

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA



TESIS

“Clima social y el desempeño laboral del personal del Centro de Salud Castillo Grande, Leoncio Prado Huánuco – 2025”

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTOR: Brañez Yarupaita, Percy Luis

ASESOR: Llanto Cercedo, Richard Pinett

HUÁNUCO – PERÚ

2026



U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Psicología Educativa

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Psicología

Disciplina: Psicología (incluye terapias de aprendizaje, habla, visual y otras discapacidades físicas mentales)

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de licenciado en psicología

Código del Programa: P05

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 40673987

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22514029

Grado/Título: Maestro en sistema de protección de los derechos del niño, niña y adolescente frente a la violencia

Código ORCID: 0000-0003-4978-1445

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Acencio Malpartida, Larry Franklin	Maestro en educación, mención: investigación y docencia superior	45723125	0000-0002-4442-9082
2	Portocarrero Zevallos, Judith Martha	Doctora en educación	06650813	0000-0003-2025-3286
3	Chiclote Robles, Leydi Jackeline	Maestro en educación, mención: investigación y docencia superior	47165840	0000-0001-5689-7118

D

H



Facultad de Ciencias de la Salud

Programa Académico Profesional de Psicología

"Psicología, la fuerza que mueve al mundo y lo cambia"

"AÑO DE LA ESPERANZA Y EL FORTALECIMIENTO DE LA DEMOCRACIA"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 11:00 A.M. horas del día 17 del mes de abril del año dos mil veintiséis, en el auditorio de la Facultad de Ciencias de la Salud de la ciudad universitaria La Esperanza en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el **Jurado Calificador** integrado por los docentes:

- MG. LARRY FRANKLIN ACENCIO MALPARTIDA **PRESIDENTE**
- DRA. JUDITH MARTHA PORTOCARRERO ZEVALLOS **SECRETARIA**
- MG. JULITA DEL PILAR FERNANDEZ DAVILA ALFARO **VOCAL**
- MG. LEYDI JACKELINE CHICLOTE ROBLES **(JURADO ACCESITARIO)**
- **ASESOR DE TESIS** MG. RICHARD PINETT LLANTO CERCEDO

Nombrados mediante Resolución N° 4326-2025-D-FCS-UDH, para evaluar la Tesis titulada. **"CLIMA SOCIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD CASTILLO GRANDE, LEONCIO PRADO HUÁNUCO – 2025"**; Presentado por el Bachiller en Psicología, **SR. BRAÑEZ YARUPAITA, PERCY LUIS**, para optar el Título Profesional de **LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas, procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a)..... APROBADO por..... UNANIMIDAD con el calificativo cuantitativo de..... 12 y cualitativo de..... 2026

Siendo las, 12:00pm Horas del día..... 17 del mes de ABRIL del año 2026, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

.....
MG. LARRY FRANKLIN ACENCIO MALPARTIDA

0000-0002-4442-9082- DNI: 4323173

PRESIDENTE

.....
DRA. JUDITH MARTHA PORTOCARRERO ZEVALLOS

.....
MG. LEYDI JACKELINE CHICLOTE ROBLES

0000-0003-2025-3286- DNI: 06650913

SECRETARIA

0000-0001-5689-7118- DNI: 42165840

VOCAL



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: PERCY LUIS BRAÑEZ YARUPAITA, de la investigación titulada "CLIMA SOCIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD CASTILLO GRANDE, LEONCIO PRADO HUÁNUCO - 2025", con asesor(a) RICHARD PINETT LLANTO CERCEDO, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 1055-2024-D-FCS-UDH del P. A. de PSICOLOGÍA.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 20 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 10 de diciembre de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

48. BRAÑEZ YARUPAITA PERCY LUIS.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

14%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

5%

2

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

2%

3

repositorio.udh.edu.pe

Fuente de Internet

2%

4

Submitted to Universidad Católica de Santa
María

Trabajo del estudiante

1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO

D.N.I.: 47074047

cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA

D.N.I.: 71345687

cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

DEDICATORIA

Con mucho amor y agradecimiento a Dios ser el creador del universo y a mis padres por haberme dado la vida.

AGRADECIMIENTO

Manifestarles las gracias por mi formación y desarrollo académico:

A las autoridades y personal administrativo de la Universidad de Huánuco quienes albergaron de mi durante estos 6 años-

A los docentes psicólogos por su dedicación, apoyo, comprensión y recomendaciones en la labor de la psicología en el desarrollo de la persona,

A mis hijos, esposa y familiares por su comprensión de no formar parte en algunas reuniones o fechas importantes debido al estudio.

A todos mis compañeros y amigos de aula por su apoyo y comprensión en estos 6 años de convivencia.

A mi psicólogo asesor por su perseverancia, apoyo y comprensión en el desarrollo y finalización de la investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VIII
RESUMEN.....	IX
ABSTRACT	X
INTRODUCCIÓN.....	XI
CAPÍTULO I.....	14
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	16
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	16
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	16
1.3. OBJETIVOS	17
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	17
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	17
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	18
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	18
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
CAPÍTULO II.....	20
MARCO TEÓRICO	20
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	20
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	21
2.1.3. ANTECEDENTES REGIONALES	23
2.2. BASES TEÓRICAS	24
2.2.1. CLIMA SOCIAL LABORAL.....	24

2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL.....	36
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	46
2.4. HIPÓTESIS	48
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	48
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	48
2.5. VARIABLES	49
2.5.1. VARIABLE 1	49
2.5.2. VARIABLE 2	49
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	50
CAPÍTULO III.....	52
METODOLOGÍA.....	52
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	52
3.1.1. ENFOQUE	52
3.1.2. ALCANCE O NIVEL DE INVESTIGACIÓN	52
3.1.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	53
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	53
3.2.1. POBLACIÓN.....	53
3.2.2. MUESTRA	54
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	55
3.3.1. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	55
3.3.2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	55
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	59
3.4.1. PLAN DE TABULACIÓN.....	59
3.4.2. PRUEBAS ESTADÍSTICAS	60
CAPÍTULO IV	61
RESULTADOS	61
4.1. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	61
4.2. ANÁLISIS INFERENCIAL.....	69
CAPÍTULO V	75
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	75
CONCLUSIONES	78

RECOMENDACIONES.....	79
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	80
ANEXOS	90

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población de trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande	54
Tabla 2 Resultado del clima social de trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande	61
Tabla 3 Resultado de las relaciones de los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande	62
Tabla 4 Resultado de la autorrealización de los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande	63
Tabla 5 Resultado de la estabilidad/cambio de trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande	64
Tabla 6 Nivel de desempeño laboral de trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande	65
Tabla 7 Nivel de desempeño de tareas de trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande	66
Tabla 8 Nivel de civismo de los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande	67
Tabla 9 Nivel de productividad de los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande	68
Tabla 10 Prueba de normalidad	69
Tabla 11 Relación del clima social y el desempeño de los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande	69
Tabla 12 Tabla cruzada del clima social y el desempeño de los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande	70
Tabla 13 Relación del clima social y el desempeño de tareas en los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande	72
Tabla 14 Relación clima social y el civismo en los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande	73
Tabla 15 Relación clima social y la productividad en los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande	74

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Resultado del clima social de trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande.....	61
Figura 2 Resultado de las relaciones de los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande.....	62
Figura 3 Resultado de la autorrealización de los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande.....	63
Figura 4 Resultado de la estabilidad/cambio de trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande.....	64
Figura 5 Nivel de desempeño laboral de trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande.....	65
Figura 6 Nivel de desempeño de tareas de trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande.....	66
Figura 7 Nivel de civismo de los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande.....	67
Figura 8 Nivel de productividad de los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande.....	68
Figura 9 Relación del clima social y el desempeño de los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande.....	70
Figura 10 Tabla cruzada del clima social y el desempeño de los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande.....	71
Figura 11 Relación del clima social y el desempeño de tareas en los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande.....	72
Figura 12 Relación del clima social y el civismo en los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande.....	73
Figura 13 Relación del clima social y el desempeño de tareas en los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande.....	74

RESUMEN

Estudio desarrollado por Brañez como finalidad determinar la relación del clima social y el desempeño laboral del personal del Centro de Salud Castillo Grande de Leoncio Prado - Huánuco, 2025.

Investigación de tipo básica, enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental transaccional correlacional, la población conformada por 102 trabajadores del C.S. Castillo Grande de Leoncio Prado – Huánuco y una muestra de 88 de ellos, siendo los instrumentos el cuestionario Clima Social en el trabajo de Wes con una confiabilidad de 0,812 (bueno) y el cuestionario de desempeño laboral con una confiabilidad de 0,844 (bueno).

Concluyendo que no existe relación entre el clima social y el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande de Leoncio Prado - Huánuco, 2025, con resultados del Sig (bilateral) de $0,786 > 0,05$. Donde 57 trabajadores muestran nivel promedio de clima social y un alto nivel de desempeño laboral, 16 de ellos con el mismo promedio de clima social, y una categoría promedio de desempeño laboral y 15 trabajadores con mal clima social, con un alto desempeño laboral.

Palabras clave: Clima social, relaciones, autorrealización, estabilidad, desempeño laboral, desempeño de tareas, civismo, productividad.

ABSTRACT

This study aimed for Brañez to determine the relationship between the social climate and the job performance of the staff at the Castillo Grande Health Center in Leoncio Prado, Huánuco, 2025.

This research was conducted using a basic approach, a quantitative approach, a correlational level, and a non-experimental transactional correlational design. The population consisted of 102 workers at the Castillo Grande Health Center in Leoncio Prado, Huánuco, and a sample of 88 of them. The instruments used were the Wes Social Climate at Work questionnaire with a reliability of 0.812 (good) and the Job Performance Questionnaire with a reliability of 0.844 (good).

The conclusion was that there is no relationship between the social climate and job performance among workers at the Castillo Grande Health Center in Leoncio Prado, Huánuco, 2025, with the SIG (bilateral) results of $0.786 > 0.05$. 57 workers showed an average level of social climate and a high level of job performance, 16 of them with the same average level of social climate and an average level of job performance, and 15 workers with a poor social climate showed high job performance.

Keywords: Social climate, relationships, self-realization, stability, job performance, task performance, civility, productivity.

INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2024) reporta cifras alarmantes sobre la salud laboral a nivel global, con 2,93 millones de muertes anuales debido a accidentes o enfermedades laborales, y 395 millones de trabajadores que sufren accidentes en el trabajo. Adicionalmente, se estima que 2410 millones de trabajadores se exponen cada año a condiciones laborales extremas, como el calor excesivo, lo que pone en evidencia la urgencia de mejorar las medidas de seguridad y salud laboral. La implementación de políticas adecuadas podría generar un ahorro global de 361,000 millones de dólares, si se lograran reducir las lesiones relacionadas con el calor en los lugares de trabajo. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos por mejorar las condiciones laborales, los accidentes y enfermedades siguen siendo un problema persistente, con efectos devastadores tanto para las empresas como para la economía global y las comunidades.

En el contexto peruano, el informe de COMEX Perú (2024) destaca que la competitividad del mercado laboral ha disminuido en 10 de los 24 departamentos del país, incluidos Piura, Huánuco, Huancavelica, Apurímac, Madre de Dios, Puno, Tumbes, San Martín, Ica y Amazonas. Estos retrocesos son consecuencia de un entorno laboral desfavorable que afecta directamente el desempeño de los trabajadores y, por ende, la productividad en estos sectores.

La presente investigación tiene como objetivo principal explorar la relación entre el clima social en el entorno laboral y el desempeño de los trabajadores en el Centro de Salud Castillo Grande, ubicado en la provincia de Leoncio Prado, Huánuco. Esta tesis se centra en identificar cómo los factores psicosociales y laborales, como las relaciones interpersonales, el apoyo organizacional, la autonomía y la estabilidad en el trabajo, influyen en la productividad y el bienestar de los trabajadores.

Capítulo I: Este capítulo constituye la introducción al tema de investigación, y su objetivo es presentar el problema central que se abordará en el estudio. En él, se describe de manera clara y precisa el contexto en el

que surge el problema, se formula el problema de investigación de forma estructurada, y se detallan los objetivos generales y específicos que guiarán la investigación. También se incluyen la justificación del estudio, donde se explica la relevancia de la investigación tanto a nivel teórico como práctico, y las limitaciones que pueden surgir durante el proceso de recolección de datos y análisis. Además, se define la viabilidad de la investigación, asegurando que el estudio sea factible en términos de tiempo, recursos y acceso a la información necesaria.

Capítulo II: En este capítulo se presenta una revisión exhaustiva de la literatura existente relacionada con el tema de investigación. Se exponen los antecedentes de investigaciones previas, tanto internacionales como nacionales y locales, que han abordado temas similares o relevantes para el estudio. Además, se definen las bases teóricas que respaldan la investigación, es decir, las teorías y modelos previos que se utilizarán para comprender el fenómeno en estudio. Se incluyen las definiciones conceptuales de los términos clave que se utilizarán a lo largo de la tesis, como "clima social", "desempeño laboral", entre otros. Este capítulo también presenta las hipótesis planteadas, que establecen las posibles relaciones entre las variables del estudio, y las variables de estudio junto con su operacionalización, es decir, la manera en que cada variable será medida y evaluada.

Capítulo III: Este capítulo detalla el enfoque metodológico de la investigación. En primer lugar, se explica el tipo de investigación, que en tu caso es de naturaleza básica con un enfoque cuantitativo, lo que implica que la investigación busca generar nuevos conocimientos y relaciones a partir de datos numéricos. Se describe también el alcance del estudio, especificando si se trata de un estudio descriptivo, correlacional, y el diseño de la investigación es no experimental y de corte transversal. Se detallan las características de la población y la muestra, es decir, los individuos o grupos que serán parte del estudio y cómo se seleccionarán. El proceso de muestreo se describe para explicar cómo se eligieron los participantes de manera representativa. Además, se explican las técnicas de recolección de datos por ejemplo, encuestas, entrevistas, cuestionarios y los instrumentos utilizados para obtener la información necesaria, tales como el cuestionario de clima social y

desempeño laboral. Finalmente, se abordan las técnicas de procesamiento y análisis de los datos, que incluyen las pruebas estadísticas que se aplicarán para analizar los resultados y verificar las hipótesis.

Capítulo IV: Este capítulo presenta los resultados obtenidos del análisis de los datos recolectados. Se presentan de manera clara y estructurada, a través de tablas y figuras estadísticas, los datos que permiten comprobar las hipótesis planteadas en la investigación. Además, se incluye el análisis descriptivo de los resultados (promedios, frecuencias, porcentajes) y el análisis inferencial, donde se aplican pruebas estadísticas para determinar la relación entre las variables del estudio (por ejemplo, correlaciones, pruebas de hipótesis). En este capítulo se debe mostrar la información de manera objetiva y sin interpretaciones, dejando el análisis de los resultados para el capítulo siguiente.

Capítulo V: En este capítulo se realiza una discusión profunda sobre los resultados obtenidos en relación con las hipótesis planteadas y los estudios previos revisados en el marco teórico. Aquí, se interpretan los resultados y se comparan con los hallazgos de investigaciones anteriores, explicando las razones por las que se obtuvo (o no) una relación entre las variables estudiadas. Se analiza la implicancia de los resultados y se reflexiona sobre las posibles explicaciones de los datos obtenidos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El desempeño laboral, entendido como el conjunto de acciones y conductas observables del trabajador que contribuyen al logro de los objetivos institucionales, constituye una de las principales fortalezas de toda organización (Chiavenato, 2000). Sin embargo, en los últimos años el contexto mundial del trabajo ha experimentado cambios significativos que impactan tanto en el clima social de las organizaciones como en el desempeño de sus trabajadores. La International Labour Organization (ILO) ha señalado que, tras la pandemia de COVID-19, se interrumpieron los avances hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible, incrementándose el desempleo, la informalidad y la desigualdad, así como la ralentización de la productividad. Estas transformaciones no solo han afectado los resultados económicos, sino también la calidad de las relaciones laborales, el sentido de seguridad en el trabajo y la percepción de apoyo organizacional, elementos centrales del clima social. A ello se suma que, de acuerdo con la OMS, el trabajo inadecuado; marcado por discriminación, cargas excesivas, poca autonomía y escaso reconocimiento, se ha consolidado en la última década como un factor de riesgo para la salud mental, impactando en el ausentismo y la pérdida de días laborales por trastornos emocionales, lo que finalmente repercute en el desempeño.

Considerado que el trabajo adecuado es bueno para la salud mental, pero existen organizaciones que no lo desarrollan en lugar de ello se observa discriminaciones, desigualdad, cargas de trabajo excesiva, control insuficiente de trabajo, inseguridad laboral todo ello representando un riesgo. El 2019 se estimó que el 15% de los adultos presentaban trastorno de salud mental, perdiendo un promedio de 12 millones de días debido a las alteraciones presentadas. La OMS (2022)

También según reportes de la Organización de las Naciones Unidas

(ONU, 2022), refiere que el 25% de los empleados no se sienten valorados en sus trabajos, siendo 1 de 4.

Diversas encuestas internacionales recientes revelan, además, que una proporción considerable de empleados percibe un clima social poco favorable en sus centros laborales: estudios globales reportan que cerca del 58 % de los trabajadores se sienten poco o nada valorados por sus empleadores, lo que se asocia con menor compromiso, mayor intención de rotación y caída del rendimiento. En paralelo, revisiones sistemáticas han mostrado que, durante y después de la pandemia, la prevalencia de burnout en profesionales de la salud en distintos países puede superar el 50 %, evidenciando un incremento respecto a periodos previos y una clara relación entre sobrecarga, clima psicosocial adverso y deterioro del desempeño. En síntesis, a nivel internacional se observa una tensión creciente entre la necesidad institucional de mantener altos niveles de productividad y la vivencia de climas laborales percibidos como estresantes, poco reconocedores y emocionalmente desgastantes.

En el contexto americano y, específicamente, en la región de América Latina y el Caribe, la OIT ha señalado que, aunque la tasa de desempleo regional descendió a 6,1 % en 2024, similar o incluso mejor que años inmediatamente posteriores a la pandemia, casi la mitad de los trabajadores (47,6 %) continúa en la informalidad y con ingresos inestables, lo que refleja una mejora en cantidad de empleo pero no necesariamente en calidad ni en clima laboral. Esta combinación de empleo precario, alta presión por resultados y escaso reconocimiento configura un clima social que puede afectar la motivación, el compromiso y el desempeño, especialmente en sectores esenciales como salud, donde las demandas asistenciales aumentaron sin un incremento proporcional de recursos ni apoyos psicosociales

A nivel nacional, Ponce (2024) en su estudio realizado en la ciudad de Junín sobre las condiciones de trabajo y rendimiento laboral en personal de enfermería de la red asistencial Junín ESSALUD, donde se obtuvo un nivel regular del 51,2% en su condición de trabajo y el 57,6% nivel medio en su

rendimiento laboral. Concluyendo que existe relación débil positiva y significativa entre las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral. Castañeda et al (2024) en el estudio realizado en la ciudad de Tarma refiere la existencia de una correlación mínima de estadística significativa demostrando que el ambiente de trabajo el clima psicosocial y el bienestar laboral se relacionan uno al otro buscando bienestar general del personal.

A nivel regional en los estudios relacionados al tema encontramos de Asca (2024) sobre las condiciones laborales y la productividad de trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco donde el 60% refiere que el ambiente laboral no es el adecuado y el 67% manifiesta que no existe ninguna norma de seguridad laboral y el 56% mencionan que la municipalidad no responde con eficacia para el logro de objetivos. También Pérez (2024) encontró que el personal CAS indeterminado refieren que el 33% su remuneración salarial es bajo, el 56,7% medio y el 10% es alta y de acuerdo a su desempeño laboral del 33,3% es bajo, del 40% medio y del 26,7% alto, concluyendo que la remuneración salarial se relaciona de forma negativa con el desempeño laboral. Frente a todo ello vemos que el clima psicosocial, la remuneración salarial, el ambiente de trabajo, las condiciones físicas pueden influir en el desempeño laboral de los trabajadores por lo que pretendemos determinar la relación que presenta el clima social y el desempeño laboral del personal del Centro de Salud Castillo Grande, Leoncio Prado de Huánuco.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación del clima social y el desempeño laboral del personal del Centro de Salud Castillo Grande de Leoncio Prado - Huánuco, 2025?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

¿Cuál es la relación del clima social y el desempeño de la tarea del desempeño laboral del personal del Centro de Salud Castillo Grande de Leoncio Prado - Huánuco, 2025?

¿Cuál es la relación del clima social y el civismo del desempeño laboral del personal del Centro de Salud Castillo Grande de Leoncio Prado - Huánuco, 2025?

¿Cuál es la relación del clima social y la productividad del desempeño laboral del personal del Centro de Salud Castillo Grande de Leoncio Prado - Huánuco, 2025?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación del clima social y el desempeño laboral del personal del Centro de Salud Castillo Grande de Leoncio Prado - Huánuco, 2025.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Identificar la relación del clima social y el desempeño de la tarea del desempeño laboral del personal del Centro de Salud Castillo Grande de Leoncio Prado - Huánuco, 2025.

Distinguir la relación del clima social y el civismo del desempeño laboral del personal del Centro de Salud Castillo Grande de Leoncio Prado - Huánuco, 2025.

Decidir la relación del clima social y la productividad del desempeño laboral del personal del Centro de Salud Castillo Grande de Leoncio Prado - Huánuco, 2025.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Se justificó de forma teórica debido a que el desarrollo del estudio permitió contrastar, fortalecer o cuestionar los principios teóricos y las características existentes sobre el clima social y el desempeño laboral, aportando elementos para precisar la relación entre ambas variables. De

este modo, la investigación contribuyó a enriquecer el cuerpo teórico, ya sea confirmando planteamientos previos o generando nuevos aportes conceptuales relacionados con el contexto de los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Los resultados de la investigación permitieron a la institución contar con insumos para diseñar estrategias prácticas de atención al personal, tales como charlas, talleres, dinámicas de grupo u otras actividades orientadas a mejorar las relaciones sociales y el clima de trabajo entre los colaboradores.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Los datos obtenidos sobre el clima social laboral y el desempeño laboral permitieron a la Dirección del Centro de Salud Castillo Grande diseñar nuevas estrategias para la gestión de los recursos humanos, favoreciendo una relación más adecuada entre los trabajadores. Del mismo modo, el uso de los instrumentos de recolección de datos demostró su confiabilidad y validez, haciéndolos susceptibles de ser utilizados en futuros estudios relacionados con la misma temática.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Las limitaciones que se presentaron durante la investigación fueron las siguientes:

- La carencia de estudios previos realizados con la población objetivo dificultó la obtención de un perfil claro sobre el clima social y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande de Leoncio Prado de Huánuco.
- La negativa de algunos trabajadores a firmar el consentimiento informado para participar en el proceso de aplicación de los instrumentos.

- Otra de las limitantes que se presentó es la escasez de investigaciones que aborden específicamente la relación entre el clima social y el desempeño laboral, tanto a nivel internacional como nacional. Si bien se identificaron estudios sobre desempeño laboral asociado a otras variables, en el ámbito local (Huánuco) no se encontraron trabajos que analicen de manera directa estas dos variables, lo que dificultó la comparación de resultados y la contrastación empírica más amplia.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación fue viable debido a los siguientes factores:

- Se contó con las capacidades y competencias necesarias para desarrollar la investigación sobre el clima social y el desempeño laboral.
- El Centro de Salud Castillo Grande se encuentra ubicado en una zona urbana del distrito de Castillo Grande, provincia de Leoncio Prado – Huánuco, lo que facilitó su acceso mediante diferentes medios de transporte.
- Se disponía de los materiales necesarios para la aplicación de la investigación.
- Se contaba con los instrumentos necesarios para la obtención de datos de los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande.
- El financiamiento fue proporcionado íntegramente por el mismo investigador.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Cueva (2023), en su tesis titulada “La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Hospital de Especialidades San Juan HOSPIESAJ. S.A de Riobamba”. Tuvo como objetivo general el determinar la gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el Hospital de Especialidades San Juan HOSPIESAJ. S.A. de Riobamba. La metodología empleada fue de tipo descriptiva, explicativa, propositiva y de campo, enfoque cuantitativo y de diseño no experimental correlacional. a muestra fue conformada por 37 trabajadores del Ecuador (tanto personal administrativo y personal médico) y el instrumento usado fue la encuesta para valorar la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Llegando a la conclusión que, la gestión del talento humano incide en el desempeño laboral en el personal del Hospital de Especialidades San Juan HOSPIESAJ S.A. Riobamba.

Rosero (2023) en su tesis titulada “Clima organizacional en el desempeño laboral del personal de salud del Área de Emergencia del Hospital Vicente Corral Moscoso – Cuenca 2022”. Tuvo como objetivo general el determinar en qué medida el clima organizacional influye en el desempeño laboral del personal de salud de emergencia del Hospital Vicente Corral Moscoso. El método investigativo aplicado fue de tipo cuasi experimental y transversal, y de nivel relacional. La muestra estaba constituida por 187 profesionales que trabajaban en el Hospital Vicente Corral Moscoso de Ecuador, y se empleó un instrumento para determinar la relación entre las dos variables. Concluyendo así que, el clima organizacional influye de manera directa y proporcional al desempeño laboral.

Escobar (2021) en su tesis titulada “Calidad de vida y desempeño laboral personal de enfermería Hospital San Vicente de Paúl Ibarra, 2021”. Tuvo como objetivo general determinar la relación entre calidad de vida y desempeño laboral en el personal de Enfermería del Hospital San Vicente de Paúl Ibarra 2021. La metodología fue de tipo descriptivo, correlacional, transversal y de enfoque cuantitativo. La muestra fue conformada por 118 enfermeros, los cuales fueron medidos mediante el instrumento: Cuestionario de calidad de vida de Whoqol diseñado por la OMS y el Cuestionario de evaluación de competencias que fue diseñado por un grupo de investigadores en Brasil. Se concluye que, se determinó la existencia de una relación entre las variables, calidad de vida y el desempeño laboral.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Felipa (2023) en su tesis titulada “Satisfacción laboral y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Peralvillo en el año 2021”. Tuvo como objetivo general determinar la relación entre satisfacción laboral y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Peralvillo en el año 2021. El método de investigación usado fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y correlacional, y de diseño correlacional. La muestra constó de un total de 25 empleados y el instrumento usado fue una encuesta el cual valoraba la satisfacción y el desempeño laboral, presentando también validez por expertos y siendo confiable por el alfa de Cronbach. Se concluye que, se observó que no se halló correlación alguna entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral de los empleados del centro de salud Peralvillo.

León (2023) en su tesis titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en centro de salud públicos del Cusco, durante el periodo 2021-2022”. Tuvo como objetivo identificar de qué manera se relacionan el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de los centros de salud públicos del Cusco. La metodología empleada fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y

correlacional, y de nivel correlacional. La muestra se conformó por 60 empleados de los centros de salud del Cusco, siendo medidos por un instrumento elaborado por la autora la cual presentaba validez por 3 expertos y siendo confiable por el alfa de Cronbach. Llegando a la conclusión que, se pudo determinar la existencia de una correlacional positivamente alta entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Pincha (2022) en su tesis titulada “Calidad de vida y desempeño laboral en los trabajadores de enfermería del centro de salud Santiago Apóstol, Lima, 2022”. Tuvo como objetivo general determinar cómo se relaciona la calidad de vida y desempeño laboral de los trabajadores de enfermería. Se empleó la metodología de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, nivel correlacional y de diseño no experimental, transversal y correlacional. La muestra constó de 80 enfermeros(as) del centro de salud Santiago Apóstol, los cuales fueron valorados mediante los instrumentos: Escala de calidad de vida laboral (CLV-HP) y el cuestionario de desempeño laboral del autor GRC, ambos instrumentos fueron validados por expertos y siendo confiables por el alfa de Cronbach. Llegando a la conclusión que, se pudo observar la existencia de una correlacional positiva entre las variables tratadas en la investigación.

Serna y Escobar (2023) en su tesis titulada “Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de salud del Clas Talavera, Apurímac, 2022”. Tuvo como objetivo general el determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del profesional de salud del CLAS Talavera, Apurímac. El método investigativo fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, nivel correlacional y de diseño no experimental, transversal, correlacional y descriptivo. La muestra constó de 105 profesionales de salud del CLAS Talavera, y los instrumentos usados fueron: Cuestionario para medir el clima organizacional de acuerdo al documento RM N° 623-2008 del MINSA y el cuestionario para medir el desempeño laboral de Sotelo, ambos instrumentos fueron validados por expertos y siendo confiables por el alfa de Cronbach. Concluyendo así que, se observa una correlación

directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

2.1.3. ANTECEDENTES REGIONALES

Carbajal et al. (2023) en su tesis titulada “Estrategias de afrontamiento y estado de salud mental en tiempos de COVID-19 en enfermeros. Red de Salud de Huánuco”. Tuvo como objetivo general determinar la relación entre las estrategias de afrontamiento y el nivel de estrés laboral en los profesionales sanitarios del área de Centro Quirúrgico de un hospital en Huánuco, durante el año 2022. La metodología empleada fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, con un diseño relacional, descriptivo, no experimental; La muestra fue constituida por 32 profesionales sanitarios, y los instrumentos utilizados fueron la encuesta y la escala COPED-28 para evaluar las estrategias de afrontamiento, junto con un cuestionario sobre la respuesta al estrés, ambos validados y aplicados con consentimiento informado, respetando los principios éticos. Para el análisis estadístico, se utilizó la prueba de correlación de Pearson a través del SPSS vs-25. Resultados: Se encontró que el 43.8% de los participantes presentó un nivel moderado de estrés laboral, el 31.3% un nivel severo, y el 25.0% un nivel leve. Además, el 53.1% mostró un nivel medio de afrontamiento. Se halló que el afrontamiento centrado en el problema se correlaciona significativamente con el nivel de estrés laboral; también, el afrontamiento centrado en la emoción mostró una relación significativa con el estrés laboral, y el afrontamiento centrado en la evitación se relacionó de manera significativa con el estrés laboral. Llegando a la conclusión de que se encontró una relación significativa entre las variables estudiadas.

Rodríguez (2022) en su tesis titulada “Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de salud del Centro de Salud “Aparicio Pomares” – Huánuco – 2019”. Con la intención de establecer la relación de la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral del personal de salud del centro de salud Aparicio Pomares. La metodología fue de tipo analítico, enfoque cuantitativo, nivel

correlacional y de diseño no experimental, transversal y correlacional; se englobó como muestra a 60 personal que son personal del centro de salud Aparicio Pomares, y los instrumentos usados fueron cuestionario, uno para cada variable y ambos instrumentos fue validados por 5 expertos y siendo confiable mediante la V de Aiken. Concluyendo así que, se visualizó una relación moderada entre las variables estudiadas en el personal de salud.

Asencios (2023) en su tesis titulada “Estrés laboral y desempeño profesional en los enfermeros (as) de la micro red Huacrachuco, Huánuco- 2022”. Con el propósito determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional en los enfermeros(as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco, durante el 2022. El método de investigación aplicada fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, nivel correlacional y de diseño no experimental, transversal y correlacional con una población de 48 enfermeros(as) de la mencionada micro red. Según los resultados se observó una correlación significativa entre el estrés laboral y el desempeño profesional, por lo que, se concluye que los resultados obtenidos evidencian una alta correlación entre las variables de estudio.

A partir de la revisión de antecedentes, se observó que, aunque existen diversas investigaciones sobre desempeño laboral vinculado a factores como satisfacción, clima organizacional, calidad de vida o gestión de recursos humanos, no se hallaron estudios que analicen de manera específica la relación entre clima social y desempeño laboral, especialmente en el contexto de Huánuco. Esta ausencia de evidencia empírica en el plano local generó la necesidad de desarrollar la presente investigación, con el propósito de aportar nuevos conocimientos sobre estas variables en el personal de salud.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. CLIMA SOCIAL LABORAL

Forehand y Von Gilmer (como se citó en Edel y García, 2007, p.

32). Hacen referencia a ella definiéndola como la serie de rasgos distintivos que caracterizan y distinguen a una entidad de las demás, rasgos que son generalmente perdurables e influyen en la conducta de los miembros de la entidad.

Brunet (como se citó en Gutiérrez y Olvera, 2010), también la considera como un cúmulo de particularidades y rasgos organizacionales que pueden moldear a una persona e influir en su desempeño (p. 34).

Martin y Kolbs (como se citó en Ramírez y Domínguez, 2012) lo denominan como un término derivado de una metodología metafórica en la que las empresas comenzaron a enfatizar ciertos aspectos vinculados a un entorno laboral adecuado con el fin de lograr mayores resultados cuantitativos y cualitativos, y que cobró importancia en el ámbito social (p. 24).

Robbins (1990) concibe el clima social en el lugar de trabajo como una personalidad organizativa que se adapta a un determinado nivel de cultura debido a las tradiciones, valores y hábitos que mantiene.

Ivancevich (2006), el clima social laboral consiste en estudiar la conducta, las acciones y el rendimiento de los seres humanos en el ámbito de las organizaciones, a partir de diversas teorías, metodologías y fundamentos procedentes de campos como la psicología y la cultura antropológicas, así como las concepciones individuales, valores, habilidades de aprendizaje y comportamientos en el trabajo en grupo y dentro de las organizaciones, e incluye el análisis del impacto del entorno externo sobre la empresa en términos de recursos humanos, misión, fines y estrategia.

Gutiérrez (como se citó en Agreda, 2022) la define como el conjunto central de atributos captados por una empresa en particular y/o sus subsistemas, y la forma en que la institución se comunica con sus recursos humanos y la forma de relacionarse y comprometerse con el entorno de manera general los estimula a hacerlo.

2.2.1.1. TEORÍAS

Teoría del clima organizacional de Likert

Likert (1968) defiende la teoría del clima organizacional y describe la conducta de los subordinados, que está estrechamente relacionado con sus percepciones del comportamiento de la dirección y de las condiciones de la organización. Establece que dicha asociación viene determinada por las percepciones del ambiente organizativo, incluidos parámetros relacionados con el entorno, la tecnología y su estructura, la situación jerárquica de los individuos en la organización y sus niveles de retribución, la personalidad, la actitud y la satisfacción, y las percepciones de subalternos y superiores sobre el ambiente organizativo.

La teoría de Likert (1968), uno de los más dinamizadores y explicativos de los climas organizativos, postula la aparición y el establecimiento de un clima participativo que pueda fomentar la efectividad y la eficiencia de las personas y de la organización, en consonancia con la teoría contemporánea de la motivación, según la cual participar incentiva a trabajar.

Según Likert, éste determina tres tipos de variables que son definitorias de las cualidades de una organización y ejercen una influencia sobre la percepción del clima organizacional por parte de los individuos, las cuales son:

- Variables causales: definido como una variable independiente, indica el rumbo en el que la entidad se desenvuelve y consigue sus resultados. Estas variables incluyen las estructuras organizativas y de gestión, la toma de decisiones, las aptitudes y las actitudes.
- Variables intermedias: se reflejan en facetas como la motivación, el desempeño, la comunicación y la adopción de decisiones.
- Variables finales: resultan de los efectos de las variables causales e intermedias y pretenden establecer cuáles son los

resultados obtenidos por la entidad, como la productividad, los beneficios y las pérdidas.

Teoría de clima laboral de McGregor

En la publicación del autor "The Human Side of the Business" se analizan teorías relacionadas con la conducta humana en el lugar de trabajo y se destacan dos modelos conocidos como "Teoría X" y "Teoría Y", pero de acuerdo con el objetivo de este estudio, nos referiremos aquí únicamente a la descripción de la "Teoría Y". Esta teoría afirma que los esfuerzos naturales, psíquicos y corporales son los mismos, tanto en el trabajo diario como en el juego o el placer, y que las personas no sólo asumen responsabilidades, sino que se esfuerzan por conseguirlas, por lo que necesitan unas condiciones óptimas, una buena motivación para alcanzar sus objetivos y un buen entorno que fomente la motivación. La teoría concluye que si la organización ofrece un ambiente y unas condiciones propicias al desarrollo personal y a la consecución de metas y fines personales, los empleados se esforzarán por alcanzar las metas y los objetivos organizativos, y se producirá la denominada integración (Moreira, 2018).

Teoría de Francis Cornell

Dicho autor define al ambiente de trabajo como un conjunto formado por las impresiones que tienen los trabajadores sobre su desempeño frente a los demás miembros de la empresa. Se infiere que son las percepciones e interpretaciones de los empleados quienes delimitan el clima laboral existente, del cual sólo pueden conocerse y definirse las características existentes (Moreira, 2018).

Teoría estructuralista de Forehand y Gilmer

Para estos autores, el ambiente consiste en un cúmulo de rasgos estables que existen en toda organización e inciden en la conducta de los empleados. Lo que distingue a una organización

de otras son las características que la definen, persisten en el tiempo e inciden en la conducta de los empleados. El clima es aquella impresión generalizada que cada integrante tiene del lugar donde trabaja, del ambiente físico, de las relaciones interpersonales que mantiene y de las causas que influyen en su puesto de trabajo. Es bien sabido que el clima laboral, ya sea favorable o desfavorable, afecta a la productividad y la satisfacción de los integrantes de la entidad. Si la comunicación dentro de una organización es cerrada, constantemente a la defensiva o incluso hostil, los empleados se sentirán insatisfechos con su lugar de trabajo (Ruiz, 2021).

2.2.1.2. DIMENSIONES

Moos et al. (1995) clasifica el clima social laboral en las siguientes dimensiones:

Relaciones

Moos (2008) afirma que la actitud es una dimensión que evalúa hasta qué punto los empleados están satisfechos con su interés y compromiso en un trabajo concreto, y cómo se manifiesta esto en los propios empleados y en su entorno. Los elementos que inciden en el compromiso de los trabajadores se componen de las siguientes subescalas:

- **La implicación**, es el nivel de implicación, presión y compromiso que tienen los empleados en una actividad concreta, es decir, el nivel de integración en su función.
- **Cohesión**, es el nivel en el que los empleados trabajan juntos, están motivados y muestran empatía hacia sus compañeros para demostrar compromiso y cooperación a largo plazo.
- **El apoyo**, es el nivel en el que la jerarquía orienta, ayuda y refuerza el comportamiento de las personas para crear un entorno social de trabajo adecuado.

Autorrealización

Según Moos (2008), esta dimensión pretende evaluar hasta qué punto se anima a algunos empleados a ser independientes y autónomos y a responder de sus propias acciones y decisiones, dada su importancia para la planificación, la eficacia y el logro de los fines organizativos, así como para las necesidades de la plantilla. El proceso de determinación de las preferencias del espacio de trabajo está impulsado por la urgencia y la inmediatez del trabajo. La organización, la presión y la autonomía también se incluyen en las submedidas.

- **La autonomía**, define el grado en el que los empleados se consideran animados y capacitados para adoptar iniciativas y tomar decisiones.
- **La organización**, es el grado en el que los empleados determinan las estrategias que utilizan para planificar eficazmente sus tareas.
- **La presión**, es el grado de responsabilidad que conlleva una tarea determinada, así como la capacidad para controlarla eficazmente o las dificultades encontradas al realizarla.

Estabilidad/cambio

De acuerdo con Moos (2008), esta dimensión mide hasta qué punto los empleados conocen lo que se espera de ellos en su trabajo diario, cuál es su papel, cómo se les informa de las reglas y proyectos laborales relevantes, si consideran importantes las reglas y normas y cómo se hacen cumplir. El nivel en el que esto ocurre es la gama de situaciones, cambios y medios por los que se crea un entorno social de trabajo adecuado. Existen las siguientes subescalas:

- **Claridad**, es el grado en que los miembros del personal conocen las actividades cotidianas definidas por las normas, incluidas las reglas, las políticas, los protocolos y los objetivos de trabajo.

- **Control**, es el grado en que los superiores jerárquicos y los jefes utilizan reglas, normas y programas para presionar a sus subordinados y darles una sensación de control.
- **La innovación**, es el grado en que se introducen nuevos cambios y se realizan diversas tareas que tienen un impacto positivo en la organización o la empresa.

2.2.1.3. TIPOS DE CLIMA SOCIAL

Likert (como se citó en Brunet, 1987) señala en su teoría que existen dos tipos de clima social de trabajo:

Clima de tipo autoritario

Autoritario-explotativo: El miedo y la amenaza surgen porque los líderes no confían en los empleados y no les permiten tomar decisiones libremente, y la jerarquía superior interviene.

Autoritario-paternalista: En este caso, la situación es positiva y ordenada porque la jerarquía superior confía en los empleados y los líderes también intervienen para satisfacer las necesidades de sus subordinados.

Clima de tipo participativo

Participativo-consultivo: Aquí, la decisión sobre las acciones corresponde a la jerarquía superior, pero los empleados también pueden participar en la adopción de decisiones a un nivel más bajo, creando un entorno más dinámico dentro de las jerarquías vigentes.

Participativo-grupal: En este caso, los directivos depositan una mayor confianza para con los asalariados; de este modo, se consigue la convivencia entre los dirigentes y los empleados.

2.2.1.4. CARACTERÍSTICAS DEL CLIMA SOCIAL

Brunet (2011) caracteriza el clima socio-laboral de la siguiente

manera: a. El clima socio-laboral es una serie de elementos intervinientes que pueden ser abordados; b. Los elementos deben variar, pero por lo demás el clima socio-laboral puede no cambiar; c. El clima socio-laboral es continuo, pero no tanto que la cultura, de modo que ésta puede cambiar incluso tras el cambio de un determinado programa o situación; d. El clima viene determinado principalmente por las posturas, actitudes, aptitudes, y expectativas que poseen sus empleados y de sus manifestaciones concretas son las relaciones interpersonales que éstos establecen con los demás y la forma en que infunden su cultura a través de su trabajo interno dentro de la empresa; e. El clima sociolaboral es externo al empleado, pero éste lo acepta de tal manera que pasa a formar parte de su manifestación en la organización; f. El clima laboral social resulta indiferente para los empleados, pero puede reflejarse en la labor que desempeñan, g. Para determinar el clima social en el trabajo hay que tener en cuenta los rasgos que el empleado asume en su entorno laboral y cómo los pone de manifiesto, h. Las modificaciones observadas pueden evaluarse por medio de técnicas de recogida de datos a fin de establecer si se produce o no una modificación, i. Su transformación generará un giro entre los empleados.

Martínez (como se citó en Morales, 2015) señaló que el clima de trabajo social presenta peculiaridades como:

- Sigue siendo una noción enraizada con la personalidad.
- Según la situación, puede manifestarse de diferentes maneras.
- Sus elementos son variados, pero adecuados a la situación en la que aparece.
- No tiene una continuidad constante; al contrario, puede cambiar según el contexto social y cultural en el que aparezca.
- Está directamente relacionado con el estado actual del contexto y viene determinado por la evolución de las normas y el comportamiento.

- El entorno es un elemento no estacionario y, por tanto, un fenómeno en constante cambio.
- Es un entorno en el que una persona y otra pueden realizar actividades diferentes en el mismo espacio en respuesta a situaciones diferentes.

2.2.1.5. ENFOQUES DEL CLIMA SOCIAL

Respecto a su investigación, Ucros y Gamboa (2010) argumentan que el clima socio laboral se origina a partir de factores tanto de carácter individual como colectivo, que permiten al sujeto tener una percepción objetiva y subjetiva sobre la entidad; siendo los tres tipos de factores considerados estos:

Enfoque de factores psicológicos individuales

El planteamiento basado en factores psicológicos sostiene que el clima social está determinado fundamentalmente por elementos de carácter psíquico, como la exigencia de establecer relaciones sociales, el sentimiento de parentesco o la afiliación a una determinada entidad. El valor de la dimensión psicológica viene determinado por las percepciones personales y subjetivas de los factores laborales (Ucros y Gamboa, 2010).

Los principales elementos de este planteamiento son: (a) autonomía personal; (b) satisfacción; (c) motivación; (d) sentimiento de adhesión; (e) dedicación y fidelidad a los fines de la organización; (f) presencia y puntualidad; (g) sentido de responsabilidad por el rendimiento en el trabajo; y (h) voluntad de cambio (Ucros y Gamboa, 2010).

Enfoque de factores grupales

Toro (2005) apoya la definición de clima en el enfoque de los factores de grupo como una visión compartida y colectiva sobre la realidad interna de un grupo, donde los componentes sociales de la labor constituyen una fuente de satisfacción sostenida (p. 184).

Los principales elementos de este planteamiento son (a) la colaboración, (b) la confianza en los líderes, (c) la colaboración en equipo, (d) la fidelidad hacia el grupo laboral, (e) el respaldo y la confianza en el grupo, (f) el liderazgo y (g) los valores comunes (Ucros y Gamboa, 2010).

Enfoque de factores organizacionales

Ucros y Gamboa (2010) sugieren que el ambiente de trabajo es una serie de concepciones formales e informales formadas por los recursos humanos sobre el trabajo y las realidades organizacionales en relación con las normas, prácticas y procesos organizacionales (p. 185).

Los principales aspectos de este planteamiento son: (a) orientación a la obtención de resultados y normas de desempeño; (b) supervisión; (c) estructura orgánica (centralización y especialización); y (d) comunicación y divulgación de políticas (Ucros y Gamboa, 2010).

2.2.1.6. FACTORES QUE AFECTAN EL CLIMA SOCIAL

Guillen (como se citó en Casana 2015), apunta que aquellos elementos que repercuten dentro del ambiente de trabajo social pueden ser:

- **Factores jerárquicos:** Donde se ubican las altas posiciones o la jerarquía que depende del establecimiento de situaciones cómodas a los empleados dentro de la empresa. Desempeña sus cometidos desde la dirección general hasta llegar a los trabajadores que tiene a su cargo, que son quienes tienen la obligación.
- **Factores estructurales:** Suelen ser los cimientos sobre los que descansa toda la empresa, y los procedimientos inadecuados dentro de la empresa afectan al trabajo de los empleados,

causando trastornos en la estructura laboral y reduciendo así el rendimiento.

- **Factores estratégicos:** La falta de estructuras y herramientas en las empresas y organizaciones repercute considerablemente en el entorno de trabajo. Hay que tener en cuenta que una estructura organizativa adecuada, con tareas definidas para cada área y su puesta en práctica, convierte a la organización en un buen entorno social de trabajo.

Pese a los diversos factores que influyen de forma directa sobre las actividades aplicadas y estructurales de una empresa u organización, el entorno resultante crea una atmósfera entre los empleados que deben interactuar con ella y adaptarse a ella de forma interactiva a lo largo de su estancia en la empresa u organización.

2.2.1.7. CONSECUENCIAS DEL CLIMA SOCIAL

Un adecuado o pésimo ambiente organizativo puede facilitar o dificultar el rendimiento. Los resultados positivos incluyen éxito, pertenencia, capacitación, rendimiento, escasa rotación de personal, satisfacción, adaptabilidad e innovación. Los resultados negativos incluyen la inadaptación, la elevada rotación, el absentismo, la escasa innovación y la escasa productividad. Las organizaciones pueden tener diferentes niveles de clima laboral, dependiendo de cómo afecten o se beneficien de él. El clima organizativo, junto con las estructuras, los rasgos organizativos y las personas que lo determinan, forma un conjunto altamente dinámico e interdependiente. Un buen clima organizativo favorece una cultura organizativa conformada por necesidades, valores, expectativas, convicciones, reglas y costumbres compartidas y transmitidas entre los integrantes de la organización y se expresa mediante conductas habituales (MINSAs, 2008).

2.2.1.8. IMPORTANCIA DEL CLIMA SOCIAL EN EL TRABAJO

Adecco (2019) una buena cultura anima a los empleados a comprometerse más con los objetivos fijados por la empresa, aumentando así el rendimiento. Entre las características de las empresas con una buena cultura se encuentran el liderazgo positivo, la comunicación positiva, los sistemas de recompensa, las recompensas emocionales, las relaciones interpersonales saludables y realización personal.

De acuerdo con Soto (como se citó en Arteaga y Pilligua, 2019), mediante el diagnóstico del clima laboral en una organización se pueden sugerir medidas y planes para mejorar el ambiente, reestructurar las afecciones y conductas de los involucrados (empleados) y mejorar la motivación y productividad de los mismos.

Brunet (1987) señala que el clima de trabajo es el conjunto de las características (valores, convicciones, actitud, entre otras) de los empleados. Por lo tanto, es preciso que los directivos diagnostiquen correctamente el clima, lo que se pone de manifiesto por las tres razones siguientes:

- a) En caso de conflicto, se busca el punto de origen para llegar rápidamente a una solución.
- b) Iniciar y seguir una evolución que ayudará al gestor a detectar las cuestiones concretas sobre las que deberá intervenir.
- c) Seguir avanzando con la empresa y prever posibles problemas.

Para Campus Virtual Romero (2019), es fundamental para la satisfacción y productividad laboral de los empleados la tipología del entorno de trabajo, ya que, si el entorno es propicio, la eficacia de los empleados aumentará, lo que contribuirá a la consecución de las finalidades u objetivos.

2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL

Aguirre (2000) afirma que el desempeño constituye un procedimiento estructurado y sistematizado que se valora teniendo en cuenta el impacto de las acciones y los resultados alcanzados a través del trabajo.

Stoner (como se citó en Berrospi, 2022) afirma que el desempeño es el trabajo eficaz de los integrantes de una empresa de acuerdo con reglas básicas predefinidas para alcanzar objetivos comunes.

Berrospi (2022) explica que el desempeño en el puesto de trabajo es la realización efectiva de tareas por los trabajadores de una entidad para alcanzar metas previamente establecidas.

El desempeño laboral del personal sanitario es fundamental, y desempeñarlo bien significa que éste trabaja de forma receptiva, equitativa y eficaz para conseguir el mejor resultado sanitario posible teniendo en cuenta recursos y condiciones (Mahon, 1990).

De acuerdo con Chavenato (2011), el desempeño se define como las competencias, comportamientos y resultados de los empleados de una organización.

Según Asenjo (2010), el rendimiento es el comportamiento y las acciones de los trabajadores que están relacionados con los fines organizativos y que pueden medirse en función de la competencia y la contribución de cada individuo a la organización.

El desempeño del trabajo consiste en la aptitud de una persona para elegir, organizar y realizar un trabajo significativo y culturalmente apropiado de manera satisfactoria y para cuidar de sí mismo mientras disfruta de la vida y contribuye a la sociedad (Salvador, 2006).

Estas definiciones muestran que el desempeño del trabajo se entiende como la capacidad para llevar a cabo las funciones y cumplir con las responsabilidades asignadas a una persona en el entorno de

trabajo. La evaluación del rendimiento implica medir la habilidad de los trabajadores para desempeñar sus labores, deberes y expectativas en el lugar de trabajo.

2.2.2.1. TEORÍAS DEL DESEMPEÑO LABORAL

La teoría que sustenta la variable del desempeño corresponde a la teoría de la gestión de Stoner, Freeman y Gilbert, aunque a continuación también se expondrán otras teorías.

Teoría de la administración humana

Stoner et al. (2003), el desempeño se describe como la forma en que los integrantes de una empresa colaboran de manera eficaz para lograr objetivos en común de acuerdo con las normas fijadas por la empresa. Según los autores, el desempeño está caracterizado por aspectos como la calidad laboral, la responsabilidad profesional, la capacidad de trabajo colectivo, el aprendizaje y la tendencia a la obtención de resultados.

Por otra parte, los autores afirman que, si el rendimiento de un empleado no es satisfactorio o si algo le resulta más difícil de hacer, debe recibir retroalimentación para mejorar su rendimiento y, por lo tanto, parte de la productividad es el resultado de una buena supervisión (Stoner et al., 2003).

Del mismo modo, y en contra de las ideas expresadas anteriormente, se observa que, si bien es cierto que el rendimiento individual depende en gran medida del individuo, no sólo depende de éste, sino también del rendimiento de la organización en su conjunto. Los empleados forman parte del rendimiento de la empresa, y la empresa gestiona el rendimiento de sus empleados y les ofrece las armas adecuadas para que actúen con eficacia y eficiencia. Por lo tanto, ambas partes deben esforzarse por contribuir a mejorar los niveles de rendimiento, sin eludir las responsabilidades y los acuerdos interinstitucionales que

perjudican a la empresa y al individuo (Stoner et al., 2003).

Teoría de la administración científica

Taylor (1925) observó que los industriales tenían una idea clara de la calidad y el volumen de trabajo que cabía exigir a las máquinas, pero no tenían una idea equivalente sobre los límites de la eficiencia del trabajador. Asimismo, la teoría se basaba en la preocupación existente por las funciones propias de la empresa, que buscaban aumentar la eficacia y la productividad, y su investigación les permitía conocer el tiempo y los movimientos necesarios para realizar cada labor, las capacidades humanas y fijar los salarios de acuerdo al volumen de producción. Así, al disponer de una estimación de la productividad que un empleado puede demostrar al realizar una determinada función y dar el máximo esfuerzo, puede tener un criterio útil para evaluar su propia eficiencia y eficacia, así como una medida para aumentar la producción. En su teoría, el autor propone los cuatro principios siguientes:

- **Planificación:** sustitución de los métodos subjetivos, improvisados y empíricos de los trabajadores individuales por procedimientos apoyados en métodos científicos.
- **Formación:** La elección rigurosa de los empleados en función de sus capacidades, su formación y desarrollo para que produzcan más y mejor según los métodos previstos. Es necesario acondicionar adecuadamente la maquinaria y el equipo de producción, además de la disposición física y lógica de herramientas y materiales.
- **Control:** Se debe ejercer un control para garantizar que el trabajo se realiza conforme a las normas y políticas fijadas por la compañía. Deben proporcionarse instrucciones detalladas y supervisión mientras se realiza el trabajo.

- Distribución: el trabajo debe repartirse lo más equitativamente posible entre la dirección y los empleados para permitir una mejor planificación y ejecución conjunta del trabajo.

Teoría de las relaciones humanas

Mayo (1924) analiza temas como la motivación, el liderazgo, la comunicación, la dinámica de organización y de grupo y hace una crítica de viejos conceptos clásicos como la autoridad, la jerarquía, la racionalización del trabajo, la departamentalización y los postulados gerenciales generales; mencionando así que:

- a) Trabajar resulta una actividad social. Las normas del grupo tienen más influencia sobre el grado de producción que los estímulos salariales. Tanto la actitud del asalariado hacia su trabajo como la naturaleza del grupo constituyen elementos determinantes de la productividad.
- b) El trabajador es una especie social compleja, con emociones, sentimientos, anhelos y miedos. Por ello, la conducta laboral, al igual que en cualquier otro sitio, responde sobre todo a la intervención de numerosos factores motivacionales.
- c) La labor fundamental del poder consiste en constituir una élite capaz de entenderse y comunicarse, con líderes democráticos, apreciados y persuasivos por todo el personal.
- d) Las motivaciones de las personas obedecen a unas necesidades específicas que pueden satisfacerse en el seno de los grupos sociales de los que forman parte. Si existen dificultades en la participación y las relaciones en el entorno laboral, aumentará la rotación, disminuirá también la comunicación entre colegas, se incrementará la fatiga psíquica y disminuirán los niveles de desempeño.
- e) Las medidas colectivas requieren supervisión y un estilo de liderazgo. Un supervisor eficaz influye sobre sus subordinados para que demuestren fidelidad, un elevado nivel de resultados y un compromiso con las metas organizativas.

- f) Las reglas colectivas sirven de mecanismo de regulación de la conducta de los afiliados y de control informal del nivel de producción. El control social consiste en sanciones tanto positivas (estímulo, acogida social) como negativas (burlas, rechazo del grupo, castigos simbólicos).

Teoría de los recursos y capacidades

Según Ivantsevich (1998), la administración de recursos humanos ha pasado a ser uno de los grandes pilares de la evolución organizativa y desempeña un papel clave para mantener la eficacia de una empresa a la hora de alcanzar sus metas. Para lograr este objetivo, las empresas no sólo deben utilizar eficazmente las habilidades y competencias de su capital humano, sino también aumentar la motivación y la satisfacción, mejorar y conservar la calidad de la vida profesional, aumentar la comunicación, apoyar políticas y conductas éticas y favorecer el proceso de cambio organizativo.

Para alcanzar estos objetivos es necesario, por tanto, elaborar políticas y procedimientos integrales a través de un conjunto de actividades que coloquen a los empleados de la empresa en los puestos de trabajo para los que están mejor cualificados y son más capaces de demostrar plenamente sus necesidades, competencias y habilidades. En otras palabras, se trata de adecuar el trabajo a la responsabilidad, contemplando al empleado desde una perspectiva proactiva y de futuro.

2.2.2.2. DIMENSIONES

Espinal (2018), la dividen en las siguientes dimensiones:

Dimensiones del desempeño laboral

Según Robbins y Judge (2017), el desempeño laboral consta de tres dimensiones:

- **Desempeño de tareas:** Es el grado en que un empleado plasma sus competencias en actividades que emanan de su posición de trabajo y que contribuyen al eje técnico de la empresa, esto quiere decir, que son las labores que están relacionadas directamente o no con la conversión de recursos en productos disponibles para los consumidores, como manejar maquinaria o vender, y las actividades que sirven de apoyo al eje técnico, como planear, programar y mantener los suministros, entre otras. En otros términos, el desempeño de tareas consiste en el ejercicio de sus deberes y responsabilidades que contribuyen al desarrollo de la organización (Espinoza, 2024).
- **Civismo:** Hay un gran número de conductas laborales que no están clasificadas ni asociadas de forma directa con la tarea; no obstante, tienen un impacto notable en el desempeño laboral. Estas conductas son comunes en todo tipo de trabajos y están encaminadas a conservar el entorno interpersonal y psíquico que una organización necesita. Asimismo, este tipo de comportamientos tienen como objetivo beneficiar a la entidad y superar las expectativas establecidas para un cargo concreto. Dicho de otro modo, son comportamientos de colaboración o apoyo que producen beneficios para la entidad, incluso si no se exigen ni se recompensan formalmente (Espinoza, 2024).
- **Productividad:** La productividad en el trabajo por su parte, puede entenderse como la interrelación entre los recursos invertidos en el trabajo y los frutos logrados, tomando en cuenta la cantidad y calidad de los mismos, así como la utilización eficaz de los recursos (tiempo, fuerza de trabajo, recursos materiales, activos financieros, tecnología, etcétera). Dicho de otra manera, un empleado, un grupo de trabajo o una institución son considerados más productivos cuando logran optimizar sus resultados al mínimo de costes o recursos empleados. Por otra parte, desde la óptica de Robbins y Judge (2017), la productividad representa un factor fundamental de la conducta de la organización que ha de ser objeto de mejora a través de

métodos de dirección, motivación, concepción de puestos de trabajo, formación y demás instrumentos.

2.2.2.3. CARACTERÍSTICAS DEL DESEMPEÑO LABORAL

De acuerdo con Flores (2008) y Furnham (2000), los rasgos del desempeño en el trabajo califican los conocimientos, actitudes y aptitudes que posee el empleado, y son los siguientes:

- Capacidad de adaptación: aptitud del empleado para mantener el ritmo laboral a pesar de eventuales modificaciones del entorno de trabajo, de las atribuciones establecidas, de las funciones y de los equipamientos de trabajo.
- La comunicación: habilidad que tiene el empleado de transmitir sus opiniones a individuos o grupos y de adaptarlas en función de sus destinatarios.
- Iniciativa: habilidad para generar ocasiones de resolver conflictos en vez de aceptarlos.
- Conocimientos: grado de información sobre las funciones encomendadas que hay que mantener actualizado con frecuencia.
- Trabajar en grupo: habilidad del empleado para desenvolverse en un equipo laboral con el fin de alcanzar los objetivos fijados por la compañía.
- Normas laborales: aptitud para llevar a cabo los estándares de la empresa y obtener información que fortalezca el sistema.
- Potenciación del talento: capacidad de potenciar las competencias que poseen los integrantes del grupo en relación con los puestos de trabajo ya existentes y los que se puedan generar.
- Potenciación del trabajo diseñado: aptitud para determinar la forma más eficaz y sistemática de alcanzar los objetivos organizativos. Capacidad de modificar los puestos de trabajo para lograr avances organizativos y la adaptación del personal.

- Maximización del rendimiento: habilidad para fijar objetivos de trabajo, ofrecer formación y evaluar objetivamente el rendimiento de los trabajadores.

Indicadores del desempeño laboral

El desempeño del puesto de trabajo se compone de diversos indicadores que permiten describir la variable; estos indicadores constituyen referencias para evaluar el desempeño de los individuos en el seno de la entidad en la que éstos ofrecen sus servicios. Con el fin de saber cuáles son esos indicadores de desempeño laboral, nos remitimos a Chiavenato (2011), quien apunta que son:

Factores actitudinales

- a) Disciplina: se refiere la conducta de los empleados. La disciplina es favorable si los empleados acatan las normas de la entidad.
- b) Actitud cooperativa: se refiere a un grupo de empleados que comparten algo o tienen un lazo en común para establecer apoyo y lealtad.
- c) Iniciativa: se refiere a actuar sobre lo que se requiere, sin esperar órdenes, consiguiendo resultados iguales o mejores en menos tiempo y con menos esfuerzo.
- d) Responsabilidad: se define como el compromiso con algo concreto. También es sinónimo de causa y está relacionado con el término responsabilidad. Competencia en materia de seguridad: capacidad para evitar peligros.
- e) Discreción: se refiere a la acción de mantener cierta información confidencial o utilizarla discretamente, a discreción del individuo o a demanda de otros.
- f) Presentación personal: se refiere al aspecto externo de una persona a los ojos de los demás, que afecta al modo en que se juzga a esa persona.

- g) Interés: estímulo emocional que motiva a un individuo a realizar una actividad. Análogo a un puesto de trabajo, implica la planificación, dirección, supervisión y gestión de las tareas de los gestores.
- h) Creatividad: se refiere a la invención de algo para resolver una necesidad o un problema concreto.
- i) Rendimiento: se refiere a la aptitud de una persona para desarrollar una función específica.

Factores Operativos

- a) Calidad: característica de una persona u objeto que permite compararla o contrastarla con otras.
- b) Precisión: característica relacionada con el rigor en la toma de decisiones, mediante la cual se puede evaluar la nitidez de los objetivos puede evaluarse y adaptarse a distintas situaciones.
- c) Trabajo en equipo: se refiere a la habilidad de un grupo organizado para alcanzar un objetivo común y se relaciona con las tareas de trabajo.
- d) Liderazgo: se refiere al comportamiento que se compromete activamente en la solución de determinados problemas, pero también comprende la habilidad para liderar eficazmente a un grupo de personas.

Por ello, Chiavenato (2011) ratifica que el desempeño laboral está compuesto por dos factores, el primero de ellos está conformado por un conjunto de 10 indicadores que hacen referencia a las actitudes que un empleado debería tener al interior de la empresa; de igual forma, el segundo factor está conformado por un conjunto de cuatro indicadores, los cuales se refieren a las habilidades que posee la persona en función a la entidad.

2.2.2.4. BENEFICIOS DE EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL

Chiavenato (2007) expone que la calificación del desempeño

del empleado conlleva ventajas a breve, mediano y largo plazo, cuyos beneficiarios son:

- **Ejecutivos subordinados:** para comunicarse con sus subordinados, son evaluados mediante un sistema de medida que neutraliza la subjetividad de su conducta y sirve para saber cómo se comportan.
- **Subordinados:** gracias al sistema de evaluación, los subordinados conocen su propio comportamiento y rendimiento dentro de la organización. En este sentido, la autoevaluación y el autoanálisis son importantes para mejorar su rendimiento; cuanto más se autoanalicen, más probabilidades tendrán de elevar su rendimiento.
- **Organizaciones:** La valoración del personal es útil porque ayuda a diagnosticar las debilidades de los empleados y a sugerir mejoras para aumentar y mejorar su rendimiento.

2.2.2.5. IMPORTANCIA DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Chiavenato (2009) señala que la valoración del desempeño posibilita la aplicación de nuevas políticas retributivas, eleva el rendimiento, colabora en la adopción de decisiones de promoción o colocación, contribuye a valorar si es necesario realizar algún reentrenamiento, permite localizar fallos en la concepción del puesto y contribuye también a constatar si hay algún inconveniente personal que afecta a la persona a la hora de desempeñar el puesto.

- **Mejor rendimiento:** Cuando se proporciona adecuadamente la retroalimentación, se adoptan medidas destinadas a aumentar el desempeño de todos los miembros del organismo.
- **Política de retribución:** A través de la evaluación se puede averiguar quién es acreedor a un aumento de sueldo en función de sus méritos.

- Decisiones de colocación: Ascensos, traslados y despidos.
- Formación y necesidades de desarrollo: Si el rendimiento es ineficaz, ello podría indicar la necesidad de reeducar al trabajador, mientras que un rendimiento eficaz o excelente podría indicar un desaprovechamiento del potencial.
- Planificación y evolución de la carrera profesional: A través de la información de retorno, se orientan las decisiones de respaldo a las oportunidades profesionales.
- Inexactitud sobre la información: El bajo rendimiento puede poner de manifiesto una carencia de información a la hora de analizar los puestos de trabajo, elaborar planes de personal o facilitar al departamento de personal información de cualquier otra índole.

Por esta razón, las evaluaciones del rendimiento de los empleados aportan beneficios tanto a quienes las realizan como a quienes las reciben. Entre ellas, la capacidad de evaluar el potencial humano e identificar la contribución de cada empleado, así como de determinar a los trabajadores cuyo rendimiento necesita mejorar y que pueden ser ascendidos o trasladados en función de su rendimiento.

Evaluar el rendimiento operativo de los centros sanitarios es esencial para mejorar la calidad de la atención al paciente, identificar las necesidades de formación, motivar y desarrollar al personal, tomar decisiones informadas, establecer objetivos, mejorar el trabajo en equipo y garantizar el cumplimiento de la legislación. En definitiva, contribuye a la eficiencia operativa y a la mejora continua de la asistencia sanitaria.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Clima social:** Barrera et al. (2021) mencionan es el conjunto central de atributos captados por una empresa en particular y/o sus subsistemas, y la forma en que la institución se comunica con sus recursos humanos y la

forma de relacionarse y comprometerse con el entorno de manera general los estimula a hacerlo.

- **Relaciones:** Ángulo y Rodríguez (como se citó en García – Barradas , 2023) señalan que las relaciones evalúan hasta qué punto los empleados están satisfechos con su interés y compromiso en un trabajo concreto, y cómo se manifiesta esto en los propios empleados y en su entorno.
- **Autorrealización:** Moss (como se citó en Knutzen – Porras (2023) menciona que la autorrealización se encarga de evaluar hasta qué punto se anima a algunos empleados a ser independientes y autónomos y a responder de sus propias acciones y decisiones, dada su importancia para la planificación, la eficacia y el logro de los fines organizativos, así como para las necesidades de la plantilla.
- **Estabilidad / cambio:** Moss (como se citó en Knutzen – Porras (2023), señala que implica evaluar cómo una organización maneja el equilibrio entre mantener prácticas establecidas y adaptarse a nuevas circunstancias para fomentar un entorno de trabajo dinámico y receptivo.
- **Desempeño laboral:** Alarcón-Llatas (2022) lo define como las competencias, comportamientos y resultados de los empleados de una organización.
- **Factores técnicos:** Vega – Cuyo (2021) menciona que los factores técnicos incluyen "las herramientas, equipos y procesos utilizados en el entorno de trabajo, los cuales influyen directamente en la eficiencia y seguridad de las operaciones laborales".
- **Factores organizacionales:** Pineda – Aldana (2022) citando a (Mustafa et al., 2018; Blanka, 2019 y Neessen et al., 2019) señala que los factores organizacionales se definen como aquellos elementos que desempeñan un papel crucial facilitando o dificultando el comportamiento organizacional.

- **Factores motivacionales:** Lagos (como se citó en Aguilar y Cabanillas (2021) menciona que son elementos esenciales para un buen comportamiento organizacional, ya que orienta el esfuerzo, la conducta y la energía de los empleados, permitiéndoles desempeñarse de manera eficiente, sentirse satisfechos con sus tareas y trabajar hacia objetivos comunes.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

H₁: Existe relación entre el clima social y el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Castillo Grande de Leoncio Prado - Huánuco, 2025,2025.

H₀: No existe relación entre el clima social y el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande de Leoncio Prado - Huánuco, 2025, 2025.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

H_{a1}: Existe relación entre el clima social y el desempeño de la tarea del desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Castillo Grande de Leoncio Prado - Huánuco, 2025.

H₀₁: No existe relación entre el clima social y el desempeño de la tarea del desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Castillo Grande de Leoncio Prado - Huánuco, 2025.

H_{a2}: Existe relación entre el clima social y el civismo del desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Castillo Grande,2025.

H₀₂: No existe relación entre el clima social y el civismo del desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Castillo Grande de Leoncio Prado - Huánuco, 2025.

H_{a3}: Existe relación entre el clima social y la productividad del desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Castillo Grande de Leoncio Prado - Huánuco, 2025.

H_{o3}: No existe relación entre el clima social y la productividad del desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Castillo Grande de Leoncio Prado - Huánuco, 2025.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE 1

Clima social

Dimensiones

Relaciones

Autorrealización

Estabilidad / cambio

2.5.2. VARIABLE 2

Desempeño laboral

Dimensiones

Desempeño de tarea

Civismo

Productividad

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Instrumento	Escala
Clima social	Barrera, et al. (2021) es el conjunto central de atributos captados por una empresa en particular y/o sus subsistemas, y la forma en que la institución se comunica con sus recursos humanos y la forma de relacionarse y comprometerse con el entorno de manera general los estimula a hacerlo.	La variable clima social como las dimensiones relaciones, autorrealización, estabilidad y cambio será evaluado con el cuestionario del clima social en el trabajo WES.	Relaciones Autorrealización Estabilidad / cambio	Implicación (IM) Cohesión (CO) Apoyo (AP). Autonomía (AU) Organización (OR) Presión (PR). Claridad (CL) Control (CN) Innovación (IN) Comodidad (CF)	1-2-3-11-12-13-21-22-23-31-32-33-41-42-43-51-52-53-61-62-63-71-72-73-81-82-83 4-5-6-14-15-16-24-25-26-34-35-36-44-45-46-54-55-56-64-65-66-74-75-76-84-85-86 7-8-9-10-17-18-19-20-27-28-29-30-37-38-39-40-47-48-49-50-57-58-59-60-67-68-69-70-77-78-79-80-87-88-89-90	Clima social en el trabajo WES	Ordinal 70 – 90 Excelente 61 – 69 Buena 56 – 60 Tiende a buena 41-55 Promedio 31-40 Mala 0-30 Deficitaria
Desempeño Laboral	Alarcón-Llatas (2022), se define como las competencias,	El desempeño laboral, el desempeño de tareas como el	Desempeño de tarea	Cumplir funciones Desarrollo de tareas Responsabilidad	1-2-3-4-5-6	Cuestionario de desempeño laboral	ORDINAL Nunca (N) Casi Nunca (CN)

comportamientos y resultados de los empleados de una organización.	civismo y la productividad será evaluado por el cuestionario de desempeño laboral	Civismo	Funciones Ideas innovadoras Actividades de integración Ayuda a trabajadores Solidaridad Cumplir objetivos Respeto	de 7-8-9-10-11-12	A veces (AV) Casi Siempre (CS) Siempre (S)
		Productividad	Acciones de mejora Cuidado de recursos Identificación con el centro Amabilidad a los usuarios	de 13-14-15-16-17-18	Desempeño Laboral (18) Nivel alto 71 – 90 Nivel medio 60 – 70 Nivel bajo 18 – 67

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación usado fue básico ya que los resultados permitirán ampliar los conocimientos científicos sobre el clima social y el desempeño laboral.

Según Arias (2012), también se le conoce como investigación de tipo pura, viene desde un marco teórico con el propósito de exponer teorías nuevas, de esta manera incrementar los conocimientos científicos que ya se tienen.

3.1.1. ENFOQUE

El enfoque utilizado en el proceso de la investigación fue cuantitativa debido que se formulará un problema, establecer objetivos y plantearse hipótesis que serán reforzados con un marco teórico y para aceptar o rechazar la hipótesis se obtendrán datos mediante la aplicación del instrumento que luego serán procesados y presentados en tablas y figuras para ser discutidos y obtener conclusiones. Según Arispe (2020), el enfoque cuantitativo es a través de la medición puede obtener tendencias y esbozar nuevas hipótesis, construyendo nuevas teorías. Hace uso de la estadística para la cuantificación.

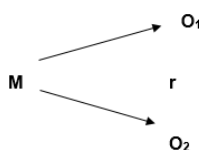
3.1.2. ALCANCE O NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El alcance o nivel en la ejecución de la investigación sobre el clima social y el desempeño laboral del personal del Centro de Salud Castillo Grande fue correlacional permitiéndonos obtener las relaciones que presentan las variables en estudio. Según Arias (2012), determina el grado de relación que tienen dos o más de variables. Lo primero que se hace es medir la variable y con la utilización de técnicas estadísticas se evalúa la correlación.

3.1.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño fue no experimental transeccional correlacional. Según Hernández (2018), establece relación entre variedades de variables o conceptos en un momento inequívoco; a veces, solamente en requisitos correlacionales, otras en cargo de la relación causa-efecto. El diseño que nos permitirá obtener los datos del clima social y el desempeño laboral para su análisis respectivo será no experimental, transaccional correlacional.

El esquema es el siguiente:



Donde:

M : Muestra

O₁: Observación del “Clima Social”

O₂: Observación de “Desempeño Laboral”

r : Correlación entre variables

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

La población y muestra de estudio estará conformado por 102 trabajadores asistenciales y administrativo del Centro de Salud Castillo Grande de Leoncio Prado – Huánuco. Según Arispe (2020), refiere que la población son un conjunto de casos que tienen una característica en común y están en un determinado lugar, muchas veces solo se analiza una parte de la población por cuestiones de recursos y tiempo.

Personal del Centro de Salud Castillo Grande de Leoncio Prado – Huánuco

Personal	Hombres		Mujeres		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%
Administrativo	10	12%	4	6%	14	14%
Asistencial	21	68%	67	94%	88	86%
Total	31	100%	71	100%	102	100%

Nota. Datos obtenidos del libro del personal

3.2.2. MUESTRA

Hernández (2018), plantea que la muestra es un subgrupo de la población sobre la cual se acopiarán los datos oportunos, y concertará ser representativa de la población. La muestra estará conformada por todo el personal asistencial del Centro de Salud Castillo Grande de Leoncio Prado – Huánuco

El muestreo será no probabilístico o a designación del investigador y de acuerdo a los criterios planteados.

➤ **Criterio de inclusión**

- Personal asistencial del Centro de Salud Castillo Grande
- Varones y mujeres
- Nombrados y contratados

➤ **Criterio de exclusión**

- Personal administrativo del Centro de Salud Castillo Grande
- Personal que presenta alguna discapacidad física.
- Personal que se encuentra en tratamiento psicológico - psiquiátrico

Tabla 1

Población de trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande

Personal	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Médicos	5		5
Médico Veterinario	1	4	
Cirujano dentista		1	
Enfermería	5	16	21
Obstetricia	1	13	14
Psicólogo		4	
Nutricionista		1	1
Biólogo	1		1
Químico farmacéutico		7	7
Técnico en laboratorio		7	7
Técnicos en enfermería	3	13	16
Auxiliar de enfermería	4	8	12
Total	21	67	88

Nota. Registro de asistencia

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Las técnicas de recolección de datos a emplear en el proceso de obtención de datos será la encuesta, siendo los instrumentos serán el cuestionario de clima social en el trabajo y el cuestionario de desempeño laboral. Briones (2002) refiere que la encuesta social, uno de los tipos más utilizados de la investigación social cuantitativa, es un método de obtención de información mediante preguntas orales o escritas, planteadas a un universo o muestra de personas que tienen las características requeridas por el problema de investigación.

Técnica	Instrumento
Encuesta	Cuestionario Clima Social En El Trabajo Wes
Encuesta	Cuestionario Desempeño Laboral

3.3.2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Ficha Técnica del Cuestionario Clima Social En El Trabajo Wes

Nombre: The Social Climate Scales

Autor: R.H. Moos, B.S. Moos y E. J. Trickett

Año de construcción: 1984

Adaptación: Adaptado por Juan Pomahuacre 2018

Administración: Individual o colectiva.

Tiempo: Veinte minutos para cada escala.

Población: Adolescentes y adultos.

Edad de aplicación: Adultos

Composición: 90 ítems

Dimensiones: Cohesión (CO), Expresividad (EX), Conflicto (CT), Autonomía (AU), Actuación (AC), Intelectual – cultural (IC), Social – recreativo (SR), Moralidad – religiosidad (MR), Organización (OR), Control (CN).

Objetivo: Escala que evalúa el ambiente social existente en diversos tipos y centros de trabajo.

Instrucciones: Antes de comenzar la aplicación de la prueba es conveniente dar a los sujetos una explicación breve de los motivos por los que se realiza la aplicación del instrumento, recalcándole la importancia de poner el mayor grado de atención posible. Es conveniente crear un clima de aceptación que permita la disposición adecuada de participación de los sujetos. Para la aplicación del instrumento sea individual o grupal es necesario que se aplique en un lugar que cuente con los recursos necesarios para su adecuada ejecución; tales como carpetas, así mismo cada evaluado debe contar con un lápiz o lapicero. Pueden corregir sus respuestas en caso así lo deseen.

Escala: Totalmente de desacuerdo, Muy en desacuerdo, Desacuerdo, Acuerdo, Muy de acuerdo, Totalmente de acuerdo.

Calificación 70 – 90 Excelente
 61 – 69 Buena
 56 – 60 Tiende a buena
 41-55 Promedio
 31-40 Mala
 0-30 Deficitaria

Confiabilidad: Alfa de Cronbach de 843

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	88	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	88	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,812	4

Siendo el nivel bueno de confiabilidad

ANOVA						
		Suma de	gl	Media	F	Sig
		cuadrados		cuadrática		
Inter sujetos		1751,625	87	20,134		
Intra sujetos	Entre elementos	60099,648	3	20033,216	2563,887	,000
	Residuo	2039,352	261	7,814		
	Total	62139,000	264	235,375		
Total		63890,625	351	182,025		

Media global = 22,44

Validez de expertos

Experto	Nivel
Mg. Laura Matilde Cristobal Valdez	Excelente
Mg. Ricardo Juan De Dios Sánchez	Excelente
Mg. Larry F. Ascencio Malpartida	Excelente

Ficha Técnica del Cuestionario Desempeño Laboral

Nombre: Cuestionario Desempeño Laboral

Autor: Moreno Esquivel, Katia Ines

Año de construcción: 2014

Administración: Individual y colectiva (depende)

Tiempo: 10 a 15 minutos

Población: Adultos

Garantías psicométricas: Validez de contenido o realizado por 5 expertos, con una correlación de item test mayor a 80 y una confiabilidad de ,88.

Prueba original (2020): Una V de Aiken superior a 0,90

Alfa de Cronbach de 0,866

Composición: Compuesto por 3 dimensiones

Desempeño de tareas

Civismo

Productividad

Descripción: Consta de 18 items con respuesta de:

Nunca (N)

Casi Nunca (CN)

A veces (AV)
 Casi Siempre (CS)
 Siempre (S)

Categorías: Desempeño Laboral (18)

Nivel alto 71 – 90
 Nivel medio 60 – 70
 Nivel bajo 18 – 59

Desempeño de tareas (6)

Nivel alto 26 – 30
 Nivel medio 22 – 25
 Nivel bajo 6 – 21

Civismo (6)

Nivel alto 24 – 30
 Nivel medio 20 – 23
 Nivel bajo 6 – 19

Productividad (6)

Nivel alto 26 – 30
 Nivel medio 23 – 25
 Nivel bajo 6 – 22

Confiabilidad: Linares y Tarazona (2020) obtuvieron una confiabilidad mediante el alfa de Cronbach de 0,88 lo que indica que es un instrumento muy confiable.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	88	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	88	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,844	4

Siendo el nivel bueno de confiabilidad

ANOVA						
		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig
Inter sujetos		5156,318	87	59,268		
Intra sujetos	Entre elementos	181721,341	3	60573,78	6541,989	,000
	Residuo	2416,659	261	9,259		
	Total	184138,000	264	697,492		
Total		189294,318	351	539,300		

Media global = 39,35

Validez de expertos

Experto	Nivel
Mg. Laura Matilde Cristóbal Valdez	Excelente
Mg. Ricardo Juan De Dios Sánchez	Excelente
Mg. Larry F. Ascencio Malpartida	Excelente

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Según Tamayo (2004), plantea que las técnicas para el procesamiento es de manera necesaria elaborarlos matemáticamente ya que para su tratamiento estadístico se permite llegar a conclusiones en correlación con las hipótesis.

3.4.1. PLAN DE TABULACIÓN

Según Rojas (2019), la tabulación viene a ser el proceso por el cual los datos compilados se constituyen y concentran a determinadas hipótesis, en tablas para su procedimiento estadístico.

El proceso de tabulación se desarrollará de la siguiente forma:

- Coordinación con la dirección del Centro de Salud Castillo Grande para la autorización sobre el desarrollo de la investigación.
- Contacto con los trabajadores para la aplicación de los instrumentos.

- Recopilación de datos de acuerdo a cada ítem en una tabla de Excel para su procesamiento respectivo.
- Traslado de la hoja de cálculo Excel al programa estadístico SPSS-26.
- Elaboración de tablas y figuras de acuerdo a la variable y dimensiones de cada uno de ellos.

3.4.2. PRUEBAS ESTADÍSTICAS

Según Cavada (2008), los estadígrafos permiten crear conclusiones próximas de la estructura de una colección de datos. Estos números son erigidos considerando la información que posee dicha muestra.

Se hará uso de las medidas de tendencia central para la obtención de los datos que permitirá el procesamiento estadístico. Según Supo (2014) refiere que la media, la moda, la mediana, los cuartiles representan estas medias.

También se empleará las medidas de dispersión Supo (2014) considera el rango, la desviación media, la desviación estándar, la variación y el coeficiente de variación.

Desarrollado el procesamiento de los datos se analizará la prueba de normalidad quien permitirá la selección de estadísticos paramétricos o no paramétricos a usar. Hernández (2018) plantea que es útil para limitar las estadísticas que se pueden utilizar. El investigador continúa decidiendo combinando diferentes tipos de variables, sistemas de medición, pruebas de normalidad para seleccionar las estadísticas necesarias.

Mediante el software estadístico SPSS-26 se desarrollará las técnicas estadísticas seleccionadas que permitirá contrastar las hipótesis planteadas

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Tabla 2

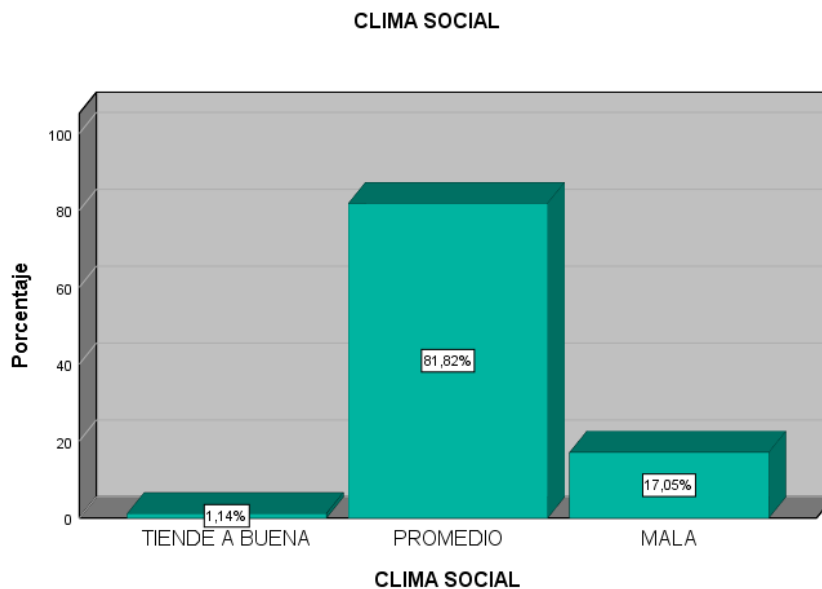
Resultado del clima social de trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	TIENDE A BUENA	1	1,1	1,1	1,1
	PROMEDIO	72	81,8	81,8	83,0
	MALA	15	17,0	17,0	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Nota. Resultados del instrumento evaluado

Figura 1

Resultado del clima social de trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande



Los resultados muestran que la mayoría de los trabajadores (81,8 %) percibe un clima social promedio, es decir, un ambiente laboral funcional pero poco motivador. Un 17 % considera que el clima es malo, lo que sugiere posibles tensiones, conflictos y bajo apoyo percibido. Solo el 1,1 % indica que

el clima tiende a bueno, evidenciando que son muy pocos quienes experimentan un entorno verdaderamente positivo, cohesionado y favorecedor de su desarrollo.

Tabla 3

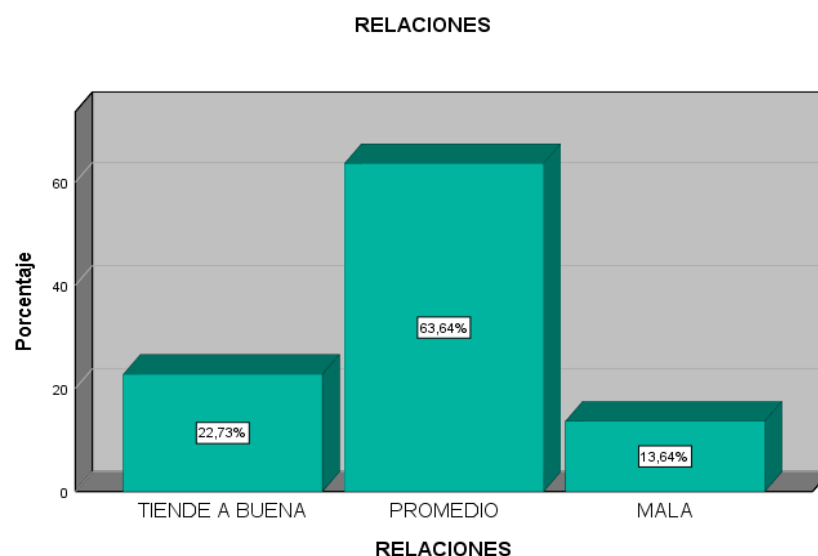
Resultado de las relaciones de los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TIENDE A BUENA	20	22,7	22,7	22,7
	PROMEDIO	56	63,6	63,6	86,4
	MALA	12	13,6	13,6	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Nota. Resultados del instrumento evaluado

Figura 2

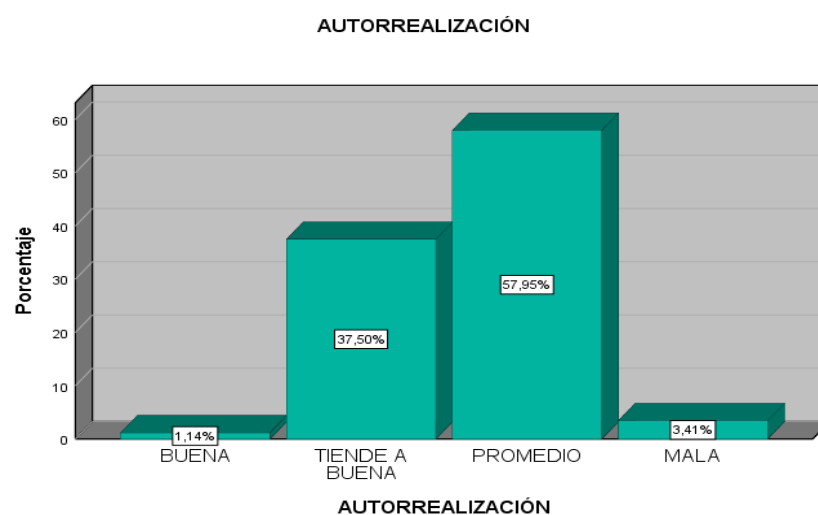
Resultado de las relaciones de los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande



Los resultados de la dimensión relaciones muestran que el 63,6 % de los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande percibe un nivel promedio, lo que indica vínculos laborales funcionales, pero con limitaciones en cohesión, apoyo y comunicación. Un 22,7 % refiere que las relaciones tienden a ser buenas, sugiriendo experiencias más positivas de colaboración y respaldo entre compañeros. Sin embargo, el 13,6 % percibe relaciones malas, lo que puede estar asociado a climas de tensión, posibles conflictos y sensación de escaso apoyo en el entorno laboral.

Tabla 4*Resultado de la autorrealización de los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje e válido	Porcentaje acumulado
Válido BUENA	1	1,1	1,1	1,1
TIENDE A BUENA	33	37,5	37,5	38,6
PROMEDIO	51	58,0	58,0	96,6
MALA	3	3,4	3,4	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Nota. Resultados del instrumento evaluado**Figura 3***Resultado de la autorrealización de los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande*

Los resultados de la dimensión autorrealización muestran que el 58 % de los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande se ubica en un nivel promedio, lo que sugiere que, si bien cumplen sus funciones, no todos perciben suficientes oportunidades de crecimiento, autonomía o desarrollo personal. Un 37,5 % refiere que la autorrealización tiende a ser buena, indicando que en este grupo sí se experimenta mayor sentido de logro, iniciativa y responsabilidad en el trabajo. En contraste, el 3,4 % reporta una autorrealización mala y solo el 1,1 % la percibe como buena, evidenciando que son muy pocos los trabajadores que sienten plenamente que su trabajo potencia sus capacidades y metas profesionales.

Tabla 5

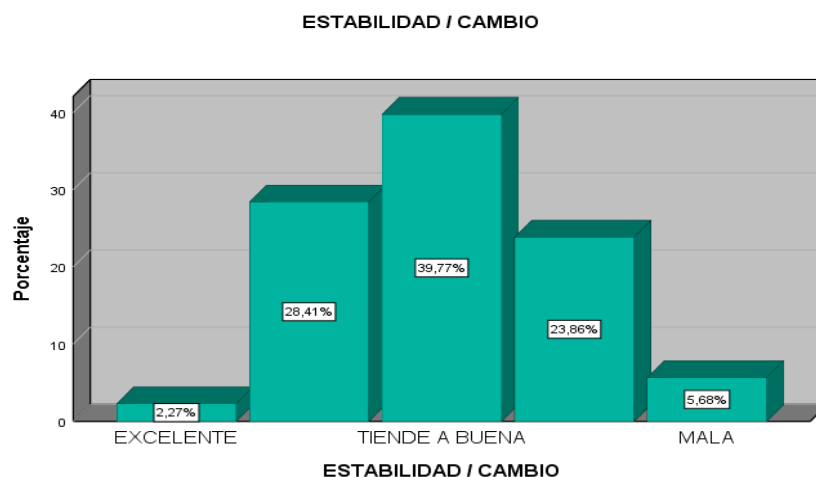
Resultado de la estabilidad/cambio de trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje e válido	Porcentaje acumulado
Válido	EXCELENTE	2	2,3	2,3	2,3
	BUENA	25	28,4	28,4	30,7
	TIENDE A BUENA	35	39,8	39,8	70,5
	PROMEDIO	21	23,9	23,9	94,3
	MALA	5	5,7	5,7	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Nota. Resultados del instrumento evaluado

Figura 4

Resultado de la estabilidad/cambio de trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande



Los resultados de la dimensión estabilidad/cambio indican que la mayoría de los trabajadores percibe un entorno relativamente estructurado y con apertura a la innovación, ya que el 39,8 % considera que esta dimensión tiende a buena, el 28,4 % la evalúa como buena y un 2,3 % como excelente. Esto sugiere que, en general, existe claridad en las normas, cierto control organizacional y disposición al cambio. Sin embargo, el 23,9 % la percibe promedio y el 5,7 % mala, lo que revela que aún hay grupos que podrían sentirse desorientados frente a las reglas, poco informados sobre los cambios o con dificultades para adaptarse a las exigencias del entorno laboral.

Tabla 6

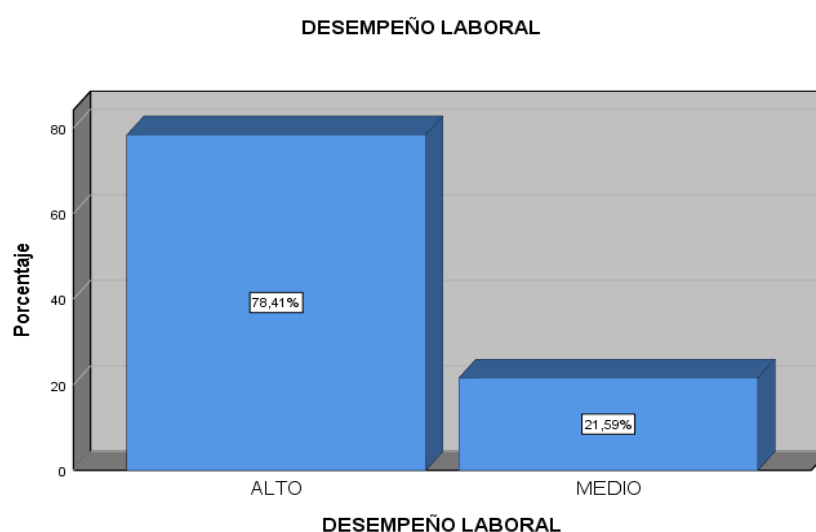
Nivel de desempeño laboral de trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	69	78,4	78,4	78,4
	MEDIO	19	21,6	21,6	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Nota. Resultado del instrumento

Figura 5

Nivel de desempeño laboral de trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande



Los resultados del desempeño laboral del personal del Centro de Salud Castillo Grande de Leoncio Prado – Huánuco muestran que el 78,4 % alcanza un nivel alto, lo que indica que la mayoría cumple eficazmente sus funciones, asume responsabilidades y mantiene conductas laborales acordes con las demandas del servicio de salud. El 21,6 % se ubica en un nivel medio, reflejando un desempeño aceptable pero todavía con márgenes de mejora en aspectos como iniciativa, productividad o constancia. En conjunto, se evidencia un equipo con buen rendimiento global, aunque con un grupo que requiere fortalecimiento para alcanzar estándares óptimos de desempeño.

Tabla 7

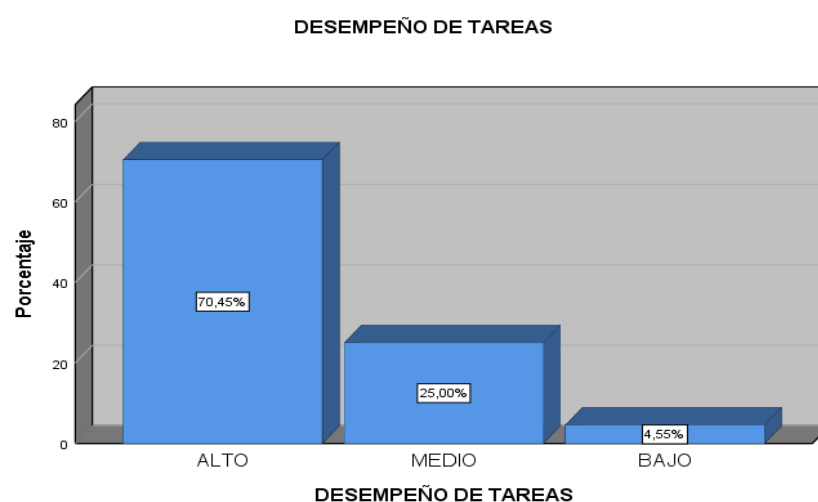
Nivel de desempeño de tareas de trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	62	70,5	70,5	70,5
	MEDIO	22	25,0	25,0	95,5
	BAJO	4	4,5	4,5	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Nota. Resultado del instrumento

Figura 6

Nivel de desempeño de tareas de trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande



Los resultados del desempeño de tareas muestran que el 70,5 % del personal alcanza un nivel alto, lo que indica cumplimiento adecuado y responsable de sus funciones asignadas. El 25 % se ubica en un nivel medio, reflejando ejecución aceptable, aunque con aspectos por mejorar en eficacia o constancia. Solo el 4,5 % presenta un nivel bajo, lo que sugiere un grupo reducido que podría requerir mayor apoyo, supervisión o capacitación específica.

Tabla 8

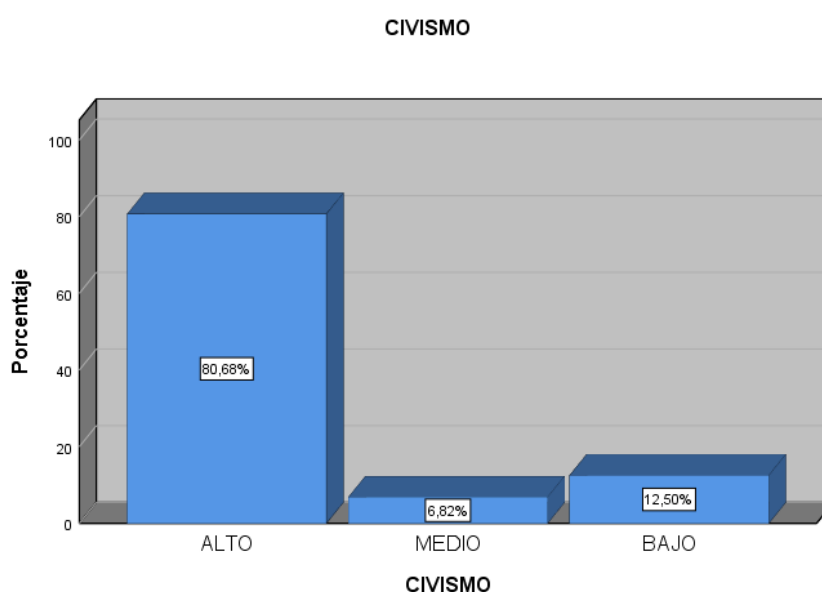
Nivel de civismo de los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	71	80,7	80,7	80,7
	MEDIO	6	6,8	6,8	87,5
	BAJO	11	12,5	12,5	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Nota. Resultado del instrumento

Figura 7

Nivel de civismo de los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande



Los resultados de la dimensión civismo muestran que el 80,7 % del personal presenta un nivel alto, lo que refleja conductas frecuentes de colaboración, apoyo a los compañeros, respeto a las normas y orientación al bien común. Un 6,8 % se ubica en un nivel medio, evidenciando comportamientos prosociales moderados pero no constantes. El 12,5 % con nivel bajo sugiere la presencia de un grupo que podría mostrar menor disposición a cooperar, participar en actividades de integración o contribuir activamente al clima relacional positivo del centro de salud.

Tabla 9

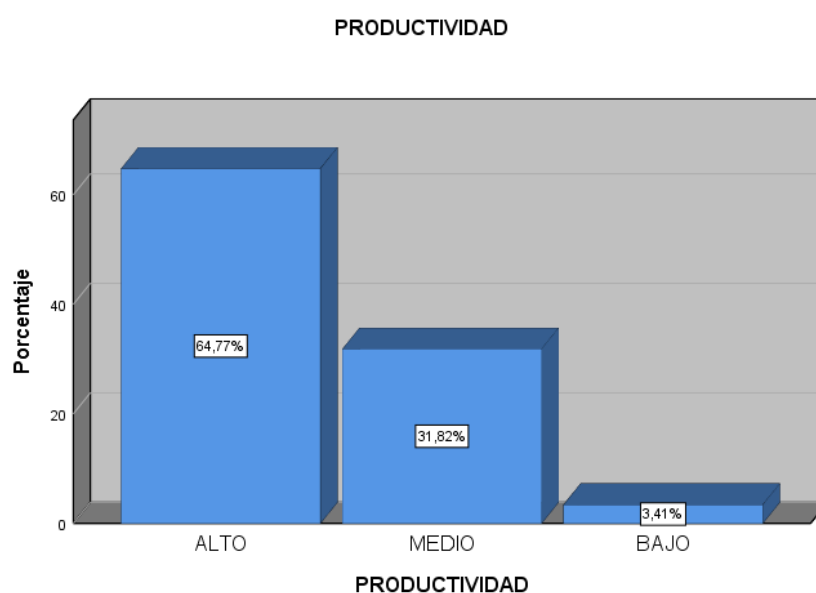
Nivel de productividad de los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	57	64,8	64,8	64,8
	MEDIO	28	31,8	31,8	96,6
	BAJO	3	3,4	3,4	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Nota. Resultado del instrumento

Figura 8

Nivel de productividad de los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande



Los resultados de la dimensión productividad indican que el 64,8 % del personal presenta un nivel alto, lo que sugiere que la mayoría optimiza el uso de recursos, cumple metas y mantiene un rendimiento eficiente en sus funciones. El 31,8 % se ubica en un nivel medio, reflejando un desempeño aceptable, aunque con posibilidades de mejora en constancia o calidad de resultados. Solo el 3,4 % muestra un nivel bajo, evidenciando un grupo reducido que podría requerir mayor acompañamiento, supervisión o capacitación para elevar su rendimiento.

4.2. ANÁLISIS INFERENCIAL

Tabla 10

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CLIMA SOCIAL	,070	88	,200*	,993	88	,919
DESEMPEÑO LABORAL	,132	88	,001	,947	88	,001

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.
a. Corrección de significación de Lilliefors

Considerando que la población estuvo conformada por 88 trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande – Leoncio Prado, Huánuco la prueba de normalidad utilizada fue de Kolmogorow-Smirnov, donde los resultados nos muestran un valor Sig. 0,200 lo que conlleva a determinar que la prueba estadística a utilizar será paramétrica siendo entonces la correlación de Pearson.

Hipótesis General

H₁: Existe relación entre el clima social y el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Castillo Grande de Leoncio Prado - Huánuco, 2025.

H₀: No existe relación entre el clima social y el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande de Leoncio Prado - Huánuco, 2025.

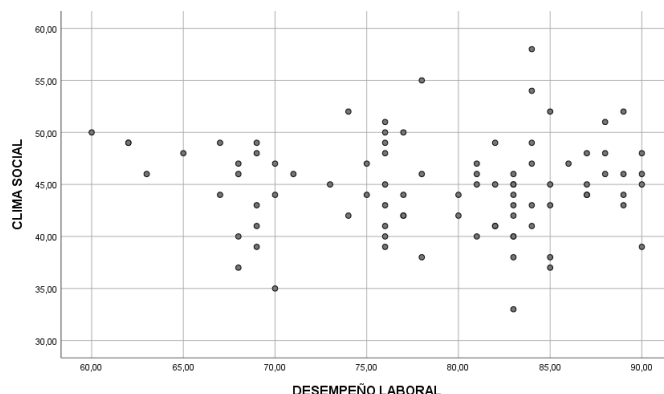
Tabla 11

Relación del clima social y el desempeño de los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande

		CLIMA SOCIAL	DESEMPEÑO LABORAL
CLIMA SOCIAL	Correlación de Pearson	1	-,029
	Sig. (bilateral)		,786
	N	88	88
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	-,029	1
	Sig. (bilateral)	,786	
	N	88	88

Figura 9

Relación del clima social y el desempeño de los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande



Los resultados de la relación del clima social y el desempeño de los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande, observamos un Sig (bilateral) de $0,786 > 0,05$ por lo que aceptamos la hipótesis nula: No existe relación entre el clima social y el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande de Leoncio Prado - Huánuco, 2025.

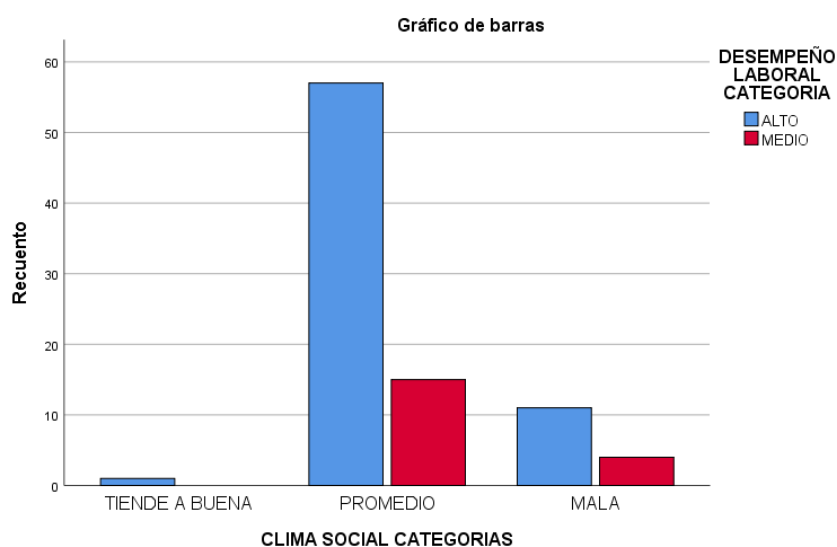
Tabla 12

Tabla cruzada del clima social y el desempeño de los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande

		DESEMPEÑO LABORAL CATEGORIA		Total
		ALTO	MEDIO	
CLIMA SOCIAL CATEGORIA S	TIENDE A BUENA	1	0	1
	PROMEDIO	57	15	72
	MALA	11	4	15
Total		69	19	88

Figura 10

Tabla cruzada del clima social y el desempeño de los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande



Según la tabla cruzada del clima social y el desempeño de los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande, observamos que 57 trabajadores muestran nivel promedio de clima social y un alto nivel de desempeño laboral, 15 de ellos con el mismo promedio de clima social, y una categoría promedio de desempeño laboral y 15 trabajadores con mal clima social, con un alto desempeño laboral.

Hipótesis específicas 1

H_{a1} : Existe relación entre el clima social y el desempeño de la tarea del desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Castillo Grande de Leoncio Prado - Huánuco, 2025.

H_{01} : No existe relación entre el clima social y el desempeño de la tarea del desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Castillo Grande de Leoncio Prado - Huánuco, 2025.

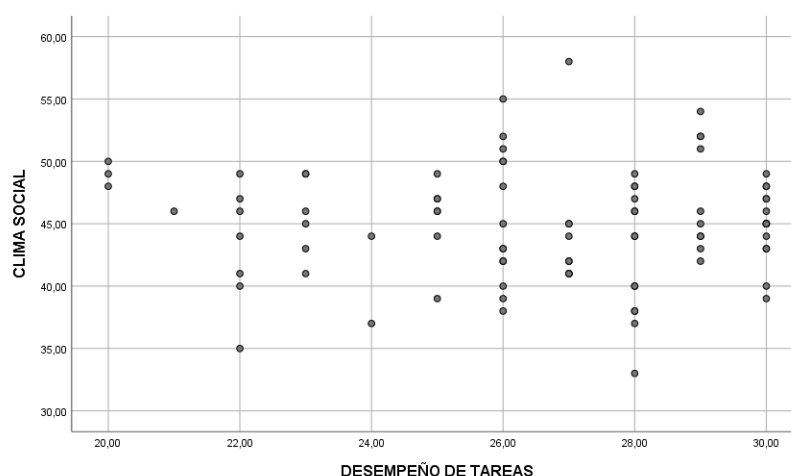
Tabla 13

Relación del clima social y el desempeño de tareas en los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande

		CLIMA SOCIAL	DESEMPEÑO DE TAREAS
CLIMA SOCIAL	Correlación de Pearson	1	-,017
	Sig. (bilateral)		,878
	N	88	88
DESEMPEÑO DE TAREAS	Correlación de Pearson	-,017	1
	Sig. (bilateral)	,878	
	N	88	88

Figura 11

Relación del clima social y el desempeño de tareas en los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande



Los resultados de la relación del clima social y el desempeño de tareas de los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande, observamos un Sig (bilateral) de $0,878 > 0,05$ por lo que aceptamos la hipótesis nula: No existe relación entre el clima social y el desempeño de tareas en los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande de Leoncio Prado - Huánuco, 2025.

Hipótesis específicas 2

H_{a1} : Existe relación entre el clima social y el civismo del desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Castillo Grande, 2025.

H₀₁: No existe relación entre el clima social y el civismo del desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Castillo Grande de Leoncio Prado - Huánuco, 2025.

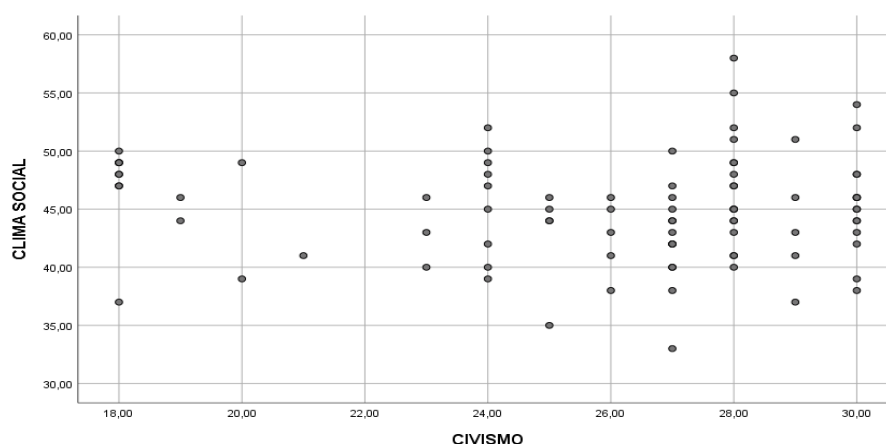
Tabla 14

Relación clima social y el civismo en los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande

		CLIMA SOCIAL	CIVISMO
CLIMA SOCIAL	Correlación de Pearson	1	-,050
	Sig. (bilateral)		,641
	N	88	88
CIVISMO	Correlación de Pearson	-,050	1
	Sig. (bilateral)	,641	
	N	88	88

Figura 12

Relación del clima social y el civismo en los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande



Los resultados de la relación del clima social y el civismo de los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande, observamos un Sig (bilateral) de 0,641 > 0,05 por lo que aceptamos la hipótesis nula: No existe relación entre el clima social y el civismo en los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande de Leoncio Prado - Huánuco, 2025.

Hipótesis específicas 3

H_{a1}: Existe relación entre el clima social y la productividad del desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Castillo Grande de Leoncio Prado - Huánuco, 2025.

H₀₁: No existe relación entre el clima social y la productividad del desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Castillo Grande de Leoncio Prado - Huánuco, 2025.

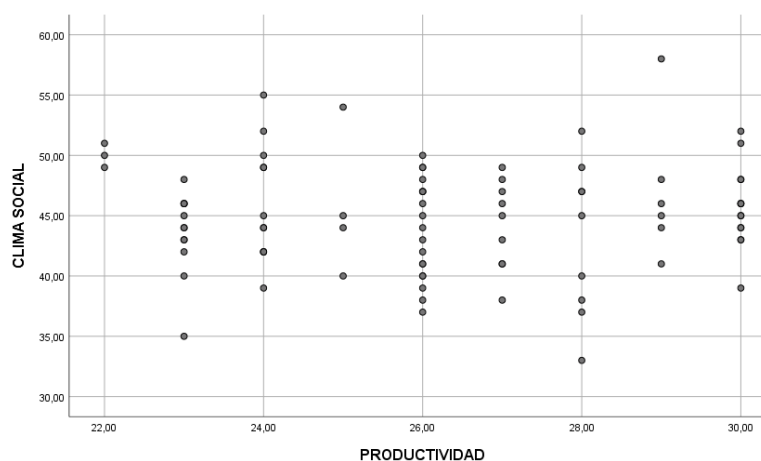
Tabla 15

Relación clima social y la productividad en los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande

		CLIMA SOCIAL PRODUCTIVIDAD	
CLIMA SOCIAL	Correlación de Pearson	1	,003
	Sig. (bilateral)		,976
	N	88	88
PRODUCTIVIDAD	Correlación de Pearson	,003	1
	Sig. (bilateral)	,976	
	N	88	88

Figura 13

Relación del clima social y el desempeño de tareas en los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande



Los resultados de la relación del clima social y la productividad de los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande, observamos un Sig (bilateral) de $0,976 > 0,05$ por lo que aceptamos la hipótesis nula: No existe relación entre el clima social y la productividad en los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande de Leoncio Prado - Huánuco, 2025.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Habiendo realizado el análisis de correlación entre el clima social y el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande de Leoncio Prado – Huánuco, 2025, se concluye que no existe relación significativa entre ambas variables, dado que el valor de significancia obtenida fue Sig. (bilateral) = 0,786 > 0,05. Este hallazgo se vincula con el antecedente de Felipa (2023), quien tampoco encontró correlación entre la satisfacción laboral y el desempeño en trabajadores de un centro de salud, sugiriendo que el rendimiento puede sostenerse por otros factores más allá de la percepción del entorno. A la luz de la teoría, si bien Robbins (1990) plantea que el clima social se configura como una personalidad organizativa asociada a tradiciones, valores y hábitos, y Mahon (1990) y Chiavenato (2011) destacan que el desempeño laboral implica conductas y resultados eficaces orientados al logro de objetivos, los resultados del presente estudio indican que, en este contexto específico, un clima social promedio o incluso desfavorable no ha limitado necesariamente que el personal mantenga niveles altos de desempeño, posiblemente por compromiso profesional, exigencias institucionales u otros factores individuales y organizacionales no contemplados en la presente investigación.

Habiendo realizado el análisis de correlación entre el clima social y el desempeño de tareas en los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande de Leoncio Prado – Huánuco, 2025, se concluye que no existe relación significativa entre ambas variables, dado que se obtuvo un Sig. (bilateral) = 0,878 > 0,05; ello se refleja en que, pese a que el 81,8 % percibe un clima social en nivel promedio y un 17 % un clima malo, el 70,5 % presenta un desempeño de tareas alto, el 25 % medio y solo el 4,5 % bajo, lo que indica que la ejecución de las funciones se mantiene adecuada independientemente del clima percibido. Este resultado contrasta con lo reportado por León (2023), quien halló una correlación positivamente alta entre el clima organizacional y el desempeño laboral en centros de salud públicos del Cusco, sugiriendo que en otros contextos un mejor clima sí se asocia a un mejor rendimiento. Desde

la teoría, Moos (2008) plantea que dimensiones del clima como relaciones, autorrealización y estabilidad/cambio (implicación, cohesión, apoyo, autonomía, claridad, control) deberían favorecer el compromiso y la claridad de rol, mientras que Espinoza (2024) define el desempeño de tareas como la expresión de las competencias del trabajador en las actividades propias de su puesto; sin embargo, en este estudio el cumplimiento de las tareas se mantiene alto incluso con un clima solo promedio, lo que permite inferir que factores como la vocación de servicio, la presión asistencial o las exigencias institucionales podrían estar influyendo con mayor peso en el desempeño de tareas que el clima social percibido.

En relación con la segunda hipótesis específica, se determinó que no existe relación significativa entre el clima social y el civismo en el personal del Centro de Salud Castillo Grande, al obtenerse un Sig. (bilateral) = 0,641 > 0,05; ello se evidencia en que, aunque el clima social se concentra principalmente en un nivel promedio (81,8 %), el civismo se mantiene mayoritariamente en un nivel alto (80,7 %), con un 6,8 % en nivel medio y 12,5 % en nivel bajo, mostrando que las conductas de colaboración, apoyo y respeto a las normas no varían de forma consistente con el clima percibido. Este hallazgo también se contrapone a los resultados de León (2023), quien encontró una correlación positivamente alta entre clima organizacional y desempeño laboral, lo que teóricamente implicaría que un entorno más favorable potenciaría las conductas prosociales. Teóricamente, Moos (2008) sostiene que un clima caracterizado por cohesión, apoyo y claridad debería fortalecer los vínculos interpersonales, mientras que Espinoza (2024) describe el civismo como aquellas conductas extra-rol orientadas a preservar el entorno interpersonal y psicológico de la organización; sin embargo, en el presente estudio el alto nivel de civismo se mantiene aun cuando el clima social no es óptimo, lo que permite suponer que el compromiso ético-profesional, la cultura del cuidado en salud y las normas implícitas de cooperación propias del trabajo en equipo sanitario pueden estar sosteniendo estos comportamientos por encima de la percepción del clima.

Respecto a la tercera hipótesis específica, se concluye que no existe relación significativa entre el clima social y la productividad del personal del

Centro de Salud Castillo Grande, ya que el análisis de correlación arrojó un Sig. (bilateral) = 0,976 > 0,05; en este contexto, aunque el clima social se ubica mayoritariamente en un nivel promedio (81,8 %), la productividad se mantiene en niveles elevados, con un 64,8 % del personal en nivel alto, 31,8 % en nivel medio y solo 3,4 % en nivel bajo. Estos resultados difieren de lo encontrado por León (2023), quien reportó una correlación positivamente alta entre clima organizacional y desempeño laboral en centros de salud del Cusco, planteando que un clima más favorable contribuye a una mayor eficacia y eficiencia en el trabajo. Desde la perspectiva de Moos (2008), dimensiones como claridad, control e innovación deberían crear condiciones que faciliten la organización del trabajo y, en consecuencia, la productividad; por su parte, Robbins y Judge (2017) consideran la productividad como un componente central de la conducta organizacional, susceptible de mejora mediante la gestión del clima, la motivación y el diseño de puestos. No obstante, los hallazgos del presente estudio muestran que, en este centro de salud, la productividad se sostiene aun con un clima social solo promedio, lo que sugiere que factores como la estandarización de protocolos, las demandas del sistema de salud, la formación técnica y las metas institucionales podrían tener un peso explicativo mayor que la percepción del clima social en el rendimiento productivo del personal.

CONCLUSIONES

1. No se encontró relación estadísticamente significativa entre el clima social y el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande de Leoncio Prado – Huánuco, 2025 (Sig. bilateral = 0,786 > 0,05); por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación, concluyéndose que el nivel de desempeño laboral (alto o medio) no varía de manera consistente según el nivel de clima social percibido (promedio o malo).
2. No existe relación estadísticamente significativa entre el clima social y el desempeño de tareas en los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande (Sig. bilateral = 0,878 > 0,05), por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa, evidenciándose que el cumplimiento de las funciones propias del cargo se mantiene independiente de la percepción del clima social.
3. No se halló relación estadísticamente significativa entre el clima social y el civismo en los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande (Sig. bilateral = 0,641 > 0,05); en consecuencia, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación, indicando que las conductas de colaboración, apoyo y respeto a las normas no dependen de manera significativa del clima social percibido.
4. No existe relación estadísticamente significativa entre el clima social y la productividad en los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande (Sig. bilateral = 0,976 > 0,05), por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa, concluyéndose que el nivel de aprovechamiento y rendimiento de los recursos laborales no se asocia de forma significativa con el clima social laboral.

RECOMENDACIONES

A la gerencia del Centro de Salud Castillo Grande de Leoncio Prado – Huánuco.

- Gestionar convenios con colegios profesionales para dictar capacitaciones sobre:
 - Clima social: relaciones (comunicación asertiva, trabajo en equipo), autorrealización (motivación, autonomía), estabilidad/cambio (claridad de funciones, manejo de normas y cambios).
 - Desempeño laboral: desempeño de tareas (organización del trabajo, calidad de atención), civismo (ética, trato humanizado), productividad (uso eficiente de recursos, mejora continua).
- Coordinar con Psicología talleres breves de manejo de estrés, afrontamiento y prevención de burnout, orientados a fortalecer la estabilidad psicosocial del personal.

A los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande de Leoncio Prado – Huánuco.

- Participar en las diversas capacitaciones que aborden relaciones interpersonales, motivación, adaptación a cambios, organización de tareas, civismo y productividad con la finalidad de desarrollar la estabilidad psicosocial
- Solicitar atención psicológica de forma personal y familiar para desarrollar la estabilidad psicosocial y mejorar sus relaciones interpersonales familiares y laborales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adecco (2019, 26 de diciembre). Importancia de un buen clima laboral. Perú: Portal de Adecco. <https://blog.adecco.com.mx/2019/12/26/importancia-buen-clima-laboral/>
- Agreda García, R. A. (2022). *Síndrome de Burnout y Clima organizacional en el personal de enfermería del hospital Alta Complejidad Virgen de La Puerta, Trujillo- 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106709/Agreda_GRA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aguilar, D. S., & Cabanillas, K. S. (2021). *Factores motivacionales y su relación con el desempeño laboral en la empresa Transportes R&D E. I. R. L., en la ciudad de Piura, 2021*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio institucional UPN. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/30439>
- Aguirre de Mena, J. M., Andrés Reina, M. P., Rodríguez, G., y Tous Zamora, D. (2000). *Dirección y gestión de personal*. Pirámide ediciones.
- Alarcón Llatas, E. E. (2022). *Desempeño laboral y motivación de los asesores de atención al cliente de una empresa de telecomunicaciones de Lima norte, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio institucional USIL. https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/9364567a-020e-4ab0-94be-d9f8e7d0f189/content?utm_source=chatgpt.com
- Arteaga F. y Pilligua, C. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. *Redalyc 16(28)*, Vol. XV. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación*. 6.^a ed. Episteme. <https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Arispe Alburqueque, C. M., Yangali Vicente, J. S., Guerrero Bejarano, M. A., Lozada de Bonilla, O. R., Acuña Gamboa, L. A., y Sacramento Arellano, C. (2020). *La investigación científica*. 1.^a ed. Universidad del Ecuador. <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4310>

- Campus Romero. (2019, 6 de junio). *Importancia de un buen clima laboral*. Campus virtual Romero. <https://campusromero.pe/blog/importancia-de-un-buen-clima-laboral/>
- Carbajal Malpartida, O. L., Durand Cornejo, S. G., y Rojas Panduro, I. A. (2023). *Estrategias de afrontamiento y estado de salud mental en tiempos de COVID-19 en enfermeros*. Red de Salud de Huánuco. [Tesis de segunda especialidad, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio institucional UNHEVAL. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/9243>
- Castañeda Miguel, S. M., Gómez Pardave, A. E., Gómez Pardave, D. A., Lara Huallpa, R. L., y Paredes Pérez, M. A. (2024). Clima psicosocial y bienestar laboral en un hospital de categoría II en Tarma, Perú. *Gaceta científica* 10(1), 14–22. <https://doi.org/10.46794/gacien.10.1.2121>
- Casana Rubio, M. V. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de Chiquitoy. [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio institucional UPAO. [https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/1809/RE_PSIKOLOGIA_CLIMA.ORGANIZACIONAL.SATISFACCI%
c3%93N.LABORAL.TRABAJADORES.EMP.AZUCARERA_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/1809/RE_PSIKOLOGIA_CLIMA.ORGANIZACIONAL.SATISFACCI%c3%93N.LABORAL.TRABAJADORES.EMP.AZUCARERA_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cavada, G. (2008). Introducción a la Estadística. *Oched* 1 (1). https://revistasoched.cl/1_2008/14.html
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión de talento humano*. México: Mcgraw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos el capital humano de las organizaciones*. México D.F: McGraw-Hill/ Interamericana Editores.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos, El capital humano de las organizaciones*, (9na.Ed.), México: Mc Graw Hill.
- Cueva Jara, C. G. (2023). *La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Hospital de Especialidades San Juan HOSPIESAJ*. S.A de Riobamba. Repositorio de la Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba – Ecuador. [Tesis de pregrado, Universidad nacional de

Chimborazo]. Repositorio institucional UNACH.
<https://acortar.link/dMoPU9>

COMEX PERU (2024). Desempeño del mercado laboral Peruano
chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/reportes/Reporte_Desempe%C3%B1o_de_%20Mercado_Laboral_Peruano_en_2024.pdf

Edel Navarro, R., García Santillán, A., y Casiano Bustamante, R. (2007). Clima y Compromiso Organizacional. 1.^a ed. Eumed.
https://www.researchgate.net/publication/299134186_Clima_y_compromiso_organizacional_I

Escobar Baldeón, C. A. (2021). *Calidad de vida y desempeño laboral personal de enfermería Hospital San Vicente de Paúl Ibarra, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica del Norte]. Repositorio institucional UTN.

<http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/11479/2/PG%20866%20TRABAJO%20DE%20GRADO.pdf>

Espinal, J. (2018). *La gestión de personal en la administración pública: Manual de consulta para funcionarios y servidores públicos*. Lima: Centro de estudios gubernamentales.

Espinosa Sánchez, M. H. (2020). *Factores motivacionales y desempeño laboral en profesionales de carreras médica. Hospital I Essalud – Tingo María. 2017*. [Tesis de maestría, Universidad de Huánuco]. Repositorio institucional UDH.

<https://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2627/Espinosa%20S%c3%a1nchez%2c%20Manuel%20Ugo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Espinoza, T. (2024). *Calidad de vida en el trabajo y desempeño laboral de los trabajadores administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – Perú.
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/9369/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Felipa Huaura, E. N. (2023). *Satisfacción laboral y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Peralvillo en el año 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio institucional USS. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10476/Felipa%20Huaura%2c%20Emely%20Nayara.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Flores, N. (2008). *Calidad de vida laboral en empleo protegido: evaluación de la salud y de los riesgos psicosociales*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Furnham, A. (2000). *Psicología Organizacional: El Comportamiento del Individuo en las Organizaciones*. (4ta. ed.) Londres: Oxford University.
- García Barradas, I. G. (2023). *Relación entre calidad de relaciones interpersonales y desempeño laboral en dos centros de trabajo de distinta naturaleza operativa*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Autónoma de México]. Repositorio institucional UNAM. <https://ru.dgb.unam.mx/bitstream/20.500.14330/TES01000842410/3/0842410.pdf>
- Gutiérrez Najera, B. E., y Olvera Mendoza, S. E. (2010). *Clima Laboral y su relación con el Compromiso Organizacional en una Dependencia Gubernamental*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Autónoma de México]. Repositorio institucional UNAM. https://ru.dgb.unam.mx/bitstream/20.500.14330/TES01000656318/3/0656318_A1.pdf
- Hernández-Sampieri, R. (2018). *Metodología De La Investigacion: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- International Labour Organization (2023). Evaluación del estado actual del mercado laboral. <https://ilostat.ilo.org/es/blog/assessing-the-current-state-of-the-global-labour-market-implications-for-achieving-the-global-goals/>
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., Matteson, M. T. (2006). *Comportamiento Organizacional*. 7.^a ed. McGraw - Hill.
- Ivanevich, J. (1998). *Human resource managment: foundations of personnel*. 2 vol. Gyan Publishing House.

- Knutzen Porras, S. E. (2023). *Bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial Huancayo, 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Continental]. Repositorio institucional continental. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/12991>
- Likert, R. (1968). *El factor humano de la empresa*. Deusto.
- Linares y Tarazona (2020). Influencia del estrés laboral en el desempeño de asesores telefónicos de una empresa privada del sector de Call Center del distrito del Callao, 2020. <chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/30636/Tesis.pdf?sequence=2>
- León Portugal, I. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral en centro de salud públicos del Cusco, durante el periodo 2021-2022*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/116255/Leon_PI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mahon, H. (1990). *Las Personas: la clave para el éxito de su empresa*. Vergara, Editor S. A.
- Mayo, E. (1924). Teoría de las relaciones humanas.
- Ministerio de salud (2008). *Metodología para el Estudio del Clima Organizacional*. MINSA. http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf
- Moos, R. (2008). *A Social Climate Scale, Work Environment Scale Manual, Development, Applications, Research*.
- Moos, R., Moos, B., Trickett, E. (1995) *Escalas de clima social*. 4.^a ed. Madrid. TEA.
- Morales Méndez, E. D. (2015). *Medición de clima organizacional en el Colegio Cambridge de Huehuetenango*. [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio institucional URL. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Morales-Eduardo.pdf>
- Moreira, L. M. (2018). *El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador*. [Tesis de pregrado,

Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio institucional UNMSM.

<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7763>

ONU (2022). *Mirada laboral*

<https://news.un.org/es/story/2022/04/1506792>

Organización mundial de la salud (2022). *La salud mental en el trabajo*. OMS.

<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

Organización mundial de la salud (2022). *Salud ocupacional. Los trabajadores de salud*. OMS.

<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>

Pérez Quispe, B. (2024). *Remuneración salarial y desempeño laboral del personal CAS indeterminado Ley N°31131 Del Hospital Regional Hermilio Valdizán Huánuco – 2023*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio institucional UNHEVAL.

<https://repositorio.unheval.edu.pe/item/09e7a6bd-4d6a-499d-8995-6cc1cc2aead1>

Pincha Valle, S. D. (2022). *Calidad de vida y desempeño laboral en los trabajadores de enfermería del centro de salud Santiago Apóstol, Lima, 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio institucional UWIENER.

https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8135/T061_41711573_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pineda Aldana, L. C. (2022). *Factores organizacionales que promueven el comportamiento intraempresarial de los empleados en empresas colombianas*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia].

Repositorio institucional UNAL.
<https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/84296/1022432201.2023.pdf?sequence=2>

Ponce Castro, W. A. (2024). *Condiciones de trabajo y rendimiento laboral en personal de enfermería de la red asistencial Junín ESSALUD-2023*. [Tesis de pregrado, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio institucional UWIENER.

https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/11079/T061_19951737_M.pdf?sequence=1

Ramírez Campos, A. F., Domínguez Aguirre, L. R. (2012). El Clima Organizacional y el Compromiso Institucional en las IES de Puerto Vallarta. *Escuela Superior de Comercio y Administración*, 109, 2130. *Scielo*, 41(109), 21-30.

<https://www.scielo.org.mx/pdf/ia/v41n109/2448-7678-ia-41-109-21.pdf>

Rojas - Soriano, R. (2012). *Métodos para la investigación social*. 18.^a ed. Plazayvaldes.

<https://raulrojassoriano.com/cuallitlanezi/wp-content/themes/raulrojassoriano/assets/libros/metodos-investigacion-social-rojas-soriano.pdf>

Robbins, S. (1990). *Organizational theory*. Mexico: Prentice Hall.

Robbins, S., y Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional (17^a ed.)*. Pearson.

https://www.academia.edu/114086005/Comportamiento_organizacional_17a_edici%C3%B3n

Rodríguez, G. (2022). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de salud del Centro de Salud “Aparicio Pomares” – Huánuco – 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio institucional UNHEVAL.

<https://repositorio.unheval.edu.pe/item/736fa299-8c09-4272-aff4-003a341c688e>

Rojas Nolasco, M. (2020). *Influencia del estrés en el desempeño laboral en el profesional de enfermería durante la guardia nocturna de Trauma Shock en el servicio de emergencia – Hospital Tingo María, 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio institucional UDH.

<https://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2610/Rojas%20Nolasco%2c%20Medaly.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rosero Arévalo, D. G. (2023). *Clima organizacional en el desempeño laboral del personal de salud del Área de Emergencia del Hospital Vicente Corral Moscoso – Cuenca 2022*. [Tesis de maestría, Universidad

- Nacional de Chimborazo]. Repositorio institucional UNACH.
<https://acortar.link/0YxEXR>
- Ruiz, N. (2021). *Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad del Pacífico]. Repositorio institucional UP.
https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Simó Álgado, S., y Urbanowski, R. (2006). El Modelo Canadiense del desempeño ocupacional I. *TOG*, 1, 1-27.
<https://www.revistatog.com/num3/pdfs/Expertol.pdf>
- Serna Herrera, S. L., y Escobar Condori, I. M. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de salud del Clas Talavera, Apurímac, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Callao]. Repositorio institucional UNAC.
<https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7827/TESI-SERNA-ESCOBAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Stoner, J. A., Freeman, R. E., Gilbert, D. R. (2003). *Administración*. 6.^a ed. Prentice Hall. <https://www.docdroid.net/qTdjwnK/administracion-6ta-edicion-j-a-f-stoner-r-e-freeman-d-r-gilbert-jr-bypriale-fl.pdf>
- Tamayo, M. (2004). *El Proceso De La Investigacion Cientifica*. 4.^a ed. Limusa.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El_proceso_de_la_investigacion_cientifica_Mario_Tamayo.pdf
- Taylor, F. (1925). Teoría clásica. Teóricos. *Visión Gerencial*, 1, 179-190.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545883013>
- Toro Álvarez, F. (2001). *Clima organizacional. Perfil de empresas colombianas*. 1.^a ed. Cincel.
- Ucros, M. & Gamboa, T. (2010). Clima organizacional: discusión de diferentes enfoques. *Visión gerencial*, 9(1), 179-190.
<http://saber.ula.edu.ve/bitstream/handle/123456789/31229/articulo14.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vega Cuyo, M. C. (2021). *Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el centro de salud tipo c, latacunga*. [Trabajo de licenciatura, universidad Técnica de Ambato]. Repositorio

institucional

UTA.

<https://repositorio.uta.edu.ec/server/api/core/bitstreams/98dfc6fc-ce7a-4c86-8efd-b44a9b93d72d/content>

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Brañez Yarupaita, P. (2026). *Clima social y el desempeño laboral del personal del Centro de Salud Castillo Grande, Leoncio Prado Huánuco – 2025* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema General y Específicos	Objetivo General y Específicos	Hipótesis General y Específicos	Variables e Indicadores	Tipo de Investigación	Población y Muestra de Estudio	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación del clima social y el desempeño laboral del personal del Centro de Salud Castillo Grande, Leoncio Prado – Huánuco 2025?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es la relación del clima social y el</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación del clima social y el desempeño laboral del personal del Centro de Salud Castillo Grande, Leoncio Prado – Huánuco</p> <p>Objetivo específico: Identificar la relación del clima social y el desempeño de la tarea del desempeño laboral del personal del Centro de Salud Castillo Grande, Leoncio Prado – Huánuco Distinguir la</p>	<p>Hipótesis general: H₁: Existe relación del clima social y el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Castillo Grande, Leoncio Prado – Huánuco 2025. H₀: No existe relación del clima social y el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande, Leoncio Prado – Huánuco 2025.</p> <p>Hipótesis específica: H_{a1}: Existe relación del clima social y el desempeño de la tarea del desempeño</p>	<p>Clima social:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implicación (IM) • Cohesión (CO) • Apoyo (AP). • Autonomía (AU) • Organización (OR) • Presión (PR). • Claridad (CL) • Control (CN) • Innovación (IN) • Comodidad (CF) <p>Desempeño Laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cumplir funciones • Desarrollo de tareas • Responsabilidad • Funciones 	<p>La investigación es básica, enfocada en ampliar conocimientos sobre el clima social y el desempeño laboral, utilizando un enfoque cuantitativo para formular hipótesis y analizar datos estadísticamente. Su alcance es correlacional,</p>	<p>La población y muestra de estudio estará conformado por 88 trabajadores I asistenciales o administrativo del Centro de Salud Castillo Grande perteneciente a la provincia de Leoncio</p>	<p>La técnica de recolección de datos será la encuesta, utilizando como instrumentos el Cuestionario de Clima Social en el Trabajo WES y el Cuestionario de Desempeño Laboral.</p>

<p>desempeño de la tarea del desempeño laboral del personal del Centro de Salud Castillo Grande – 2025?</p> <p>¿Cuál es la relación del clima social y el civismo del desempeño laboral del personal del Centro de Salud Castillo Grande, Leoncio Prado – Huánuco 2025?</p> <p>¿Cuál es la relación del clima social y la productividad del desempeño</p>	<p>relación del clima social y el desempeño laboral del personal del Centro de Salud Castillo Grande – 2025.</p> <p>Decidir la relación del clima social y la productividad del desempeño laboral del personal del Centro de Salud Castillo Grande, Leoncio Prado – Huánuco</p>	<p>laboral en el personal del Centro de Salud Castillo Grande, Leoncio Prado – Huánuco 2025.</p> <p>H_{a1}: Existe relación del clima social y el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Castillo Grande – 2025.</p> <p>H_{a1}: Existe relación del clima social y la productividad del desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Castillo Grande, Leoncio Prado – Huánuco 2025.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ideas innovadoras • Actividades de integración • Ayuda a trabajadores • Solidaridad • Cumplir objetivos • Respeto • Acciones de mejora • Cuidado de recursos • Identificación con el centro • Amabilidad a los usuarios 	<p>destinado a identificar la relación entre ambas variables sin manipularlas, bajo un diseño no experimental correlacional, que observa las variables en su contexto natural.</p>	<p>Prado – Huánuco.</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------

laboral del
personal del
Centro de Salud
Castillo Grande,
Leoncio Prado –
Huánuco 2025?

ANEXO 2

OFICIO

Huánuco, 17 de junio de 2025

OFICIO N°001-2024-P.B.Y.

Señor:

Jefe del Establecimiento de Salud de Castillo Grande - TINGO MARIA

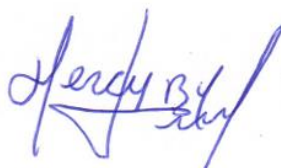
Presente. -

Asunto : Permiso para aplicación de instrumentos de investigación.

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y a la vez solicitar su permiso para poder ejecutar la investigación: CLIMA SOCIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD CASTILLO GRANDE, LEONCIO PRADO HUÁNUCO – 2025. En los trabajadores del Centro de Salud de Castillo Grande; cabe indicar que el presente estudio guarda los procedimientos y responsabilidad ética, y que los fines de abstracción de datos de la presente investigación son netamente académico, por lo cual se va cumplir con la Ley de protección de datos personales; el permiso consistiría en aplicar 2 cuestionarios que se van a llevar a cabo previo consentimiento informado firmado por cada paciente

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad, para reiterarle a usted las muestras de mi mayor consideración y estima personal.

Dios guarde de Ud.



Percy Luis Brañez Yarupaita
Investigador

ANEXO 3

CARTA DE AUTORIZACION DE USO DE INFORMACION DE LA ENTIDAD

Yo Basilio Atencio Rosa Nancy, identificado con DNI 23003327 en mi calidad de jefe del Centro de Salud Castillo Grande ubicada en la ciudad de Castillo Grande, Leoncio prado, Huánuco.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN

Al bachiller **Percy Luis Brañez Yarupaita** identificado con DNI N°40673987, egresado de la Carrera profesional psicología humana para que utilice la siguiente información de la institución:

Trabajo de investigación titulado CLIMA SOCIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD CASTILLO GRANDE, LEONCIO PRADO HUÁNUCO – 2025. con la finalidad de que pueda desarrollar su Trabajo de Investigación, para optar al grado de licenciado en psicología humana.



Basilio Atencio Rosa Nancy
DNI 23003327
jefe del Centro de Salud Castillo Grande

El Egresado/Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Percy Luis Brañez Yarupaita
DNI: 40673987

ANEXO 4

CARTA DE PRESENTACION

Señor(a): Percy Luis Brañez Yarupaita

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Estimado(a) [Nombre del destinatario],

Es un honor dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y, a la vez, informarle sobre mi interés en solicitar su valiosa colaboración. Soy estudiante del programa de formación superior semipresencial con mención en Psicología de la Universidad de Huánuco, sede Jirón General Leoncio Prado, cuadra N° 4, promoción 2023-1

En el marco de mis estudios, estoy desarrollando una investigación titulada: CLIMA SOCIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD CASTILLO GRANDE, LEONCIO PRADO HUÁNUCO – 2025, como requisito para optar por el grado de Licenciada en Psicología Humana.

Para llevar a cabo este estudio, es fundamental contar con instrumentos validados que aseguren la recolección de información confiable y adecuada. En este contexto, su reconocida experiencia y conocimiento en temas educativos y de investigación son de gran relevancia, por lo que me permito solicitar su colaboración como juez experto para la validación de los instrumentos diseñados.

Adjunto el expediente de validación, que contiene los siguientes documentos:

1. Carta de presentación.
2. Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
3. Matriz de operacionalización de las variables.
4. Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Estoy convencido de que su participación será clave para garantizar la calidad y rigurosidad de esta investigación. Agradezco de antemano su atención a la presente solicitud y quedo atenta a cualquier consulta o comentario que considere pertinente.

Atentamente,



Percy Luis Brañez Yarupaita

ANEXO 5

VALIDACIÓN DE DATOS DEL INSTRUMENTO

EVALUADOR: RICARDO JUAN DE DIOS SANCHEZ

PROFESIÓN: Psicólogo N° DE COLEGIATURA:19687

INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: PN AURORA MIMP

CARGO QUE DESEMPEÑA: Promotor

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: WES

N°	INDICACIONES	CRITERIO	PUNTUACION			
			1	2	3	4
1	Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				X
2	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos				X
3	Objetividad	Esta expresado en conductas observables				X
4	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia				X
5	Organicidad	Existe organización lógica				X
6	Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad				X
7	Intencionalidad	Adecuado para valorar lo que el investigador desea estudiar				X
8	Coherencia	Existe relación lógica entre el problema y los objetivos				X
9	Metodología	Responde al propósito de la investigación				X
10	Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				X

4.- Excelente (76% - 100%)

3.- Bueno (51% - 75%)

2.- Regular (26% - 50%)

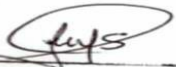
1.- Deficiente (01% - 25%)

RESULTADO:

Aplicable (X) Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()

Lugar y fecha: Huánuco, 27 diciembre de 2024



Mg. Ricardo Juan de Dios Sánchez
PSICÓLOGO
CP&P 19687

FIRMA/SELLO DEL VALIDADO.

VALIDACIÓN DE DATOS DEL INSTRUMENTO

EVALUADOR: LAURA MATILDE CRISTOBAL VALDEZ

PROFESIÓN: PSICOLOGO N° DE COLEGIATURA: 19522

INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: CEM COMISARIA AMARILIS

CARGO QUE DESEMPEÑA: COORDINADOR

NOMBRE DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO
LABORAL

N°	INDICACIONES	CRITERIO	PUNTUACION			
1	Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				4
2	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos				4
3	Objetividad	Esta expresado en conductas observables				4
4	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia				4
5	Organicidad	Existe organización lógica				4
6	Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad				4
7	Intencionalidad	Adecuado para valorar lo que el investigador desea estudiar				4
8	Coherencia	Existe relación lógica entre el problema y los objetivos				4
9	Metodología	Responde al propósito de la investigación				4
10	Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				4

4.- Excelente (76% - 100%)

3.- Bueno (51% - 75%)

2.- Regular (26% - 50%)

1.- Deficiente (01% - 25%)

RESULTADO:

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Lugar y fecha: Huánuco, 29 DE DICIEMBRE 2024



LARRY F. ACENCIO MALPARTIDA
PSICÓLOGO DEL PERÚ
C.Pa.P. 19522

FIRMA/SELLO DEL VALIDADO.

VALIDACIÓN DE DATOS DEL INSTRUMENTO

EVALUADOR: LAURA MATILDE CRISTOBAL VALDEZ

PROFESIÓN: Psicóloga N° DE COLEGIATURA: 26083

INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: Centro de Salud Mental Comunitario
Universitario Dr. Jesús Virgilio López Calderón

CARGO QUE DESEMPEÑA: Psicóloga

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: WES

N°	INDICACIONES	CRITERIO	PUNTUACION			
			1	2	3	4
1	Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				X
2	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos				X
3	Objetividad	Esta expresado en conductas observables				X
4	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia				X
5	Organicidad	Existe organización lógica				X
6	Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad				X
7	Intencionalidad	Adecuado para valorar lo que el investigador desea estudiar				X
8	Coherencia	Existe relación lógica entre el problema y los objetivos				X
9	Metodología	Responde al propósito de la investigación				X
10	Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				X

4.- Excelente (76% - 100%)

3.- Bueno (51% - 75%)

2.- Regular (26% - 50%)

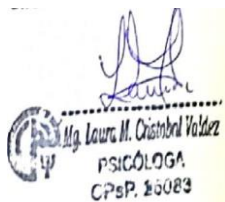
1.- Deficiente (01% - 25%)

RESULTADO:

Aplicable (X) Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()

Lugar y fecha: Huánuco, 27 Diciembre de 2024



Mg. Laura M. Cristóbal Valdez
PSICÓLOGA
CPSP. 26083

FIRMA/SELLO DEL VALIDADO

ANEXO 6

INSTRUMENTOS APLICADOS



CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones

Este cuestionario se usará para conocer el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande, al contestar el cuestionario, deberá marcar con una "X" el valor de calificación correspondiente.

DATOS INFORMATIVOS:

Área: Tec. Farmacia..... Fecha: 16.08.125

Sexo: (F) (M) Edad: 34

Estado Civil: Soltero(a) _____ Casado(a) _____ Otro X

Grado de Instrucción: Secundaria _____ Técnico X Universitario _____

Tiempo de servicio: 3 – 12 meses () 1 – 3 años () 3 – a más años (X)

NUNCA (N) CASI NUNCA (CN) AVECES (AV) CASI SIEMPRE (CS) SIEMPRE(S)

Nº	INDICADORES	Escala de Calificación				
		N	CN	AV	CS	S
	Desempeño de la tarea					
1	Cumplo con las funciones asignadas.					X
2	Desarrollo con facilidad las tareas que se me asignen.					X
3	Muestro responsabilidad al realizar las tareas asignadas					X
4	Tengo en claro las funciones que voy a realizar en el trabajo.					X
5	Aporto ideas innovadoras que ayudan al crecimiento de la empresa					X
6	Muestro esfuerzo para contribuir satisfactoriamente con la empresa.					X
	CIVISMO	N	CN	AV	CS	S
7	En mi centro de trabajo se realizan actividades de integración.					X
8	La compañía brinda ayuda a los trabajadores que lo necesitan.					X
9	Considero a mis compañeros de trabajo como solidarios					X
10	Nos apoyamos entre compañeros para que se cumplan los objetivos de la empresa.					X
11	Demuestro respeto a mis compañeros de trabajo.					X
12	Me siento cómodo y con libertad de hacer sugerencias					X
	PRODUCTIVIDAD	N	CN	AV	CS	S
13	Realizo acciones para mejorar la organización.					X
14	Me preocupo por cuidar los recursos de la compañía					X
15	Me siento identificado con la compañía.					X
16	Demuestro amabilidad a los clientes.					X
17	Cumplo con el horario establecido de ingreso y salida					X
18	En mi centro de trabajo se maneja un control adecuado para los colaboradores.					X

Bach. PERCY LUIS BRAÑEZ YARUPAITA



CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones

Este cuestionario se usará para conocer el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande, al contestar el cuestionario, deberá marcar con una "X" el valor de calificación correspondiente.

DATOS INFORMATIVOS:

Área: Vectores Fecha: 16/08/25.....

Sexo: (F) (M) Edad: 36...

Estado Civil: Soltero(a) _____ Casado(a) _____ Otro _____

Grado de Instrucción: Secundaria _____ Técnico Universitario _____

Tiempo de servicio: 3 – 12 meses () 1 – 3 años () 3 – a más años ()

NUNCA (N) CASI NUNCA (CN) AVECES (AV) CASI SIEMPRE (CS) SIEMPRE(S)

Nº	INDICADORES	Escala de Calificación				
		N	CN	AV	CS	S
	Desempeño de la tarea					
1	Cumplo con las funciones asignadas.					<input checked="" type="checkbox"/>
2	Desarrollo con facilidad las tareas que se me asignen.					<input checked="" type="checkbox"/>
3	Muestro responsabilidad al realizar las tareas asignadas					<input checked="" type="checkbox"/>
4	Tengo en claro las funciones que voy a realizar en el trabajo.					<input checked="" type="checkbox"/>
5	Aporto ideas innovadoras que ayudan al crecimiento de la empresa					<input checked="" type="checkbox"/>
6	Muestro esfuerzo para contribuir satisfactoriamente con la empresa.					<input checked="" type="checkbox"/>
	CIVISMO	N	CN	AV	CS	S
7	En mi centro de trabajo se realizan actividades de integración.					<input checked="" type="checkbox"/>
8	La compañía brinda ayuda a los trabajadores que lo necesitan.					<input checked="" type="checkbox"/>
9	Considero a mis compañeros de trabajo como solidarios					<input checked="" type="checkbox"/>
10	Nos apoyamos entre compañeros para que se cumplan los objetivos de la empresa.					<input checked="" type="checkbox"/>
11	Demuestro respeto a mis compañeros de trabajo.					<input checked="" type="checkbox"/>
12	Me siento cómodo y con libertad de hacer sugerencias					<input checked="" type="checkbox"/>
	PRODUCTIVIDAD	N	CN	AV	CS	S
13	Realizo acciones para mejorar la organización.					<input checked="" type="checkbox"/>
14	Me preocupo por cuidar los recursos de la compañía					<input checked="" type="checkbox"/>
15	Me siento identificado con la compañía.					<input checked="" type="checkbox"/>
16	Demuestro amabilidad a los clientes.					<input checked="" type="checkbox"/>
17	Cumplo con el horario establecido de ingreso y salida					<input checked="" type="checkbox"/>
18	En mi centro de trabajo se maneja un control adecuado para los colaboradores.					<input checked="" type="checkbox"/>

Bach. PERCY LUIS BRAÑEZ YARUPAITA



CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones

Este cuestionario se usará para conocer el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande, al contestar el cuestionario, deberá marcar con una "X" el valor de calificación correspondiente.

DATOS INFORMATIVOS:

Área: Medicina A Fecha: 16.10.8 1.3.5

Sexo: (F) (M) Edad: 32..

Estado Civil: Soltero(a) Casado(a) _____ Otro _____

Grado de Instrucción: Secundaria _____ Técnico _____ Universitario

Tiempo de servicio: 3 – 12 meses () 1 – 3 años () 3 – a más años ()

NUNCA (N) CASI NUNCA (CN) AVECES (AV) CASI SIEMPRE (CS) SIEMPRE(S)

N°	INDICADORES	Escala de Calificación				
		N	CN	AV	CS	S
	Desempeño de la tarea					
1	Cumplo con las funciones asignadas.					X
2	Desarrollo con facilidad las tareas que se me asignen.					X
3	Muestro responsabilidad al realizar las tareas asignadas					X
4	Tengo en claro las funciones que voy a realizar en el trabajo.					X
5	Aporto ideas innovadoras que ayudan al crecimiento de la empresa					X
6	Muestro esfuerzo para contribuir satisfactoriamente con la empresa.					X
	CIVISMO	N	CN	AV	CS	S
7	En mi centro de trabajo se realizan actividades de integración.					X
8	La compañía brinda ayuda a los trabajadores que lo necesitan.					X
9	Considero a mis compañeros de trabajo como solidarios					X
10	Nos apoyamos entre compañeros para que se cumplan los objetivos de la empresa.					X
11	Demuestro respeto a mis compañeros de trabajo.					X
12	Me siento cómodo y con libertad de hacer sugerencias					X
	PRODUCTIVIDAD	N	CN	AV	CS	S
13	Realizo acciones para mejorar la organización.					X
14	Me preocupo por cuidar los recursos de la compañía					X
15	Me siento identificado con la compañía.					X
16	Demuestro amabilidad a los clientes.					X
17	Cumplo con el horario establecido de ingreso y salida					X
18	En mi centro de trabajo se maneja un control adecuado para los colaboradores.					X

Bach. PERCY LUIS BRAÑEZ YARUPAITA



CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones

Este cuestionario se usará para conocer el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande, al contestar el cuestionario, deberá marcar con una "X" el valor de calificación correspondiente.

DATOS INFORMATIVOS:

Área: Trabajo..... Fecha: 16.08.12.E.

Sexo: (F) (M) Edad: 36

Estado Civil: Soltero(a) _____ Casado(a) _____ Otro X

Grado de Instrucción: Secundaria _____ Técnico X Universitario _____

Tiempo de servicio: 3 – 12 meses () 1 – 3 años () 3 – a más años (X)

NUNCA (N) CASI NUNCA (CN) AVECES (AV) CASI SIEMPRE (CS) SIEMPRE(S)

Nº	INDICADORES	Escala de Calificación				
		N	CN	AV	CS	S
	Desempeño de la tarea					
1	Cumplo con las funciones asignadas.					X
2	Desarrollo con facilidad las tareas que se me asignen.					X
3	Muestro responsabilidad al realizar las tareas asignadas					X
4	Tengo en claro las funciones que voy a realizar en el trabajo.					X
5	Aporto ideas innovadoras que ayudan al crecimiento de la empresa					X
6	Muestro esfuerzo para contribuir satisfactoriamente con la empresa.					X
	CIVISMO	N	CN	AV	CS	S
7	En mi centro de trabajo se realizan actividades de integración.					X
8	La compañía brinda ayuda a los trabajadores que lo necesitan.					X
9	Considero a mis compañeros de trabajo como solidarios					X
10	Nos apoyamos entre compañeros para que se cumplan los objetivos de la empresa.					X
11	Demuestro respeto a mis compañeros de trabajo.					X
12	Me siento cómodo y con libertad de hacer sugerencias					X
	PRODUCTIVIDAD	N	CN	AV	CS	S
13	Realizo acciones para mejorar la organización.					X
14	Me preocupo por cuidar los recursos de la compañía					X
15	Me siento identificado con la compañía.					X
16	Demuestro amabilidad a los clientes.					X
17	Cumplo con el horario establecido de ingreso y salida					X
18	En mi centro de trabajo se maneja un control adecuado para los colaboradores.					X

Bach. PERCY LUIS BRANÉZ VARUPAITA



CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones

Este cuestionario se usará para conocer el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande, al contestar el cuestionario, deberá marcar con una "X" el valor de calificación correspondiente.

DATOS INFORMATIVOS:

Área: CREO Fecha: 1.21.03.125

Sexo: (M) Edad: 31

Estado Civil: Soltero(a) _____ Casado(a) Otro _____

Grado de Instrucción: Secundaria _____ Técnico _____ Universitario

Tiempo de servicio: 3 – 12 meses () 1 – 3 años () 3 – a más años ()

Nº	INDICADORES	Escala de Calificación				
		N	CN	AV	CS	S
	Desempeño de la tarea					
1	Cumplo con las funciones asignadas.					X
2	Desarrollo con facilidad las tareas que se me asignen.					X
3	Muestro responsabilidad al realizar las tareas asignadas				X	
4	Tengo en claro las funciones que voy a realizar en el trabajo.					X
5	Aporto ideas innovadoras que ayudan al crecimiento de la empresa				X	
6	Muestro esfuerzo para contribuir satisfactoriamente con la empresa.					X
	CIVISMO	N	CN	AV	CS	S
7	En mi centro de trabajo se realizan actividades de integración.					X
8	La compañía brinda ayuda a los trabajadores que lo necesitan.				X	
9	Considero a mis compañeros de trabajo como solidarios					X
10	Nos apoyamos entre compañeros para que se cumplan los objetivos de la empresa.					X
11	Demuestro respeto a mis compañeros de trabajo.					X
12	Me siento cómodo y con libertad de hacer sugerencias					X
	PRODUCTIVIDAD	N	CN	AV	CS	S
13	Realizo acciones para mejorar la organización.				X	
14	Me preocupo por cuidar los recursos de la compañía					X
15	Me siento identificado con la compañía.					X
16	Demuestro amabilidad a los clientes.					X
17	Cumplo con el horario establecido de ingreso y salida					X
18	En mi centro de trabajo se maneja un control adecuado para los colaboradores.					X



CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones

Este cuestionario se usará para conocer el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande, al contestar el cuestionario, deberá marcar con una "X" el valor de calificación correspondiente.

DATOS INFORMATIVOS:

Área: C.A.C.D. Fecha: 13/02/2015

Sexo: (F) (M) Edad: 27

Estado Civil: Soltero(a) Casado(a) Otro

Grado de Instrucción: Secundaria Técnico Universitario

Tiempo de servicio: 3 – 12 meses () 1 – 3 años () 3 – a más años ()

Nº	INDICADORES	Escala de Calificación				
		N	CN	AV	CS	S
	Desempeño de la tarea					
1	Cumplo con las funciones asignadas.					X
2	Desarrollo con facilidad las tareas que se me asignen.					X
3	Muestro responsabilidad al realizar las tareas asignadas					X
4	Tengo en claro las funciones que voy a realizar en el trabajo.					X
5	Aporto ideas innovadoras que ayudan al crecimiento de la empresa				X	
6	Muestro esfuerzo para contribuir satisfactoriamente con la empresa.					X
	CIVISMO	N	CN	AV	CS	S
7	En mi centro de trabajo se realizan actividades de integración.					X
8	La compañía brinda ayuda a los trabajadores que lo necesitan.					X
9	Considero a mis compañeros de trabajo como solidarios				X	
10	Nos apoyamos entre compañeros para que se cumplan los objetivos de la empresa.					X
11	Demuestro respeto a mis compañeros de trabajo.					X
12	Me siento cómodo y con libertad de hacer sugerencias					X
	PRODUCTIVIDAD	N	CN	AV	CS	S
13	Realizo acciones para mejorar la organización.					X
14	Me preocupo por cuidar los recursos de la compañía					X
15	Me siento identificado con la compañía.					X
16	Demuestro amabilidad a los clientes.					X
17	Cumplo con el horario establecido de ingreso y salida					X
18	En mi centro de trabajo se maneja un control adecuado para los colaboradores.					X

Bach. PERCY LUIS BRAÑEZ YARUPAITA



CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones

Este cuestionario se usará para conocer el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande, al contestar el cuestionario, deberá marcar con una "X" el valor de calificación correspondiente.

DATOS INFORMATIVOS:

Área: Ua. C. D. N. E. S. Fecha: 16/08/2012

Sexo: (F) (M) Edad: 36

Estado Civil: Soltero(a) _____ Casado(a) _____ Otro

Grado de Instrucción: Secundaria _____ Técnico Universitario _____

Tiempo de servicio: 3 - 12 meses () 1 - 3 años () 3 - a más años ()

NUNCA (N) CASI NUNCA (CN) AVECES (AV) CASI SIEMPRE (CS) SIEMPRE(S)

Nº	INDICADORES	Escala de Calificación				
		N	CN	AV	CS	S
	Desempeño de la tarea					
1	Cumplo con las funciones asignadas.					X
2	Desarrollo con facilidad las tareas que se me asignen.					X
3	Muestro responsabilidad al realizar las tareas asignadas					X
4	Tengo en claro las funciones que voy a realizar en el trabajo.					X
5	Aporto ideas innovadoras que ayudan al crecimiento de la empresa					X
6	Muestro esfuerzo para contribuir satisfactoriamente con la empresa.					X
	CIVISMO	N	CN	AV	CS	S
7	En mi centro de trabajo se realizan actividades de integración.					X
8	La compañía brinda ayuda a los trabajadores que lo necesitan.					X
9	Considero a mis compañeros de trabajo como solidarios					X
10	Nos apoyamos entre compañeros para que se cumplan los objetivos de la empresa.					X
11	Demuestro respeto a mis compañeros de trabajo.					X
12	Me siento cómodo y con libertad de hacer sugerencias					X
	PRODUCTIVIDAD	N	CN	AV	CS	S
13	Realizo acciones para mejorar la organización.					X
14	Me preocupo por cuidar los recursos de la compañía					X
15	Me siento identificado con la compañía.					X
16	Demuestro amabilidad a los clientes.					X
17	Cumplo con el horario establecido de ingreso y salida					X
18	En mi centro de trabajo se maneja un control adecuado para los colaboradores.					X

Bach. PERCY LUIS BRANÉZ YARUPATA



CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones

Este cuestionario se usará para conocer el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande, al contestar el cuestionario, deberá marcar con una "X" el valor de calificación correspondiente.

DATOS INFORMATIVOS:

Área: ...C.N.E.D.... Fecha: 1.31.08.1.25

Sexo: (F) (M) Edad: 33

Estado Civil: Soltero(a) _____ Casado(a) _____ Otro X

Grado de Instrucción: Secundaria _____ Técnico _____ Universitario X

Tiempo de servicio: 3 – 12 meses () 1 – 3 años () 3 – a más años (<)

Nº	INDICADORES	Escala de Calificación				
		N	CN	AV	CS	S
	Desempeño de la tarea					
1	Cumplo con las funciones asignadas.					X
2	Desarrollo con facilidad las tareas que se me asignen.					X
3	Muestro responsabilidad al realizar las tareas asignadas					X
4	Tengo en claro las funciones que voy a realizar en el trabajo.					X
5	Aporto ideas innovadoras que ayudan al crecimiento de la empresa					X
6	Muestro esfuerzo para contribuir satisfactoriamente con la empresa.					X
	CIVISMO	N	CN	AV	CS	S
7	En mi centro de trabajo se realizan actividades de integración.					X
8	La compañía brinda ayuda a los trabajadores que lo necesitan.					X
9	Considero a mis compañeros de trabajo como solidarios				X	
10	Nos apoyamos entre compañeros para que se cumplan los objetivos de la empresa.					X
11	Demuestro respeto a mis compañeros de trabajo.					X
12	Me siento cómodo y con libertad de hacer sugerencias					X
	PRODUCTIVIDAD	N	CN	AV	CS	S
13	Realizo acciones para mejorar la organización.					X
14	Me preocupo por cuidar los recursos de la compañía					X
15	Me siento identificado con la compañía.					X
16	Demuestro amabilidad a los clientes.					X
17	Cumplo con el horario establecido de ingreso y salida					X
18	En mi centro de trabajo se maneja un control adecuado para los colaboradores.					X

Bach. PERCY LUIS BRAÑEZ YARUPAITA



HOJA DE RESPUESTAS WES

Grado de instrucción Superior

Edad: 30 Sexo M () F (X)

Estado civil Soltero

Lugar de procedencia Cajillo Grande

ITEMS										SUB ESCALAS	PD	PB					
1	11	21	31	41	51	61	71	81									
X	F	V	X	V	X	F	X	F	V	X	F			IM			
2	12	22	32	42	52	62	72	82									
X	F	V	X	F	V	X	X	F	V	X	F			CO			
3	13	23	33	43	53	63	73	83									
V	X	X	F	V	X	X	F	V	X	X	F			AP			
4	14	24	34	44	54	64	74	84									
X	F	V	X	X	F	X	F	V	X	X	F			AU			
5	15	25	35	45	55	65	75	85									
X	F	V	X	V	X	F	X	F	V	X	V	X		OR			
6	16	26	36	46	56	66	76	86									
V	X	X	F	X	F	X	F	V	X	X	F	V	X	PR			
7	17	27	37	47	57	67	77	87									
X	F	X	F	V	X	X	F	V	X	X	F	V	X	CL			
8	18	28	38	48	58	68	78	88									
X	F	V	X	V	X	F	X	F	V	X	F	X	F	CN			
9	19	29	39	49	59	69	79	89									
X	F	V	X	F	X	F	X	F	V	X	X	F	V	X	IN		
10	20	30	40	50	60	70	80	90									
X	F	X	F	V	X	X	F	X	F	V	X	F	X	F	CF		

Bach. PERCY LUIS BRAÑEZ YARUPATA



HOJA DE RESPUESTAS WES

Grado de instrucción Superior

Edad: 31 Sexo M () F (x)

Estado civil soltero

Lugar de procedencia Castillo Guejoe

ITEMS										SUB ESCALAS	PD	PB
1	11	21	31	41	51	61	71	81				
X F	V X	V X	X F	X F	V X	X F	V X	X F		IM		
2	12	22	32	42	52	62	72	82				
X F	V X	X F	V X	X F	X F	V X	X F	V X		CO		
3	13	23	33	43	53	63	73	83				
V X	X F	V X	X F	V X	V X	X F	V X	X F		AP		
4	14	24	34	44	54	64	74	84				
X F	V X	X F	X F	X F	V X	X F	X F	X F		AU		
5	15	25	35	45	55	65	75	85				
X F	V X	V X	X F	X F	X F	X F	V X	V X		OR		
6	16	26	36	46	56	66	76	86				
V X	X F	X F	V X	X F	V X	X F	V X	V X		PR		
7	17	27	37	47	57	67	77	87				
X F	X F	V X	X F	X F	V X	X F	V X	V X		CL		
8	18	28	38	48	58	68	78	88				
X F	V X	V X	X F	X F	X F	V X	X F	V X		CN		
9	19	29	39	49	59	69	79	89				
X F	V X	X F	V X	X F	V X	V X	X F	V X		IN		
10	20	30	40	50	60	70	80	90				
X F	X F	V X	X F	X F	X F	V X	X F	V X		CF		



HOJA DE RESPUESTAS WES

Grado de instrucción Superior Completo

Edad: 29 Sexo M () F (X)

Estado civil Soltera

Lugar de procedencia Castilla Grande

ITEMS									SUB ESCALAS	PD	PB
1	11	21	31	41	51	61	71	81	IM		
X	F	V	X	V	X	F	X	F			
2	12	22	32	42	52	62	72	82	CO		
X	F	V	X	F	V	X	F	V			
3	13	23	33	43	53	63	73	83	AP		
V	X	X	F	V	X	F	V	X			
4	14	24	34	44	54	64	74	84	AU		
X	F	V	X	F	X	F	X	F			
5	15	25	35	45	55	65	75	85	OR		
X	F	V	X	V	X	F	X	F			
6	16	26	36	46	56	66	76	86	PR		
V	X	X	F	X	F	X	F	V			
7	17	27	37	47	57	67	77	87	CL		
X	F	X	F	V	X	F	X	F			
8	18	28	38	48	58	68	78	88	CN		
X	F	V	X	F	X	F	V	X			
9	19	29	39	49	59	69	79	89	IN		
X	F	V	X	F	V	X	F	V			
10	20	30	40	50	60	70	80	90	CF		
X	F	X	F	V	X	X	F	X			

Bach. PERCY LUIS BRAÑEZ YARUPAITA



HOJA DE RESPUESTAS WES

Grado de instrucción Superior completo

Edad: 33 Sexo M () F (x)

Estado civil Cotena

Lugar de procedencia Castillo Grande

ITEMS										SUB ESCALAS	PD	PB
1	11	21	31	41	51	61	71	81		IM		
X	F	V	X	V	X	X	F	V	X			
2	12	22	32	42	52	62	72	82		CO		
X	F	V	X	X	F	V	X	X	F			
3	13	23	33	43	53	63	73	83		AP		
V	X	X	F	V	X	X	F	V	X			
4	14	24	34	44	54	64	74	84		AU		
X	F	V	X	X	F	X	F	X	F			
5	15	25	35	45	55	65	75	85		OR		
X	F	V	X	V	X	X	F	V	X			
6	16	26	36	46	56	66	76	86		PR		
V	X	X	F	X	F	V	X	X	F			
7	17	27	37	47	57	67	77	87		CL		
X	F	X	F	V	X	X	F	V	X			
8	18	28	38	48	58	68	78	88		CN		
X	F	V	X	V	X	F	X	F	V			
9	19	29	39	49	59	69	79	89		IN		
X	F	V	X	X	F	V	X	X	F			
10	20	30	40	50	60	70	80	90		CF		
X	F	X	F	V	X	X	F	X	F			

Bach. PERCY LUIS BRANZ YARUPANTA



HOJA DE RESPUESTAS WES

Grado de instrucción Superior

Edad: 36 Sexo M () F (x)

Estado civil Soltero

Lugar de procedencia CASDILLO GRANDE

ITEMS									SUB ESCALAS	PD	PB	
1	11	21	31	41	51	61	71	81				
X	F	V	X	V	X	F	V	X	F	IM		
2	12	22	32	42	52	62	72	82				
X	F	V	X	F	V	X	F	V	X	CO		
3	13	23	33	43	53	63	73	83				
V	X	X	F	V	X	F	V	X	F	AP		
4	14	24	34	44	54	64	74	84				
X	F	V	X	F	X	F	V	X	F	AU		
5	15	25	35	45	55	65	75	85				
X	F	V	X	V	X	F	X	F	V	OR		
6	16	26	36	46	56	66	76	86				
V	X	X	F	X	F	X	F	V	X	PR		
7	17	27	37	47	57	67	77	87				
X	F	X	F	V	X	V	X	F	V	CL		
8	18	28	38	48	58	68	78	88				
X	F	V	X	V	X	F	X	F	V	CN		
9	19	29	39	49	59	69	79	89				
X	F	V	X	F	X	F	V	X	V	IN		
10	20	30	40	50	60	70	80	90				
X	F	X	F	V	X	F	V	X	F	CF		

Bach. PERCY LUIS BRAÑEZ YARUPAITA



HOJA DE RESPUESTAS WES

Grado de instrucción Superior
 Edad: 42 Sexo M () F (x)
 Estado civil soltera
 Lugar de procedencia Castillo Grande

ITEMS										SUB ESCALAS	PD	PB
1	11	21	31	41	51	61	71	81		IM		
X	F	V	X	V	X	X	F	X	F			
2	12	22	32	42	52	62	72	82		CO		
X	F	V	X	V	X	F	V	X	X			
3	13	23	33	43	53	63	73	83		AP		
V	X	X	F	V	X	V	X	F	V			
4	14	24	34	44	54	64	74	84		AU		
X	F	V	X	X	F	X	F	V	X			
5	15	25	35	45	55	65	75	85		OR		
X	F	V	X	V	X	F	X	F	V			
6	16	26	36	46	56	66	76	86		PR		
V	X	X	F	X	F	X	F	V	X			
7	17	27	37	47	57	67	77	87		CL		
X	F	X	F	V	X	X	F	V	X			
8	18	28	38	48	58	68	78	88		CN		
X	F	V	X	V	X	X	F	V	X			
9	19	29	39	49	59	69	79	89		IN		
X	F	V	X	X	F	V	X	V	X			
10	20	30	40	50	60	70	80	90		CF		
X	F	X	F	V	X	X	F	V	X			

Bach. PERCY LUIS BRAÑEZ YARUPATA



HOJA DE RESPUESTAS WES

Grado de instrucción Superior

Edad: 44 Sexo M () F (X)

Estado civil soltera

Lugar de procedencia Castillo Grande

ITEMS									SUB ESCALAS	PD	PB
1	11	21	31	41	51	61	71	81	IM		
X	F	V	X	V	X	F	V	X			
2	12	22	32	42	52	62	72	82	CO		
X	F	V	X	F	V	X	F	V			
3	13	23	33	43	53	63	73	83	AP		
V	X	F	V	X	F	V	X	F			
4	14	24	34	44	54	64	74	84	AU		
X	F	V	X	F	X	F	V	X			
5	15	25	35	45	55	65	75	85	OR		
X	F	V	X	V	X	F	V	X			
6	16	26	36	46	56	66	76	86	PR		
V	X	F	X	F	V	X	F	V			
7	17	27	37	47	57	67	77	87	CL		
X	F	X	F	V	X	F	V	X			
8	18	28	38	48	58	68	78	88	CN		
X	F	V	X	V	X	F	V	X			
9	19	29	39	49	59	69	79	89	IN		
X	F	V	X	F	V	X	V	X			
10	20	30	40	50	60	70	80	90	CF		
X	F	X	F	V	X	F	X	F			

Bach. PERCY LUIS BRAÑEZ YARUPATA



HOJA DE RESPUESTAS WES

Grado de instrucción Superior

Edad: 32 Sexo M () F (X)

Estado civil Soltera

Lugar de procedencia Castilla Brava

ITEMS										SUB ESCALAS	PD	PB				
1	11	21	31	41	51	61	71	81								
X	F	V	X	V	X	X	F	X	F	V	X	X	F	IM		
2	12	22	32	42	52	62	72	82								
X	F	V	X	X	F	V	X	X	F	V	X	X	F	CO		
3	13	23	33	43	53	63	73	83								
V	X	X	F	V	X	X	F	V	X	V	X	X	F	AP		
4	14	24	34	44	54	64	74	84								
X	F	V	X	X	F	X	F	X	F	V	X	X	F	AU		
5	15	25	35	45	55	65	75	85								
X	F	V	X	V	X	X	F	X	F	X	F	V	X	OR		
6	16	26	36	46	56	66	76	86								
V	X	X	F	X	F	V	X	X	F	V	X	V	X	PR		
7	17	27	37	47	57	67	77	87								
X	F	X	F	V	X	X	F	X	F	V	X	X	F	CL		
8	18	28	38	48	58	68	78	88								
X	F	V	X	V	X	X	F	X	F	V	X	X	F	CN		
9	19	29	39	49	59	69	79	89								
X	F	V	X	X	F	V	X	X	F	V	X	X	F	IN		
10	20	30	40	50	60	70	80	90								
X	F	X	F	V	X	X	F	X	F	V	X	X	F	CF		

Bach. PERCY LUIS BRAÑEZ VARUPAITA

ANEXO 7

CONSENTIMIENTO INFORMADO



CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por Percy Luis Brañez Yarupaita **bachiller** en Psicología de la Universidad de Huánuco, autor (a) de la investigación titulada: CLIMA SOCIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD CASTILLO GRANDE 2025. Cuyo objetivo es determinar la relación del clima social y el desempeño laboral del personal del Centro de Salud Castillo Grande – 2025. Con el fin de optar el **Título de Licenciado en Psicología**.

Se firma el presente, habiendo accedido a participar en este estudio, conociendo los objetivos y fines de la investigación, y procediendo a desarrollar el instrumento denominado CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL y CLIMA SOCIAL EN EL TRABAJO.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria.

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Las respuestas son anónimas, por lo que no se está consignando los nombres ni apellidos en el instrumento.

Castillo Grande *15* de *setiembre* del 2025

FIRMA

Reyza Pineda Chujandama
46931344

Bach. PERCY LUIS BRAÑEZ YARUPAITA



CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por Percy Luis Brañez Yarupaita **bachiller** en Psicología de la Universidad de Huánuco, autor (a) de la investigación titulada: CLIMA SOCIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD CASTILLO GRANDE 2025. Cuyo objetivo es determinar la relación del clima social y el desempeño laboral del personal del Centro de Salud Castillo Grande – 2025. Con el fin de optar el **Título de Licenciado en Psicología**.

Se firma el presente, habiendo accedido a participar en este estudio, conociendo los objetivos y fines de la investigación, y procediendo a desarrollar el instrumento denominado CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL y CLIMA SOCIAL EN EL TRABAJO.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria.

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Las respuestas son anónimas, por lo que no se está consignando los nombres ni apellidos en el instrumento.

Castillo Grande 01 de Agosto del 2025

FIRMA

04014807
EROTU MARIA JUNCO ROSALES



CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por Percy Luis Brañez Yarupaita **bachiller** en Psicología de la Universidad de Huánuco, autor (a) de la investigación titulada: CLIMA SOCIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD CASTILLO GRANDE 2025. Cuyo objetivo es determinar la relación del clima social y el desempeño laboral del personal del Centro de Salud Castillo Grande – 2025. Con el fin de optar el **Título de Licenciado en Psicología**.

Se firma el presente, habiendo accedido a participar en este estudio, conociendo los objetivos y fines de la investigación, y procediendo a desarrollar el instrumento denominado CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL y CLIMA SOCIAL EN EL TRABAJO.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria.

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Las respuestas son anónimas, por lo que no se está consignando los nombres ni apellidos en el instrumento.

Castillo Grande /6 de *060520* del 2025



FIRMA
DNI 2249 8029
ADILA CUENCA PÉREZ.

Bach. PERCY LUIS BRAÑEZ YARUPAITA



CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por Percy Luis Brañez Yarupaita **bachiller** en Psicología de la Universidad de Huánuco, autor (a) de la investigación titulada: CLIMA SOCIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD CASTILLO GRANDE 2025. Cuyo objetivo es determinar la relación del clima social y el desempeño laboral del personal del Centro de Salud Castillo Grande – 2025. Con el fin de optar el **Título de Licenciado en Psicología**.

Se firma el presente, habiendo accedido a participar en este estudio, conociendo los objetivos y fines de la investigación, y procediendo a desarrollar el instrumento denominado CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL y CLIMA SOCIAL EN EL TRABAJO.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria.

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Las respuestas son anónimas, por lo que no se está consignando los nombres ni apellidos en el instrumento.

Castillo Grande, 16 de Agosto del 2025


FIRMA
Elizabeth Encarnación Yaver
Técnico en Enfermería
DNI 22489853.

Bach. PERCY LUIS BRAÑEZ YARUPAITA



CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por Percy Luis Brañez Yarupaita **bachiller** en Psicología de la Universidad de Huánuco, autor (a) de la investigación titulada: CLIMA SOCIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD CASTILLO GRANDE 2025. Cuyo objetivo es determinar la relación del clima social y el desempeño laboral del personal del Centro de Salud Castillo Grande – 2025. Con el fin de optar el **Título de Licenciado en Psicología**.

Se firma el presente, habiendo accedido a participar en este estudio, conociendo los objetivos y fines de la investigación, y procediendo a desarrollar el instrumento denominado CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL y CLIMA SOCIAL EN EL TRABAJO.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria.

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Las respuestas son anónimas, por lo que no se está consignando los nombres ni apellidos en el instrumento.

Castillo Grande/6 de 03 del 2025

FIRMA

DNI : 40597928
Magaly Rocio Tarazona Tallo.



CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por Percy Luis Brañez Yarupaita **bachiller** en Psicología de la Universidad de Huánuco, autor (a) de la investigación titulada: CLIMA SOCIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD CASTILLO GRANDE 2025. Cuyo objetivo es determinar la relación del clima social y el desempeño laboral del personal del Centro de Salud Castillo Grande – 2025. Con el fin de optar el **Título de Licenciado en Psicología**.

Se firma el presente, habiendo accedido a participar en este estudio, conociendo los objetivos y fines de la investigación, y procediendo a desarrollar el instrumento denominado CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL y CLIMA SOCIAL EN EL TRABAJO.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria.

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Las respuestas son anónimas, por lo que no se está consignando los nombres ni apellidos en el instrumento.

Castillo Grande *16* de *08* del 2025



FIRMA:
Percy Luis Brañez Yarupaita
22512167

Bach. PERCY LUIS BRAÑEZ YARUPAITA



CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por Percy Luis Brañez Yarupaita **bachiller** en Psicología de la Universidad de Huánuco, autor (a) de la investigación titulada: CLIMA SOCIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD CASTILLO GRANDE 2025. Cuyo objetivo es determinar la relación del clima social y el desempeño laboral del personal del Centro de Salud Castillo Grande – 2025. Con el fin de optar el **Título de Licenciado en Psicología**.

Se firma el presente, habiendo accedido a participar en este estudio, conociendo los objetivos y fines de la investigación, y procediendo a desarrollar el instrumento denominado CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL Y CLIMA SOCIAL EN EL TRABAJO.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria.

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Las respuestas son anónimas, por lo que no se está consignando los nombres ni apellidos en el instrumento.

Castillo Grande *16* de *03* del 2025

FIRMA

7742660

Edith Ursua Rosas

Bach. PERCY LUIS BRAÑEZ YARUPAITA



CONSENTIMIENTO INFORMADO

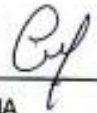
La presente investigación es conducida por Percy Luis Brañez Yarupaita **bachiller** en Psicología de la Universidad de Huánuco, autor (a) de la investigación titulada: CLIMA SOCIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD CASTILLO GRANDE 2025. Cuyo objetivo es determinar la relación del clima social y el desempeño laboral del personal del Centro de Salud Castillo Grande – 2025. Con el fin de optar el **Título de Licenciado en Psicología**.

Se firma el presente, habiendo accedido a participar en este estudio, conociendo los objetivos y fines de la investigación, y procediendo a desarrollar el instrumento denominado CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL y CLIMA SOCIAL EN EL TRABAJO.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria.

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Las respuestas son anónimas, por lo que no se está consignando los nombres ni apellidos en el instrumento.

Castillo Grande *15* de *08* del 2025



FIRMA
JOSE CARLOS AYLLON ROJAS
22965209

Bach. PERCY LUIS BRAÑEZ YARUPAITA

ANEXO 8
EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS









