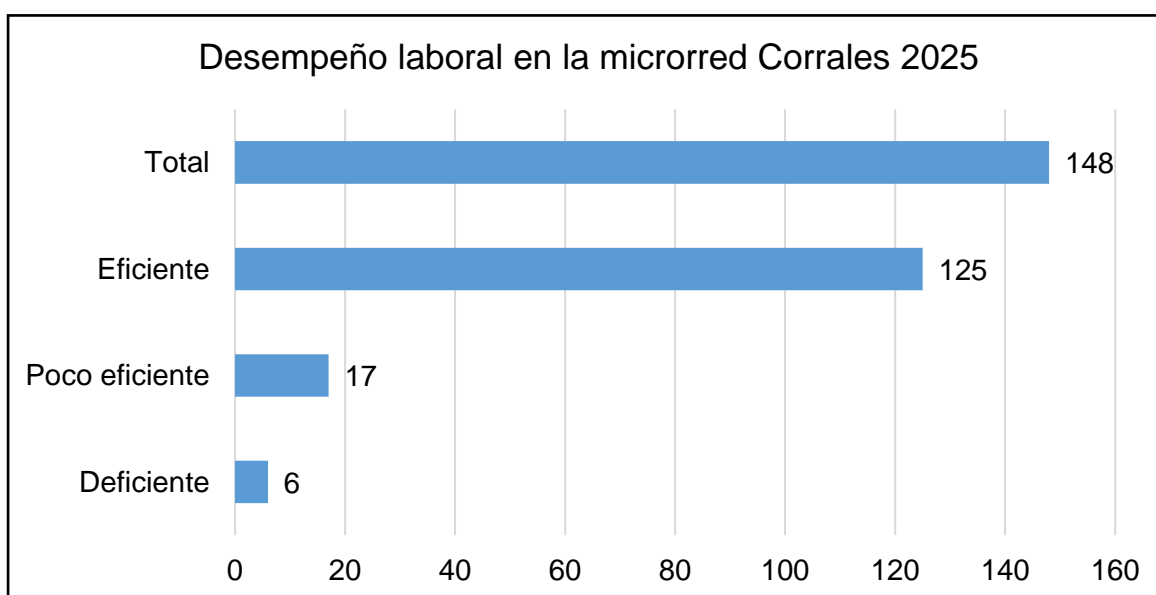
La tabla 5 y figura 3, muestra la percepción de los trabajadores de la Microred Corrales sobre el clima organizacional, para el 79.1% de los entrevistados es adecuado, el 15.5% opina que, es medianamente adecuado, mientras que un 0.7% sostiene que se trata de un clima organizacional inadecuado.

Tabla 5.

**Tipo de desempeño laboral predominante en las IPRESS adscritas a la Microred de Salud Corrales.**

Desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	6	4,1	4,1
Poco eficiente	17	11,5	15,5
Eficiente	125	84,5	100,0
<b>Total</b>	<b>148</b>	<b>100,0</b>	

**Nota:** Cuestionario sobre clima organizacional y desempeño laboral, aplicado a los trabajadores de la Microred de salud Corrales.



**Figura 4. Distribución grafica del desempeño laboral de los trabajadores pertenecientes a la Microred Corrales, periodo 2025.**

**Nota:** Cuestionario sobre clima organizacional y desempeño laboral, aplicado a los trabajadores de la Microred de salud Corrales.

Tabla 6 y figura 4, se vislumbra la valorización del desempeño laboral en la Microred de salud Corrales - Tumbes, para el 84.5% de los entrevistados predomina un eficiente desempeño laboral, el 11.5% lo califica como poco eficiente y el 4.1% sostiene que se trata de un desempeño laboral deficiente.

Tabla 6.

**Relación entre liderazgo y el desempeño laboral en la Microred de Salud Corrales.**

		<b>Correlaciones</b>		
			<b>Desempeño Laboral</b>	<b>Liderazgo</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Desempeño Laboral</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,188*
		Sig. (bilateral)	.	,022
		N	148	148
	<b>Liderazgo</b>	Coeficiente de correlación	,188*	1,000
		Sig. (bilateral)	,022	.
		N	148	148

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Nota:** Cuestionario sobre clima organizacional y desempeño laboral, aplicado a los trabajadores de la Microred de salud Corrales.

De la tabla 7, puede inferirse que el coeficiente de correlación - Rho de Spearman para la dimensión liderazgo de clima organizacional y desempeño laboral, corresponde a 0,188, cuyo nivel de significancia es 0,22, evidencia suficiente para afirmar que, la motivación entre los trabajadores de la Microred Corrales impacta de manera positiva y directa en su desempeño laboral.

**Tabla 7,** Relación entre motivación y el desempeño laboral en los establecimientos de la Microred de Salud Corrales.

		<b>Correlaciones</b>		
			<b>Desempeño laboral</b>	<b>Motivación</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Desempeño laboral</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,193*
		Sig. (bilateral)	.	,019
		N	148	148
	<b>Motivación</b>	Coeficiente de correlación	,193*	1,000
		Sig. (bilateral)	,019	.
		N	148	148

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Nota:** Cuestionario sobre clima organizacional y desempeño laboral, aplicado a los trabajadores de la Microred de salud Corrales.

La tabla 8, muestra que el coeficiente de correlación - Rho de Spearman entre motivación y desempeño laboral es 0.193, con nivel de significancia de 0,19, indicativo que la motivación entre los trabajadores de la Microred Corrales impacta de manera directa sobre el desempeño laboral, dentro de dicha IPRESS.

**Tabla 8.**

**Relación entre reciprocidad y desempeño laboral en la Microred de Salud Corrales.**

<b>Correlaciones</b>			
		<b>Desempeño Laboral</b>	<b>Reciprocidad</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Desempeño Laboral</b>	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,154
		N	,062
			148
<b>Reciprocidad</b>		Coeficiente de correlación	,154
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,062
			148

**Nota:** Cuestionario sobre clima organizacional y desempeño laboral, aplicado a los trabajadores de la Microred de salud Corrales.

En la tabla 9, se observa que el coeficiente de correlación - Rho de Spearman para la dimensión reciprocidad y desempeño laboral equivale a 0.154, con un nivel de significancia de 0.062, entonces se asume que, no existe relación alguna entre dichas variables, infiriendo que la reciprocidad no impacta en el desempeño laboral de los trabajadores de la Microred Corrales.

**Tabla 9.**

**Relación entre participación y desempeño laboral en la Microred de Salud Corrales.**

			<b>Correlaciones</b>	
			Desempeño laboral	Participación
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,184*
		Sig. (bilateral)	.	,026
		N	148	148
	Participación	Coeficiente de correlación	,184*	1,000
		Sig. (bilateral)	,026	.
		N	148	148

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Nota:** Cuestionario sobre clima organizacional y desempeño laboral, aplicado a los trabajadores de la Microred de salud Corrales.

El coeficiente de correlación de Spearman (Rho) para *participación* y desempeño laboral es 0.184, con un nivel de significancia de 0,026 evidencia de asociación positiva, directa y significativa, a mayor participación de los trabajadores en los procesos organizacionales habrá un mejor desempeño en sus funciones laborales.

#### **4.2. DISCUSIÓN**

Clima organizacional y desempeño laboral, son elementos o aspectos, que han motivado múltiples investigaciones, en aras de la mejora continua de una empresa u organización estatal o pública. En el sector salud, estos factores no son ajenos, pues actualmente toda institución que ofrece algún producto o servicio, mantiene como propósito la excelencia y calidad del mismo, para mantener satisfecho al usuario final. Ortega (2024) define al clima laboral como el "conjunto de propiedades medibles del espacio de trabajo, percibido directa o indirectamente, por quienes trabajan en ese ambiente, influyendo en la motivación y comportamiento". Mientras que Chiavenato (1999), sobre el desempeño laboral, indica que se trata del nivel de rendimiento del trabajador en el cumplimiento de sus funciones dentro de la organización, en función de sus habilidades, conocimientos y actitudes.

Entonces la presente investigación, desarrollada en distintas instituciones prestadoras de servicios de salud, adscritas a la Microred Corrales – Tumbes, planteó como finalidad primordial, la valoración o determinación del nivel de relación entre ambas constantes. En tanto, al aplicar la prueba de correlación Rho de Spearman entre dichos elementos, se obtuvo un valor similar a 0,196, infiriéndose entonces, que, existe relación positiva entre las variables clima organizacional y desempeño laboral, entendiéndose que, adecuadas condiciones de clima institucional, impactan positivamente en el desempeño laboral en los trabajadores asistenciales y administrativos de las IPRESS adscritas a la Microred Corrales. Asimismo, se obtuvo un valor de significancia bilateral igual a 0,017 ( $p \leq 0.05$ ), dicho dato permite al autor sugerir que, si existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral en los establecimientos adscritos a la Microred de Salud Corrales. Aceptándose entonces la hipótesis planteada.

Similar resultado, obtuvo Mendoza et al. (2022) en su investigación titulada "Relación entre clima organizacional y desempeño laboral estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja (Colombia)", quien concluyó que el "clima organizacional se asocia de manera fuerte y directa al desempeño laboral en su grupo de estudio.

De igual manera, Garcés (2021) en su estudio "El Clima organizacional en el desempeño laboral del personal de ferrocarriles del Ecuador empresa pública" (en esta parte ya no se debe repetir la información) recomienda poner en marcha estrategias para alcanzar un clima de trabajo saludable, en la medida que este impacta de manera directa en el desempeño de los trabajadores. Coincidentemente, Roque (2022) en su investigación "Clima organizacional y eficiencia laboral del personal en un centro de Salud en Ayacucho" también logro establecer asociación débil entre ambas constantes. Ahora bien, en contraste con los datos encontrados, Paredes & Quiroz (2021) en su investigación "Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados" concluyeron que, no existe asociación contundente y directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de su grupo de estudio.

Sin duda alguna; y luego de analizar los valores obtenidos, se puede inferir que las variables clima organizacional y desempeño laboral, se asocian de manera directa, tratándose entonces, de elementos claves, que interactúan directamente. Por tanto, citare a Chagray et al. (2020), quien indica que el capital humano, es un importante pilar dentro de la institución para alcanzar los objetivos y metas institucionales, pues otorgan un valor agregado durante la producción de algún bien o servicio, por ello existe una tendencia actual, hacia la implementación de condiciones que no solo, apunten hacia un clima organizacional saludable y optimo, sino que, el no trabajar en ello podría afectar directamente la productividad, en la medida que, el clima organizacional repercute directamente en el bienestar de los trabajadores, por lo que, ambos elementos deberían abordarse como un todo.

Ahora bien, al analizar el primer objetivo específico, donde se muestran el tipo de desempeño laboral predominante en los establecimientos de la Microred de Salud Corrales, se obtuvo que, el 79.1% de los trabajadores asistenciales y administrativos, indica que en dicha institución predomina un clima organizacional adecuado, para el 15.5% es medianamente adecuado y solo el 0.7% lo percibe como inadecuado. Al tratar de identificar el tipo de desempeño laboral predominante en dicha Microred de salud, se logró visualizar que el 84.5% de trabajadores se desempeña de una manera eficiente, el 11.5% es poco eficiente y solo el 4.1%, muestra un desempeño deficiente.

Por su parte, Pérez (2022) en su investigación "Clima organizacional y desempeño laboral del personal asistencial del Centro de salud Pomalca, Chiclayo" encontró que, un 54% de los empleados entrevistados, califico como medio favorable al clima organizacional y otro 54% de estos empleados, opina que, en dicha institución, prevalece un desempeño laboral de bajo nivel. Similar hallazgo, tuvo Roque (2022), quien reporto entre sus resultados que, el 65,3% de empleados califico como contexto organizacional mediano favorable a su institución, además, el 46.9% reconoce eficiente al desempeño laboral. Para, Campos y Cavero (2023) en su trabajo "Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Hualmay - 2023 ", la existencia de situaciones hostiles que alteran la atmosfera o clima de laboral, podrían acarrear, una baja producción y comportamiento laborar paupérrimo en los empleados. Si bien los valores

individualizados obtenidos para ambas contantes, reflejan que la gran mayoría de trabajadores mantiene una percepción positiva frente al clima organizacional y su consecuente desempeño laboral, aún persiste un número de trabajadores que espera la mejora de estos elementos.

En la actualidad las instituciones que prestan servicios tan esenciales y sensibles como las atenciones en salud, deben apostar por mejorar las condiciones laborales del empleado sea este asistencial o administrativo, el usuario interno debe sentir liderazgo por parte de los principales jefes o gestores, quienes deberán emprender acciones eficaces y afectivas para disminuir los riesgos relacionados al trabajo y mejorar sus indicadores o metas institucionales. El trabajador debe sentirse motivado mediante incentivos que van desde su crecimiento profesional o la adquisición de alguno que otro incentivo económico o de otro tipo, por cumplimiento de metas, esta última como una acción en reciprocidad a su buen desempeño. El trabajador no solo demanda de condiciones laborales seguras y estables en cuanto a su contratación, sino, además se le considere al momento de plantear estrategias para la mejora continua institucional.

Finalmente, al desarrollar el contraste de las hipótesis específicas, logro determinarse, que, si existe relación, significativa y directa entre las dimensiones de clima organizacional: Liderazgo (Rho de Spearman 0,188 – sig. 0.022), motivación (Rho de Spearman 0,193 – sig. 0.019) participación (Rho de Spearman 0,184 – sig. 0.026) con el desempeño laboral, de los trabajadores de la Microrred de Salud Corrales. Mientras que la dimensión del clima organizacional reciprocidad, no se encuentra asociada con el desempeño laboral (Rho de Spearman 0,154 – sig. 0.062) de los trabajadores de la Microrred de Salud Corrales.

En concordancia, con Naranjo y Cejas, quienes ejecutaron la investigación "Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral con los trabajadores de atención primaria de salud" y encontraron que las subcategorías del clima organizacional, como motivación presentaron correlación fuerte ( $\alpha = 0.602$ ) con el desempeño laboral, mientras que liderazgo y comunicación tuvieron asociación moderada, otro dato relevante muestra correlación baja con infraestructura ( $\alpha = 0.305$ ), siendo un indicativo, que pese a los problemas estructurales y de equipamiento, cobijados dentro de la institución, los empleados desempeñan

eficientemente sus labores. Hallazgos, similares a los encontrados por Vásquez (2021) en su estudio "Satisfacción Laboral y Clima Organizacional de los Trabajadores de Salud del Centro de Salud Zorritos, Tumbes", quien estableció cierta asociación entre el grado de "satisfacción laboral y significación de tarea ( $p=.000$ ), Condiciones de trabajo ( $p=.000$ ), reconocimiento personal ( $p=.086$ ) y beneficios económicos ( $p=.075$ )", entre la agrupación de servidores asistenciales y administrativos, que laboran dentro de dicha entidad sanitaria.

Se finaliza este acápite, indicando que es importante dentro de toda organización, sobre todo pública, que los gestores públicos que tienen la oportunidad de dirigir estos establecimientos, a través de sus áreas de calidad, desarrollen evaluaciones continuas sobre el clima organizacional y cuál es el desempeño de su empleado, para tomar de manera oportuna decisiones acertadas para con sus usuarios internos y impactara directamente en el cliente o los usuarios externos.

## 5. CONCLUSIONES

1. Se concluye que sí existe una relación estadísticamente significativa y positiva, aunque de baja magnitud, entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los establecimientos de la Microred de Salud Corrales, Tumbes ( $Rho = 0,196$ ;  $p = 0,017$ ).
2. Se concluye que en las IPRESS adscritas a la Microred de Salud Corrales predomina un clima organizacional adecuado, percibido por el 79,1% de los trabajadores encuestados.
3. Se concluye que en las IPRESS adscritas a la Microred de Salud Corrales predomina un desempeño laboral eficiente, percibido en el 84,5% de los trabajadores encuestados.
4. Se concluye que existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de las IPRESS adscritas a la Microred de Salud Corrales ( $Rho$  de Spearman, sig. = 0,022).
5. El análisis de correlación de Spearman evidenció una relación positiva y significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Microred de Salud Corrales ( $\rho = 0,188$ ;  $p = 0,022$ ).
6. El análisis de correlación de Spearman mostró que existe una relación positiva y significativa entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Microred de Salud Corrales ( $\rho = 0,193$ ;  $p = 0,019$ ).
7. El análisis de correlación de Spearman evidenció que existe una relación positiva pero no significativa entre la reciprocidad y el desempeño laboral en los trabajadores de la Microred de Salud Corrales ( $\rho = 0,154$ ;  $p = 0,062$ ). este contexto.

## **6. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda fortalecer un estilo de liderazgo participativo y motivador, que fomente la comunicación efectiva, la toma de decisiones compartida y el acompañamiento constante, promoviendo así un mayor compromiso del personal y potenciando el desempeño laboral en los establecimientos de salud, con el jefe de la Microred de Corrales.
2. Se recomienda consolidar y mantener las condiciones que favorecen un clima organizacional adecuado, mediante programas de integración, fortalecimiento del trabajo en equipo y estrategias de comunicación interna, asegurando así la satisfacción laboral del personal y la mejora continua en la atención brindada, Jefe de la Microred de Corrales
3. Se recomienda consolidar y fortalecer las condiciones que favorecen un desempeño laboral eficiente, a través de programas permanentes de capacitación, sistemas de incentivos al mérito y mecanismos de evaluación objetivos, asegurando la mejora continua de los servicios y el cumplimiento institucional, con el jefe de la Microred de Corrales
4. Se recomienda implementar estrategias interdisciplinarias orientadas a fortalecer la motivación laboral, tales como programas de bienestar, reconocimiento al desempeño y espacios de escucha activa, promovidos por psicólogos, asistentes sociales y líderes, con el fin de potenciar el rendimiento y la satisfacción profesional, con el Jefe de la Microred de Corrales
5. Se recomienda promover programas de fortalecimiento del liderazgo en los establecimientos de salud, priorizando la formación en liderazgo participativo y motivador, que fomente la comunicación efectiva, la toma de decisiones colaborativa y el acompañamiento constante, elevando así el desempeño laboral institucional, con el jefe de la Microred de Corrales
6. Se recomienda coordinar acciones interinstitucionales para implementar programas de motivación laboral, que incluyan incentivos, reconocimientos públicos y actividades de integración, fortaleciendo así el compromiso del

personal de salud y elevando su desempeño en beneficio de la comunidad tumbesina.

7. Se recomienda fortalecer la reciprocidad en las relaciones laborales mediante programas de integración, prácticas colaborativas y actividades de reconocimiento mutuo, con el fin de crear un clima de confianza y apoyo que, aunque no significativo estadísticamente, pueda favorecer indirectamente el desempeño laboral, Jefe de la Microred de Corrales.

## 7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Actualidad Gubernamental. (junio de 2023). *Contraloría alerta deficiencias en lucha contra el dengue en Piura, Tumbes, Lima y Callao*. Obtenido de <https://actualidadgubernamental.pe/noticia/contraloria-alerta-deficiencias-en-lucha-contra-el-dengue-en-piura-tumbes-lima-y-callao/773719bb-27b5-42e4-b3e9-637639bf79fe/1>
- Aguilar, F., Fernandez, A., & Gonzales, J. (2022). Factores asociados al desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari, Huánuco. *Horizonte medico.*, 24(2), 11-24. Obtenido de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-558X2024000200003&lng=es&nrm=i](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2024000200003&lng=es&nrm=i)
- Aguilar, F., Fernandez, A., & Gonzales, J. (2024). Factores asociados al desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari, Huánuco. *Horizonte Medico*, 24(2). doi:<http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2024.v24n2.03>
- America salud. (1 de febrero de 2024). *Importancia del buen desempeño de equipos de trabajo en el área de la salud*. Obtenido de <https://www.americasalud.com/importancia-del-buen-desempeno-de-equipos-de-trabajo-en-el-area-de-la-salud/>
- Apaza, B. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del centro de salud de Limatambo*. Universidad cesar Vallejo, Cuzco - Peru.
- Arano, R., Escudero, J., & Delfin, L. (2016). El origen del clima organizacional, desde una perspectiva de las escuelas de la administración: Una aproximación. *Ciencia administrativa*, 9-14.
- Caceres, K. (2021). *clima organizacional y el desempeño laboral del personal de un centro de salud de puente piedra*. Lima.
- Campbell, J., Dunnette, M., Lawler, E., & Weick, K. (1970). *Managerial behavior, performance and effectiveness*. New York: McGraw-Hill.

- Campos, A., & Cavero, S. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Hualmay*. Tesis posgrado. Obtenido de <https://repositorio.unjpsc.edu.pe/handle/20.500.14067/8951?show=full>
- Carranza, A. (15 de marzo de 2023). *Tipos de clima laboral: conoce cómo es el ambiente de trabajo dentro de tu empresa*. Obtenido de <https://www.crehana.com/blog/gestion-talento/tipos-de-clima-laboral/>
- Centro Nacional de Epidemiología, Prevención y Control de Enfermedades - CDC. (2023). *Informe*. Obtenido de Perfil de Salud 2023: [https://www.dge.gob.pe/portal/docs/perfiles\\_epidemiologicos/docs/2023/pdf/Documento%20Perfil%20de%20Salud\\_2023\\_Vers%20Oficial\\_Tumbes\\_JC\\_PD\\_Final.pdf](https://www.dge.gob.pe/portal/docs/perfiles_epidemiologicos/docs/2023/pdf/Documento%20Perfil%20de%20Salud_2023_Vers%20Oficial_Tumbes_JC_PD_Final.pdf)
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos humanos*. McGraw Hill.
- Concalvez, A. (1998). Dimensiones del Clima Organizacional. *Revista Enfasis*, 4(3). Obtenido de <https://sites.google.com/site/nuevadmon/desarrollo-organizacional-do/clima-organizacional/modelo-de-litwin-y-stinger-sobre-clima-organizacional>
- Condori, P. (2020). Universo, Población y muestra.
- Corichi, a., Hernandez, T., & Garcia, M. (2013). El clima organizacional: un factor clave de éxito, que debe evaluarse de manera permanente en las empresas. *Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 2(3). doi:<https://doi.org/10.29057/icea.v2i3.62>
- Curioso, W. (4 de diciembre de 2023). *Situación actual y desafíos de la salud en el Perú*. Obtenido de <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/situacion-actual-desafios-salud-peru>
- Defensoría del Pueblo. (2021). *Defensoría del Pueblo: Diresa Tumbes debe mejorar condiciones de seguridad en puesto de salud de Corrales*. Obtenido de <https://www.defensoria.gob.pe/defensoria-del-pueblo-diresa-tumbes-debe-mejorar-condiciones-de-seguridad-en-puesto-de-salud-de-corrales/>
- Díaz, R., & Fernández, D. (2015). *Clima organizacional y desempeño docente en los educandos del 5º de secundaria de la Institución Educativa N°60024 San Juan 2015*. Informe de Tesis, Universidad científica del Perú., Loreto - Perú. Obtenido de <http://repositorio.ucp.edu.pe:8080/server/api/core/bitstreams/78a5796a-2d14-4826-acfc-b153f802c575/content>

- Dirección administrativa de salud. (2025). *Micro Red de Salud Corrales*. Obtenido de <https://www.deperu.com/salud-nacional/direccion-administrativa-de-salud/micro-red-de-salud-corrales-16064>
- EcuRED. (4 de Agosto de 2019). *Desempeño laboral*. Obtenido de [https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o\\_laboral](https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral)
- EDEN. (s.f.). *Influencia de la salud en el desempeño laboral*. Obtenido de <https://www.aguaeden.es/blog/influencia-de-la-salud-en-el-desempeno-laboral>
- Educación digital. (10 de febrero de 2023). *Teoría del clima organizacional de Likert*. Obtenido de <https://conocimientosweb.net/zip/article1578.html>
- Educación e investigación. (2020). *Tipos de Métodos más usados en la Investigación*. Obtenido de <https://educacioneinvestigacion.com/tipos-de-metodos/>
- EmpresaActual. (30 de setiembre de 2021). *Clima organizacional: qué es y tipos*. Obtenido de <https://www.empresaactual.com/clima-organizacional/>
- Espinoza, E., Gil, Q., & Agurto, E. (2020). Principales problemas en la gestión de establecimientos de salud en el Perú. *Salud Pública*, 46(4). Obtenido de <https://scielosp.org/article/rcsp/2020.v46n4/e2146/es/>
- Forehand, G., & Von, G. (1964). Variación ambiental en los estudios de comportamiento organizacional. *Psychological Bulletin*, 361-382. doi:<https://doi.org/10.1037/h0045960>
- Frederick, D. (2024). *Encuesta*. Obtenido de <https://enciclopediaiberoamericana.com/encuesta/>
- Garces, N. (2021). *"El Clima organizacional en el desempeño laboral del personal de ferrocarriles del Ecuador empresa pública"*. Tesis Posgrado, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/32018>
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración (Universidad del Valle)*, 43-65. Obtenido de [http://scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-46452009000200004](http://scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452009000200004)
- García, M., & Ibarra, L. (2012). *Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la universidad de Guanajuato*. Obtenido de [https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/tipos\\_de\\_clima\\_organizacional\\_de\\_likert.html](https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/tipos_de_clima_organizacional_de_likert.html)

- Gellerman, S. (1960). *People, problems and profits*. New York: Mc Graw Hill.
- Grueso, M., Ortega, J., & Duque, E. (2016). *Clima Organizacional: Origen, evolución y medición: Origen, evolución y medición. En Organizaciones Saludables y procesos organizacionales e individuales: Comprensión y retos*. Universidad del Rosario.
- Guevara, X. (2018). *Clima organizacional: nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa*. Tesis posgrado, Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador.
- Halpin, A. (1967). Cambio y clima organizacional. *Revista de Administración Educativa*, 5-25.
- Hernandez, J. (26 de Abril de 2021). *Los 4 tipos de climas laborales que hay en las empresas*. Obtenido de <https://innovarte.mx/los-4-tipos-de-climas-laborales-que-hay-en-las-empresas/>
- Hernandez, R. (2002). Del método científico al clínico. Consideraciones teóricas. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 164-164.
- Hernandez, R. (2006). *Definición del alcance de la investigación a realizar: Exploratoria, descriptiva, correlacional o explicativa*. Mexico: McGraw-Hill.
- Iglesias, A., & Torres, J. (2018). Un acercamiento al clima organizacional. *Revista cubana de enfermería.*, 34(1), 197-2019. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v34n1/1561-2961-enf-34-01-e1257.pdf>
- Izquierdo, O. (2023). *Clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes*. Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes. Obtenido de <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/64369>
- Kiss, T. (15 de noviembre de 2014). *Investigación correlacional. Enciclopedia Concepto*. Obtenido de <https://concepto.de/investigacion-correlacional/#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20correlacional%20es%20aquella,una%20asociaci%C3%B3n%20entre%20las%20variables.>
- Marrero, Y., Souto, L., & Marrero, Y. (20 de Enero de 2021). *Importancia del clima organizacional y sus dimensiones: motivación, satisfacción laboral, estimulación, liderazgo y comunicación*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/importancia-del-clima-organizacional-y-las-dimensiones-que-lo-componen/>

- Mendoza, J., Burbano, V., & Mendoza, H. (2022). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja. *Informacion tecnologica*, 33(6), 11-24. Obtenido de [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-07642022000600157](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642022000600157)
- Naranjo, C., Paz, A., & Marin, S. (2015). Clima organizacional: una investigación en la Institución Prestadora de Servicios de Salud(IPS) de la Universidad Autónoma de Manizales. *Universidad & empresa*, 15(28), 105-126. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=187243060006>
- Olaz, a. (s.f.). *Definiendo el clima laboral. 100 años de revisión bibliográfica*. Obtenido de [https://www.revista-rio.org/index.php/revista\\_rio/article/download/458/414?inline=1](https://www.revista-rio.org/index.php/revista_rio/article/download/458/414?inline=1)
- OMS. (7 de noviembre de 2022). *Salud ocupacional: los trabajadores de la salud*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>
- OMS. (s.f.). *Personal sanitario*. Obtenido de [https://www.who.int/es/health-topics/health-workforce#tab=tab\\_1](https://www.who.int/es/health-topics/health-workforce#tab=tab_1)
- OPS. (s.f.). *Salud de los trabajadores*. Obtenido de <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
- Ortega, C. (2024). *Investigación cuantitativa. Qué es y cómo realizarla*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-la-investigacion-cuantitativa/>
- Ortega, C. (2024). *Qué es el clima organizacional. Características e importancia*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-el-clima-organizacional/>
- Palmar, R., & valero, J. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios publicos*, 159-188.
- Paredes, P., & Quiroz, J. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *San Gregorio*, 1(46), 11-24. doi:<https://doi.org/10.36097/rsan.v1i46.1746>
- Parra, A. (s.f.). *Importancia de la evaluación de desempeño de empleados*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/importancia-de-la->



- Sanchez, F. (2014). El sistema nacional de salud en el Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 747-753.
- Schneider, B. (1975). Climas organizacionales: un ensayo. *Personnel Psychology*, 447-479. doi:<http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.1975.tb01386.x>
- Stewart. (15 de Setiembre de 2023). *¿Qué es la investigación descriptiva y cómo se utiliza?* Obtenido de <https://atlasti.com/es/research-hub/investigacion-descriptiva#que-significa-investigacion-descriptiva>
- Tinoco, C. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa peruana. *Industrial Data*, 217-237.
- Vargas, X. (2007). *¿Cómo hacer investigación?* Mexico: ETXETA.
- Vasquez, W. (2021). *Satisfacción laboral y clima organizacional de los trabajadores de salud del Centro de Salud Zorritos, Tumbes*. Universidad Cesar Vallejo, Tumbes. Obtenido de <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/4813942>
- Vera Teves, R. M., Flores, E., & Sierra Poccoirimay, J. (2022). *La gestión pública y la calidad de servicio en la Universidad Tecnológica de los Andes, 2022*. *Científica Multidisciplinar*, 6(3), página inicio-página final. DOI: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i3.2234](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2234)
- Wtw. (2022). *Encuesta Global de Actitudes de Beneficios*. Obtenido de <https://www.wtwco.com/es-ar/insights/2022/06/2022-global-benefits-attitude-survey>

## 8. ANEXOS

### Anexo 10, Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Unidad de Medida	Escala de medición
<b>Clima organizacional</b> (Variable independiente)	Propiedades medibles acerca del espacio de trabajo percibido, directa o indirectamente, por los individuos que trabajan en este ambiente y que influyen su motivación y comportamientos. (Ortega, 2024)	Conjunto de particularidades descritas por el personal o usuario interno que labora en cualquiera de las IPRESS adscritas a la Microrred Corrales, para ello se utilizará un cuestionario, que cuantificará la motivación, liderazgo, reciprocidad y participación dentro de dicho contexto institucional.	Motivación	Reconocimiento, realización personal, responsabilidad, condiciones de trabajo.	Nunca (0), A veces (1), Siempre (2).	Ordinal
			Liderazgo	Dirección, estímulo de excelencia, trabajo en equipo, solución de conflictos	Nunca (0), A veces (1), Siempre (2).	Ordinal
			Reciprocidad	Cuidado de patrimonio, equidad, aplicación del trabajo	Nunca (0), A veces (1), Siempre (2).	Ordinal
			Participación	Compromiso, compatibilidad, intercambio de información, involucramiento	Nunca (0), A veces (1), Siempre (2).	Ordinal
<b>Desempeño laboral</b> (Variable dependiente)	Nivel de rendimiento del trabajador en el cumplimiento de sus funciones organizacionales, en función de sus habilidades, conocimientos y actitudes. (Chiavenato, 1999)	Hace referencia al que hacer del trabajador dentro de la institución – Microrred Corrales. Valorado mediante un cuestionario a llenarse por el colaborador asistencial o administrativo perteneciente a la Microrred Corrales, teniendo en cuenta atributos específicos o dimensiones.	Retroalimentación	Tiempo de respuesta efectiva	Nunca (0), A veces (1), Siempre (2).	Ordinal
			Trabajo en equipo	Comunicación asertiva, colaboración, logro de objetivos comunes	Nunca (0), A veces (1), Siempre (2).	Ordinal
			Reconocimiento del trabajo	Retribución, satisfacción laboral, percepción de logros	Nunca (0), A veces (1), Siempre (2).	Ordinal

Anexo 2, Matriz De Consistencia - Clima organizacional y desempeño laboral en los establecimientos de la Microrred de Salud Corrales, Tumbes.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>General:</b> ¿Cuál, es la relación entre clima organizacional y desempeño laboral dentro de las IPRESS adscritas a la Microrred de Salud Corrales, Tumbes?</p> <p><b>Específicos:</b> 1ª ¿Qué tipo de clima organizacional predomina en las IPRESS adscritas a la Microrred de Salud Corrales? 2ª ¿Qué tipo de desempeño laboral predomina dentro de las IPRESS adscritas a la Microrred de Salud Corrales? 3ª ¿Cuál es la relación entre motivación y desempeño laboral en la Microrred de Salud Corrales? 4ª ¿Cuál es la relación entre liderazgo y desempeño laboral en la Microrred de Salud Corrales? 5ª ¿Cuál es la relación entre reciprocidad y desempeño laboral en la Microrred de Salud Corrales? 6ª ¿Cuál es la relación entre participación y desempeño laboral en la Microrred de Salud Corrales?</p>	<p><b>General:</b> Determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en los establecimientos de la Microrred de Salud Corrales, Tumbes .</p> <p><b>Específicos:</b> OE1, conocer el tipo clima organizacional predominante en las IPRESS adscritas a la Microrred de Salud Corrales. OE2. identificar el tipo de desempeño laboral predominante en las IPRESS adscritas a la Microrred de Salud Corrales. OE3, describir la relación entre motivación y el desempeño laboral en la Microrred de Salud Corrales. OE4, describir la relación entre liderazgo y el desempeño laboral en la Microrred de Salud Corrales. OE5, describir la relación entre reciprocidad y desempeño laboral en la Microrred de Salud Corrales. OE6, describir la relación entre participación y desempeño laboral en la Microrred de Salud Corrales.</p>	<p><b>General</b> Si existe, relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral dentro de la Microrred de Salud Corrales.</p> <p><b>Específicas</b> H1: Existe una relación significativa entre motivación y desempeño laboral en las IPRESS adscritas a la Microrred de Salud Corrales. H2: Existe una relación significativa entre liderazgo y el desempeño laboral en las IPRESS adscritas a la Microrred de Salud Corrales H3: Existe una relación significativa entre reciprocidad y el desempeño laboral en las IPRESS adscritas a la Microrred de Salud Corrales. H4: Existe una relación significativa entre participación y el desempeño laboral en las IPRESS adscritas a la Microrred de Salud Corrales</p>	<p><b>Variable independiente:</b> Clima organizacional</p> <p>Dimensiones: Liderazgo Motivación Reciprocidad Participación</p> <p><b>Variable dependiente:</b> Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones: Retroalimentación Trabajo en equipo Reconocimiento de trabajo.</p>	<p>Tipo y diseño: Cuantitativo – Correlacional, con diseño no experimental.</p> <p>Población: conformada por los 240 colaboradores asistenciales y administrativos de la MR. Corrales. Muestra: Estará conformada 148 empleados de las IPRESS adscritas a la micro red Corrales Tumbes.</p> <p>Muestreo: Agrupación por conveniencia.</p> <p>Lugar de estudio: Establecimientos adscritos a la micro red Corrales.</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumentos: Listas de cotejo para ambas variables.</p>

Fuente: Elaboración propia

### Anexo 3, Solicitud De Permiso

#### Solicitud De Permiso

Mg. Mónica azucena Noriega Rodriguez  
Jefa de la Micro red Corrales  
Tumbes.




SOLICITO: Permiso para llevar a cabo investigación

Yo José Luis, Neyra Villanueva, estudiante de la Escuela de Post Grado del programa de Maestría en Gestión Pública, estudiante, me dirijo a usted respetuosamente, para informar que siendo uno de los requisitos para obtener el grado de Maestro en gerencia en salud, la elaboración de tesis, presento ante su despacho el proyecto de tesis titulado: "Clima organizacional y desempeño laboral en los establecimientos de la Micro Red de Salud Corrales, Tumbes" el cual tiene como objeto Determinar la relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral en los establecimientos de la Micro Red de Salud Corrales, Tumbes.

Solicito el permiso respectivo para tener la posibilidad y facilidades para trabajar con los pacientes que acuden a su prestigiosa IPRESS, salvaguardando en todo momento la identidad e integridad de ellos.

Tumbes, 10 de junio ..... Del 2025

Atentamente:

  
José Luis, Neyra Villanueva

DNI N°41634065

## Anexo 4, Consentimiento Informado

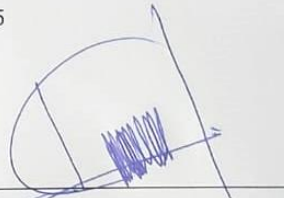
### Anexo 1, Consentimiento Informado

Yo Jose Luis Neyra Villanueva, acepto voluntariamente formar parte del estudio "en los establecimientos de la Micro Red de Salud Corrales, Tumbes", realizado por José Luis, Neyra Villanueva, estudiante de la Escuela de Post Grado del programa de Maestría Gestión Pública, con la autorización de la unidad de posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no deberá ser usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento.

He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona, asimismo, tengo entendido que los resultados de esta investigación serán publicados y difundidos sin precisar los nombres de los participantes, bajo estricto carácter de confidencialidad.

Tumbes, 28 de Agosto del 2025



**Firma del Participante**

**DNI 41634065**

**Anexo 5, Cuestionario para medir el clima organizacional en los establecimientos de la Micro Red de Salud Corrales, Tumbes.**

Reciba el cordial saludo, actualmente estoy desarrollando una investigación enmarcada en el clima organizacional y el desempeño laboral en la IPRESS que usted labora, motivo por el cual solicito califique desde su percepción, a cada una de las preguntas, apelando a su sinceridad, marque la respuesta que usted considere: 0 (Nunca) 1 (A veces) 2(Siempre)

Edad: \_\_\_\_\_

Sexo: Masculino      Femenino

Nombre de la IPRESS: \_\_\_\_\_

Condición: Nombrado      CAS      MINSA      Tercero      Otro \_\_\_\_\_

<b>i. CLIMA ORGANIZACIONAL</b>			
<b>INTERROGANTES</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
<b>LIDERAZGO</b>			
1. El jefe inmediato desarrolla reuniones de manera constante con los trabajadores.			
2. El jefe o encargado inmediato se muestra asequible y tratable.			
3. En una tarea nueva u meta asignada, es tomada en cuenta la opinión previa de los colaboradores, para poder cumplirla.			
4. Normalmente se respetan las opiniones de los trabajadores.			
5. El jefe inmediato genera espacios de confianza con sus trabajadores.			
<b>MOTIVACIÓN</b>			
6. Últimamente ha recibido reconocimientos por el buen desempeño en las funciones asignadas.			
7. La entidad otorga un día libre por su cumpleaños.			
8. Últimamente ha recibido invitaciones por parte de su institución para participar de capacitaciones, cursos u otros.			

<b>i. CLIMA ORGANIZACIONAL</b>			
<b>INTERROGANTES</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
9. Normalmente en la institución se me permite flexibilizar mi horario, por razones de superación profesional, emergencias personales/familiares u otros.			
10. Usted percibe que existen actos o situaciones que lo motivan a seguir desempeñándose.			
<b>RECIPROCIDAD</b>			
11. Me esfuerzo por lograr las tareas o funciones asignadas.			
12. Soy cuidadoso con los materiales y equipos que utilizo a diario.			
13. Conozco la misión y visión de mi institución y realizo mi mayor esfuerzo, para contribuir al logro de la misma.			
14. Mi jefe inmediato reconoce mi trabajo y se preocupa por mi estabilidad laboral.			
15. La institución ha permitido crecer profesionalmente y superarme de manera profesional.			
<b>PARTICIPACIÓN</b>			
16. Considera usted, que en su institución se trabaja en equipo para el logro de objetivos.			
17. Sus compañeros de trabajo a diario se encuentran contentos y asumen nuevos retos.			
18. Durante las reuniones convocadas por mi institución, existe gran participación de mis compañeros.			
19. Normalmente siempre estamos dispuestos a desarrollar acciones de manera conjunta, para lograr objetivos institucionales.			
20. Normalmente los trabajadores de esta institución resolvemos los conflictos de manera pacífica, priorizando el bien común.			

**Anexo 6, Cuestionario para medir el desempeño laboral en los establecimientos de la Micro Red de Salud Corrales, Tumbes.**

Reciba el cordial saludo, actualmente estoy desarrollando una investigación enmarcada en el clima organizacional y el desempeño laboral en la IPRESS que usted labora, motivo por el cual solicito califique desde su percepción, a cada una de las preguntas, apelando a su sinceridad, marque la respuesta que usted considere: **0 (Nunca) 1 (A veces) 2(Siempre)**

<b>ii. DESEMPEÑO LABORAL</b>			
<b>INTERROGANTES</b>			
	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
<b>RETROALIMENTACION</b>			
1. Mantiene una actitud positiva en su vida laboral y personal.			
2. Propicia cambios e innovaciones dentro de su institución.			
3. Constantemente asiste a cursos, capacitaciones o charlas que buscan mejorar sus habilidades y destrezas profesionales.			
4. Desempeña sus funciones con responsabilidad y empatía hacia los usuarios.			
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>			
5. Tiene facilidad para desarrollar las funciones que ameriten trabajo conjunto, dentro de la institución.			
6. Acojo normalmente decisiones de la mayoría del equipo de trabajadores en aras del logro de objetivos y metas institucionales.			
7. Normalmente participa de reuniones de coordinación de manera regular, donde se puede tomar decisiones.			
<b>RECONOCIMIENTO TRABAJO</b>			
8.			
9. Ha recibido invitación por parte de su institución para participar de capacitación y/o pasantías.			
10. Últimamente ha sido reconocida por su desempeño dentro de la institución.			
11. Algún usuario, le ha felicitado por el trabajo desarrollado y le pide mantenga su espíritu.			

## Anexo 7, Confiabilidad de cuestionario clima organizacional.

PRUEBA DE CONFIABILIDAD																										
Coeficiente alfa de Cronbach																										
ITEMS	DIMENSION 1					DIMENSIÓN 2					DIMENSIÓN 3					DIMENSION 4					PUNTAJE DIM 1	PUNTAJE DIM 2	PUNTAJE DIM 3	PUNTAJE DIM 4	PUNTAJE TOTAL	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20						
PART1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	9	16	16	9	50	
PART2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	8	13	13	6	40	
PART3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	9	16	16	9	50	
PART4	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	9	14	14	7	44	
PART5	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	9	16	16	9	50	
PART6	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	8	13	13	6	40	
PART7	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	9	16	16	9	50	
PART8	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	9	14	14	7	44	
PART9	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	8	13	13	6	40	
PART10	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	8	13	13	6	40	
																					PROM	8.6	14.4	14.4	7.4	44.8
																					DESVI	0.516397779	1.429840706	1.429840706	1.429840706	4.732863826
																					VARIA	0.266666667	2.044444444	2.044444444	2.044444444	22.4
																					SUMA	6.4				
																					VARIA	22.4				

### Formula

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

α=	Coeficiente de confiabilidad del cuestionario	0.765306122
k=	número de items del instrumento	15
$\sum_i^k S_i^2 =$	sumatoria de varianza	6.4
$S_i^2 =$	varianza total del instrumento	22.4

### Anexo 8 Confiabilidad de cuestionario desempeño laboral.

PRUEBA DE CONFIABILIDAD															
Coeficiente alfa de Cronbach															
ITEMS	DIMENSION 1				DIMENSIÓN 2				DIMENSIÓN 3			PUNTAJE DIM 1	PUNTAJE DIM 2	PUNTAJE DIM 3	PUNTAJE TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P20					
PART1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	6	4	3	13	
PART2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	8	7	5	20	
PART3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	6	4	3	13	
PART4	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	8	7	5	20	
PART5	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	6	4	3	13	
PART6	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	8	7	5	20	
PART7	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	6	4	3	13	
PART8	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	8	7	5	20	
PART9	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	6	4	3	13	
PART10	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	6	4	3	13	
											PROM	6.8	5.2	3.8	15.8
											DESV. E	1.032795559	1.549193338	1.032795559	3.614784456
											VARIA	1.066666667	2.4	1.066666667	13.06666667
											SUMA	4.533333333			
											VARIA	13.06666667			

$\alpha =$	Coeficiente de confiabilidad del cuestionario	0.725623583
k =	número de items del instrumento	10
$\sum_i^k s_i^2 =$	sumatoria de varianza	4.533333333
$s_i^2 =$	varianza total del instrumento	13.06666667

## Anexo 9, Formatos de validación de instrumento.

### UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES ESCUELA DE POSGRADO

#### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO JUICIO DE EXPERTOS

##### i. INFORMACION GENERAL

- 1.1. Nombres y Apellidos** : Militza Isabel, Seminario Feijoo  
**1.2. Grado académico** : Mg. Gestión de los servicios de la salud –  
Dra. Gestión pública y gobernabilidad.  
**1.3. Lugar de Centro laboral** : Gobierno Regional De Tumbes  
**1.4. Cargo que desempeña** : Especialista en gestión para la GRDS - GORE  
**1.5. Instrumento a validar** : Cuestionario Clima organizacional y desempeño  
laboral en los establecimientos de la Micro Red de Salud Corrales, Tumbes.  
**1.6. Autor** : José Luis Neyra Villanueva

##### ii. VALORACIÓN DE INSTRUMENTO

ITEM	PREGUNTA	Apreciación		Observación
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos facilita el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	X		
5	¿Los instrumentos de recolección de datos presenta la cantidad de ítems correctos?	X		
6	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	X		
7	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilita el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿Del diseño del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?		X	
9	¿Del instrumento de recolección de datos usted agregaría algún ítem?		X	
10	¿El diseño del instrumento de recolección de datos es accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	X		

iii. Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

iv. Procede su ejecución:  
Si (x) No ( )

Fecha: 17/07/2024

  
**Firma**  
**D.N.I. 43808504**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES  
ESCUELA DE POSGRADO**

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO JUICIO DE EXPERTOS**

**i. INFORMACION GENERAL**

- 1.1. Nombres y Apellidos** : Lisset Roxana, Chacaltana Crisanto  
**1.2. Grado académico** : Mg. Gestión de los servicios de la salud  
**1.3. Lugar de Centro laboral** : Dirección Regional de salud Tumbes  
**1.4. Cargo que desempeña** : Dirección Ejecutiva de Salud de las personas  
**1.45 Instrumento a validar** : Cuestionario Clima organizacional y desempeño laboral en los establecimientos de la Micro Red de Salud Corrales, Tumbes.  
**1.6. Autor** : José Luis Neyra Villanueva

**ii. VALORACIÓN DE INSTRUMENTO**

ITEM	PREGUNTA	Apreciación		Observación
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos facilita el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	X		
5	¿Los instrumentos de recolección de datos presenta la cantidad de ítems correctos?	X		
6	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	X		
7	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilita el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿Del diseño del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?		X	
9	¿Del instrumento de recolección de datos usted agregaría algún ítem?		X	
10	¿El diseño del instrumento de recolección de datos es accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	X		

iii. Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

iv. Procede su ejecución:  
Si (x) No ( )

Fecha: 26/07/2024

  
Firma D.N.I 40805482

## Anexo 10, Prueba de normalidad.

Hipótesis nula ( $H^0$ ): Los elementos poseen distribución normal.

Hipótesis alterna ( $H_a$ ): Los elementos no tienen distribución normal.

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,470	148	,000	,523	148	,000
Desempeño laboral.	,500	148	,000	,445	148	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Nota:** Elaboración propia.

### Criterio de decisión:

Si  $P \leq 0,05$ , deberá rechazarse la hipótesis nula y aceptar la alterna ó Si  $P \geq 0,05$  deberá aceptarse la hipótesis nula y rechazar la alterna

Entonces, teniendo una muestra representativa superior a 50 elementos, se tomará en cuenta la prueba de Kolmogorov-Smirnova, para establecer la estadística a utilizarse durante el análisis correlacional. Encontrando que las variables Clima organizacional y desempeño laboral mantienen un nivel de significancia inferior a 0,05, por lo que, se infiere que las variables no se distribuyen con normalidad, por lo tanto, se utilizó "estadística no paramétrica", por lo que el autor para el análisis inferencial correlacional utilizó "la prueba rho de Spearman".