

**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**TESIS PARA OBTENER
EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL
DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL
SANTIAGO APOSTOL DE BAGUA GRANDE- 2023**

Autora: Bach. Elyane Jhaly Rojas Fernandez

Asesora: Dra. Erlita Llatas Becerra

Registro: (.....)

CHACHAPOYAS- PERÚ

2024

DEDICATORIA

A Dios por darme la vida, salud y las fuerzas para seguir adelante. A mi madre Esmeria Fernández Arce que siempre me apoyó y se preocupó por la educación tanto mía como la de mis hermanos. A mis abuelos Soriano Rojas Olivo y Esther Nuncevay Valle por el apoyo en mi educación y porque son el motor que me impulsan a seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO ROGRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS por brindar la oportunidad de realizar mi carrera profesional, a los docentes por sus consejos y enseñanzas las cuales han ayudado a fortalecer mis conocimientos para mi preparación profesional.

Así mismo, agradezco a mi asesora Dra. Erlita Llatas Becerra por la paciencia y tiempo que dedico al asesoramiento y lograr culminar mi trabajo de investigación.

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ
DE MENDOZA DE AMAZONAS**

Ph. D. JORGE LUIS MAICELO QUINTANA

RECTOR

Dr. OSCAR ANDRÉS GAMARRA TOREES

VICERRECTOR ACADÉMICO

Dra. MARÍA NELLY LUJÁN ESPINOZA

VICERRECTORA DE INVESTIGACIÓN

Mg. CIRILO LORENZO ROJAS MALLQUI

**DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS**

VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS



ANEXO 3-L

VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM (X)/Profesional externo (), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada Clima Organizacional y desempeño laboral del personal administrativo del hospital Santiago Apóstol de Bagua Grande-2023; del egresado Elyane Jhaly Rojas Fernandez de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Escuela Profesional de Administración de Empresas de esta Casa Superior de Estudios.

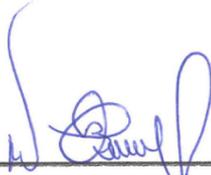
El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.

Chachapoyas, 28 de Agosto de 2024



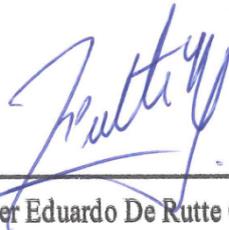
Firma y nombre completo del Asesor
Dra. Erlita Llatas Becerra

JURADO EVALUADOR DE LA TESIS



Mtro. Cecil Wilmer Burga Campos

PRESIDENTE



Dr. Jean Peter Eduardo De Rutte Gonzalez

SECRETARIO



Mtra. Melissa Dalila Feria Hernández

VOCAL

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-Q

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABOREAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL SANTIAGO APOSTOL DE BAGUA GRANDE -2023

presentada por el estudiante ()/egresado (x) Bach. Elyane Jhaly Rojas Fernandez

de la Escuela Profesional de Administración de empresas

con correo electrónico institucional jhaly.rojas@gmail.com

después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

- La citada Tesis tiene 24 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor (x) / igual () al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- La citada Tesis tiene _____ % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.



Chachapoyas, 03 de Septiembre del 2024


SECRETARIO


VOCAL


PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

.....
.....

REPORTE TURNITIN

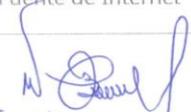
CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMIISTRATIVO DEL HOSPITAL SANTIAGO APOSTOL DE BAGUA GRANDE- 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

24% INDICE DE SIMILITUD	24% FUENTES DE INTERNET	9% PUBLICACIONES	13% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	---------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	11%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to Universidad Nacional de Cañete Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	1%
7	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	1%


Mtro. Cecil Wilmer Burga Campos

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-S

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 26 de SEPTIEMBRE del año 2024, siendo las 8:00AM horas, el aspirante: BACH. CYANE JHAY ROJAS FERNANDEZ, asesorado por Dr. GRITA LLATAS BELLERA defiende en sesión pública presencial () / a distancia () la Tesis titulada: CUNA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL SAN JUAN APOSTOL DE BAYLA GRANDE - 2023, para obtener el Título Profesional de LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, constituido por:

Presidente: Mto. CECIL WALTER BURGA CADPOS

Secretario: Dr. JEAN PETER EDUARDO DE PUTTE GONZALEZ

Vocal: Mta. MELISSA DALILA FERIA HERNÁNDEZ



Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y métodos, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:

Aprobado () por Unanimidad () / Mayoría () Desaprobado ()

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 9:00AM horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.


SECRETARIO


VOCAL


PRESIDENTE

OBSERVACIONES:
.....

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS	iv
VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS	v
JURADO EVALUADOR DE LA TESIS	vi
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS	vii
REPORTE TURNITIN	viii
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS	ix
ÍNDICE DE CONTENIDO	x
ÍNDICE DE TABLAS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
II. MATERIAL Y METODOS	21
III. RESULTADOS	25
IV. DISCUSIÓN	30
V. CONCLUSIONES	32
VI. RECOMENDACIONES	34
VII. REFERENCIAS	35
ANEXOS	40

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Muestra de la población de la presente investigación.</i>	22
Tabla 2. <i>Correlación entre cultura de la organización y desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Santiago Apóstol de Bagua Grande, 2023.</i>	25
Tabla 3. <i>Correlación entre diseño organizacional y desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Santiago Apóstol de Bagua Grande, 2023.</i>	26
Tabla 4. <i>Correlación entre potencial humano y desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Santiago Apóstol de Bagua Grande, 2023.</i>	27
Tabla 5. <i>Correlación entre las variables Clima organizacional y Desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Santiago Apóstol de Bagua Grande, 2023.</i>	28

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Santiago Apostol de Bagua Grande 2023, el estudio aplicado fue de tipo descriptivo, no experimental y correlacional. Con una muestra poblacional de 41 trabajadores de las áreas administrativas del Hospital, para esta investigación se ha aplicado 2 cuestionarios; una por cada variable. Los resultados fueron que el clima Organizacional se correlaciona de manera significativa al desempeño laboral con ($p=0.041$; $r: 0.367$), por otro lado, se encontró la relación que existe entre las dimensiones del clima organizacional con el desempeño fueron la cultura de la organización ($p=0.005$; $r: 0.438$) con una correlación significativa intensidad moderada; el diseño organizacional ($p=0.237$; $r: 0.173$) y potencial humano ($p=0.281$; $r: 0.172$) por ser superior al 0.005 para validar correlación, no existe relación entre la dimensión diseño organizacional y estas variables. Se concluyo que el clima organizacional muestra relación de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de las áreas administrativas del Hospital Santiago Apostol de Bagua Grande 2023.

Palabras clave: Clima organizacional, Desempeño laboral, personal administrativo.

ABSTRACT

The objective of the research is to determine the relationship between the organizational climate and the work performance of the administrative staff of the Hospital Santiago Apostol de Bagua Grande 2023, the study applied was descriptive, non-experimental and correlational. With a population sample of 41 workers from the administrative areas of the Hospital, 2 questionnaires were applied for this research: one for each variable. The results were that the organizational climate correlates significantly to work performance ($p=0.041$; $r: 0.367$), on the other hand, the relationship between the dimensions of organizational climate and performance was found to be the culture of the organization ($p=0.005$; $r: 0.438$), with a significant moderate intensity correlation; organizational design ($p=0.237$; $r: 0.173$) and human potential ($p=0.281$; $r: 0.172$) for being higher than 0.005 to validate correlation, there is no relationship between the organizational design dimension and these variables. It is concluded that the organizational climate shows a significant relationship with the work performance of workers in the administrative areas of the Hospital Santiago Apostol de Bagua Grande 2023.

Keywords: Organizational climate, Job performance, administrative staff.

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud considera que el desempeño laboral en el sector salud, son aquellas funciones que realizan los trabajadores para satisfacer las necesidades de la organización conforme a las metas establecidas (González A., 2006), afecta directamente la calidad de los servicios de salud y, por lo tanto, a las personas (Organización Mundial de la Salud, 2006). Estudios en países extranjeros indican que, aunque los trabajadores de la salud tienden a escuchar las necesidades de los usuarios, estos beneficios suelen ser temporales, situación parece difícil de resolver, ya que en el 50.4% de los casos no existen indicadores para medir la productividad de los trabajadores (Lutwama, Hendrik & Lovely, 2012). Por ello, estudios europeos enfatizan la urgente necesidad de implementar indicadores de desempeño para evaluar la salud laboral de los trabajadores (Pozo, et al., 2017).

Muchos estudios coinciden en que diversos factores inciden en el desempeño de los colaboradores, tanto a nivel organizacional como personal. Entre los factores organizacionales tenemos la disponibilidad de recursos materiales, mientras que a nivel personal destacan aspectos como la motivación laboral (Sharma et al., 2014; Irimu et al., 2014; Weldegebriel et al., 2016). A pesar de ello, no todos estos factores son fáciles de modificar, principalmente en ámbitos con recursos económicos limitados y escaso capital humano, lo que dificulta la implementación de mejoras sustanciales en el desempeño laboral.

Aunque investigaciones examinan los posibles efectos de elementos o factores como las recompensas económicas basados en el desempeño laboral (Lannes, 2015), en muchos casos esto conduce al trabajo no remunerado (Kok et al., 2015). De igual manera, los factores psicosociales, como el clima laboral, han demostrado tener un impacto constante en la productividad de los trabajadores de la salud (Tran et al., 2018). No obstante, expertos del Reino Unido sugieren que la calidad y la eficacia de estas estrategias, incluido el énfasis en la relación entre el clima y el desempeño, se evalúen con anterioridad a su ejecución (Ballard & Montgomery, 2017), Paralelamente investigaciones elaboradas en Ecuador indican que “las situaciones psicosociales en el ámbito hospitalario no son compatible con el desempeño laboral” (Sánchez, 2017, p. 27).

Estudiar al clima organizacional es primordial ya que nos permite analizar las actitudes de los colaboradores; así mismo, permite definir planes de acción que conduzcan a mejorar los factores organizacionales que inciden negativamente al desarrollo y productividad de la organización. De igual manera, es fundamental destacar aspectos positivos que motiven y hagan de la gestión diaria una tarea enriquecedora, estos aspectos contribuirá al desarrollo de una cultura de sana inmersión, lo cual se puede lograr mediante el fortalecimiento continuo del clima organizacional. Además, permite una comprensión científica y sistemática de cómo las personas evalúan internamente su entorno laboral y las condiciones en las que realizan sus tareas. Realizar el análisis del clima organizacional facilita la creación de planes que maximicen las oportunidades y contribuyan a detectar factores organizacionales adversos que puedan influir en el compromiso de los trabajadores y en su rendimiento.

Cualquier intervención a hacerse para mejorar el clima influyendo en el desempeño requiere de medidas básicas como guía objetiva (básica) y justificación técnica adecuada que va más allá del juicio aleatorio o intuitivo. Estas medidas permiten una mejor evaluación de los posibles efectos a realizar.

En el Hospital Santiago Apóstol de Bagua Grande se ha podido identificar insuficientes mecanismos de seguimiento y evaluación del desempeño, simplemente dando lugar al cumplimiento de las metas programadas, sin tener en cuenta el ambiente de trabajo en el que se encuentran elaborando sus trabajadores y el cómo puede afectar tanto a su desempeño como a su salud.

En cuanto a la importancia de esta investigación, cabe señalar que cualquier iniciativa de mejora del desempeño laboral a partir de los factores que influyen en el clima laboral, necesita una fuerte evidencia científica previa a la intervención.

Según el contexto descrito y con el propósito de explorar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital de Bagua Grande, se ejecutará un enfoque cuantitativo y diseño no experimental y correlacional, con una población muestral de 41 empleados. Para recolectar la información, se utilizarán un cuestionario y un formulario, enfatizando que los

hallazgos serán relevantes y proporcionarán una base científica para investigaciones posteriores, además para la institución estudiada tenga de referencia el impacto que tiene el clima organizacional en el desempeño laboral, el cual permitiría identificar aspectos clave como el compromiso, las relaciones entre compañeros, el trabajo en equipo, la comunicación y el reconocimiento.

Se planteó la siguiente pregunta ¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Santiago Apóstol de Bagua Grande -2023?

Como objetivo general, se planteó, determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Santiago Apóstol de Bagua Grande -2023; y como objetivos específicos, se propusieron tres objetivos claros, que incluyen: i) Determinar la relación que existe entre la cultura de la organización y la variable desempeño laboral, ii) determinar la relación que existe entre el diseño organizacional y la variable desempeño laboral, y iii) determinar la relación que existe entre el potencial humano y la variable desempeño laboral.

Este estudio se justifica a nivel teórico, teniendo como propósito de demostrar la influencia y la magnitud de esta relación del clima organizacional en el desempeño laboral. Por lo tanto, tras la confirmación de la relación, se espera recomendar intervenciones al respecto, las cuales repercutan directamente en el compañerismo, trabajo en equipo, la calidad del servicio, la atención al paciente y en la mejora de la salud de la población de trabajadores del Hospital. A nivel metodológico, porque la adecuada utilización de la técnica de investigación permitió tener el primer contacto con la realidad problemática del personal administrativo del Hospital Santiago Apóstol de Bagua Grande. Desde un enfoque práctico, la investigación tiene un valor significativo para la gestión del Hospital Santiago Apóstol de Bagua Grande, al ofrecer una comprensión profunda de cómo el clima organizacional afecta el desempeño laboral de su personal administrativo. Los resultados de esta investigación permitirán a los directivos del hospital identificar áreas de mejora en el entorno laboral que puedan estar afectando negativamente la productividad y el bienestar de sus empleados. Además, al proporcionar evidencia empírica sobre las relaciones entre clima organizacional y desempeño, el estudio podrá guiar la

implementación de estrategias de intervención dirigidas a mejorar estos aspectos, como programas de capacitación, políticas de reconocimiento y planes de desarrollo profesional.

En el antecedente internacional Ayala (2020), tuvo como objetivo de conocer y medir los niveles de percepción de los trabajadores con respecto a las variables del clima organizacional de la E.S.E Hospital San Vicente de Paul, Colombia, tomando un enfoque cuantitativo descriptivo aplicado a una población muestral de 150 trabajadores, utilizando una encuesta. Concluyo que es importante que los hospitales conozcan sus políticas, de tal manera los trabajadores no realicen actividades que van contra las normas, así mismo deben fortalecer procesos de dirección y la productividad para asegurar el desarrollo continuo de la organización.

Araya (2019), El propósito central de esta investigación fue analizar la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional de los funcionarios de atención primaria de salud en Chile. Para lograr esto, se empleó un enfoque analítico y correlacional con un diseño transversal, y se recopiló información a través de encuestas y formularios aplicados a una muestra de 136 funcionarios. Los hallazgos sugieren que existe una conexión significativa entre las variables, subrayando la importancia de implementar estrategias y planes destinados a mejorar la evaluación del entorno de trabajo. Se concluyó que, al optimizar el clima organizacional, se puede potenciar el rendimiento de los funcionarios públicos, lo que, a su vez, contribuye a reducir el ausentismo y a elevar los estándares de atención ofrecida a los pacientes. La investigación destaca la necesidad de intervenciones estratégicas para fomentar un ambiente de trabajo más satisfactorio, que impacte positivamente tanto en el bienestar del personal como en la eficiencia del servicio de salud

Palacios (2019), tuvo como finalidad de determinar la relación entre el clima organizacional con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la Provincia de Manabí en Ecuador, tomo un enfoque cuantitativo con diseño descriptivo correlacional, obteniendo información por medio de una encuesta, con una población muestral 312 trabajadores. Concluyó que el desempeño va a depender de la percepción que tengan los trabajadores sobre su

entorno de trabajo, por lo que es necesario implementar mecanismos necesarios y adecuados para la búsqueda de un continuo mejoramiento del entorno de tal manera cumplir los objetivos. Además, menciona que es indispensable implementar incentivos como una línea carrera el cual permita reconocer el trabajo de los colaboradores.

A nivel nacional, en Lima, Suarez (2021), La investigación se centró en examinar cómo se relacionan el clima organizacional y el desempeño laboral entre el personal de salud de un hospital dedicado a la atención de pacientes con Covid. Tuvo un enfoque cuantitativo y diseño no experimental, incluyó a 92 profesionales de la salud del hospital en cuestión. Se utilizaron cuestionarios específicos para evaluar el clima organizacional, basados en el MINSa (2011), y el desempeño laboral, siguiendo el modelo de Borman et al. (2001). Los hallazgos mostraron una correlación fuerte y significativa entre ambas variables ($p = 0,000$ y $\rho = 0,817$). La percepción predominante del clima organizacional fue de que estaba "Por Mejorar" (53.3%), mientras que la mayoría de los trabajadores reportaron un nivel de desempeño laboral "Alto" (51.1%). Además, se identificó correlación moderada y significativa entre el clima organizacional y varias dimensiones del desempeño laboral, tales como el apoyo a otros, la integración con la organización y el desempeño que supera las expectativas del puesto ($p = 0,000$; $\rho = 0,482$; $\rho = 0,506$ y $\rho = 0,586$, respectivamente).

Solis (2021), este estudio tuvo como objetivo principal explorar cómo el clima organizacional afecta el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de Neonatología del Hospital Regional del Cusco. Para abordar esta cuestión, se optó por un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño no experimental que se enmarca dentro de los estudios descriptivos correlacionales de tipo transversal. La muestra del estudio se conformó por 50 enfermeros seleccionados de manera no probabilística, es decir, sin emplear técnicas de muestreo aleatorio, lo cual fue adecuado para los propósitos de la investigación. Para la recolección de datos, se emplearon dos cuestionarios específicos. El primero estaba destinado a evaluar el clima organizacional en el entorno del hospital, mientras que el segundo se centraba en medir el desempeño laboral de los participantes. Ambos cuestionarios fueron diseñados para proporcionar una visión integral de cómo las percepciones sobre el

ambiente laboral influyen en el rendimiento profesional. Los resultados del análisis mostraron una relación directa y significativa entre las variables, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.834 y significancia estadística del 5%. Un mejor clima organizacional está estrechamente vinculado a un mejor desempeño en el trabajo, lo que sugiere que las condiciones laborales positivas pueden potenciar significativamente la eficacia y el rendimiento del personal de Neonatología.

En la Libertad, Espinoza (2023), tuvo como finalidad investigar la conexión entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo. Utilizando un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental - correlacional, con una población muestral de 100 profesionales de la salud. Se aplicó el cuestionario del MINSA (2011), y el desempeño laboral se evaluó mediante el cuestionario de Koompans (2015), que cubre varias áreas del rendimiento. Los resultados indicaron que el 40% del clima organizacional era considerado insalubre y requería mejoras, mientras que solo el 20% se percibía como saludable. En cuanto al desempeño laboral, el 40% de los empleados se ubicó en niveles bajos y medios, mientras que el 20% alcanzó niveles altos. Se observó una correlación significativa entre las variables (p de 0.000) lo que indica una alta relevancia estadística en la relación entre ambas variables. La correlación de Pearson obtenida, con un coeficiente de 0.750, sugiere una relación positiva fuerte, indicando que a medida que mejora el clima organizacional, también tiende a mejorar el desempeño laboral del personal. Se concluyó la importancia de un entorno organizacional favorable en la optimización del rendimiento laboral. Además, cada uno de los aspectos del clima organizacional influye de manera notable en el desempeño laboral, subrayando la relevancia de abordar las distintas dimensiones del ambiente de trabajo para promover un mejor desempeño entre los empleados.

A nivel local de acuerdo, Puitiza (2020), el propósito fue analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados en la Microred de Salud "Bagua Grande". Se adoptó un enfoque cuantitativo - no experimental, correlacional, se seleccionó una muestra de 60 trabajadores. Para la recolección de datos, se utilizaron encuestas las que fueron aplicadas a la muestra seleccionada. Los hallazgos mostraron que la mayoría de los participantes evaluaron el clima organizacional (46.7%) y el desempeño laboral como regulares (71.7%). Se encontró una correlación significativa y moderada entre ambas variables ($p=0.001$;

$r=0.417$). Entre las dimensiones del clima organizacional se observó que únicamente la cultura organizacional ($r=0.432$) y el diseño organizacional ($r=0.425$) demostraron una relación significativa con el desempeño laboral, estos datos sugieren que aspectos relacionados con la cultura dentro de la organización y la estructura organizativa tienen un impacto notable en cómo los empleados desempeñan sus funciones. Por otro lado, la dimensión de potencial humano no evidenció una correlación significativa ($r=0.244$) con el desempeño laboral, lo que indica que, a pesar de su importancia, los aspectos vinculados al potencial humano no influyen de manera significativa en el rendimiento de los trabajadores en el contexto evaluado. Se concluyó que de acuerdo a los resultados mostrados con anterioridad se demuestra una asociación directa y significativa entre las variables, lo que indican que, en esta microred, un clima organizacional favorable está estrechamente relacionado con un mejor desempeño laboral de los empleados.

Se buscó responder como hipótesis (H_i): existe relación entre el clima organizacional y el desempeño del personal administrativo del hospital Santiago Apóstol periodo 2023, para aceptar o rechazar esta hipótesis.

II. MATERIAL Y METODOS

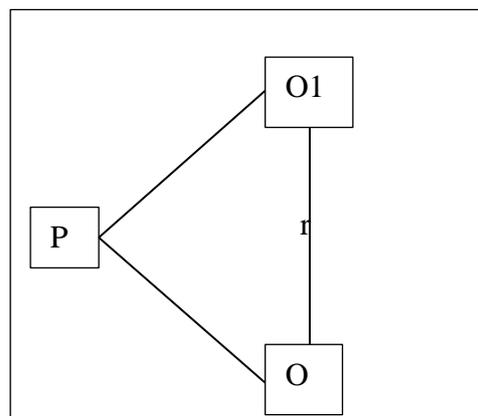
2.1. Tipo y diseño de investigación

Según Vara (2012), el tipo de investigación será básica. La investigación básica es de interés pura o teórica, donde se busca generar conocimientos, determinar la relación que existe entre las variables, diagnosticando la realidad de la institución poniendo a prueba teorías y construyendo instrumentos de medición para descartar hipótesis y responder objetivos.

Según Fernández et al. (2016) tiene un enfoque cuantitativo que busca medir variables específicas de manera objetiva, utilizando instrumentos estandarizados (como un cuestionario) que permiten obtener resultados replicables y comparables.

El estudio adoptó un diseño no experimental y correlacional, característico de investigaciones científicas que no implican la manipulación activa de variables, sino que se centran en la observación de fenómenos tal como se presentan. En este caso, no se buscó intervenir ni alterar el clima organizacional ni el desempeño de los empleados, sino simplemente observar y analizar la relación entre las variables dentro de la institución. El objetivo principal fue entender cómo se interrelacionan el clima organizacional y el desempeño laboral sin implementar cambios o manipulaciones. Se realizó una evaluación detallada para identificar cómo cada uno de estos aspectos influye en el otro, proporcionando así una visión clara de la dinámica existente entre ellos dentro de la institución (Fernández et al., 2016).

El diseño de esta investigación se esquematiza de la siguiente manera:



Descripción:

P: representa la población de estudio

O1 y O2: Vienen a ser las observaciones de las variables independientes y dependientes

r: Corresponde a la relación que existe entre las dos variables.

2.2. Población, muestra y muestreo

Población muestral: Wigodski (2015), menciona que es un subconjunto representativo de individuos o elementos seleccionados de una población total para realizar una investigación. Su propósito es reflejar las características de la población completa, permitiendo la generalización de los resultados. La población en estudio está conformada por 41 colaboradores del área administrativo en la actual siguen laborando en el Hospital Santiago Apóstol en el periodo 2023.

También se tuvo en cuenta criterios de selección a la hora de extraer la muestra:

Criterios de inclusión: solo se tomó como muestra al personal administrativo.

Criterios de exclusión: se excluyó aquellos trabajadores en licencia, comisión y vacaciones.

Tabla 1: *Muestra de la población de la investigación.*

ÁREAS	NÚMERO DE TRABAJADORES
Mesa de partes	01
Almacén	01
Vigilancia	07
Personal administrativo unidad de seguros	15
Epidemiología	05
Recursos humanos	03
Personal de estadística e informática	03
Personal en administración	04
Personal en dirección	03
TOTAL	41

Fuente: Planilla del personal administrativo del Hospital Santiago Apóstol de Bagua Grande.

Muestreo: Mata et al. (citado por López, s/f), menciona que es un proceso de selección de componentes de un conjunto de personas del total de la población, con la finalidad de analizarlos y poder caracterizar a toda la población. Esta investigación desarrollará un muestreo no probabilístico por conveniencia, lo cual nos permitirá seleccionar las personas de la muestra según acceso y disponibilidad.

2.3. Variables de estudio

Variable 1: Clima organizacional

Según Robbins (Altamirano, Galvez, & Inche, 2018) es el espacio en el que los individuos, grupo y estructuras muestran comportamientos en una organización, utilizando estos conocimientos para mejorar la productividad de dicha organización. (p. 13).

Variable 2: Desempeño laboral

Según Chiavenato, citado en Huamán M. (2019), asegura que el desempeño son actos y conductas de los colaboradores que inciden alcanzar las metas de una institución, afirma que la fortaleza de una institución es el mejor resultado del desempeño laboral. (p. 25). La variable desempeño laboral cuenta con ocho dimensiones: Planificación, Dirección, Responsabilidad, Iniciativa, Supervisión, Colaboración, Confiabilidad, Cumplimiento.

2.4. Técnicas e instrumentos

Técnica: Bastis consultores (2020), es conjunto de actividades y procesos que ejecuta el investigador para lograr el objetivo de su investigación. En la presente investigación, se desarrolló la técnica de la encuesta; Casas et. al. (2002), expresa que la información se obtendrá por observación indirecta de los hechos, dada por los entrevistados, por lo que la información obtenida puede no siempre reflejar la realidad.

Instrumento: Maradiaga (s/f), menciona que es el mecanismo que el investigador aplica para recolectar y registrar información de un grupo de personas con características en común. Para obtener de información se utilizó el cuestionario que fue adaptado de MINSA. (2015) para la variable de clima

organizacional está conformada por 3 dimensiones y consta de 28 ítems cerradas con opción Likert, y para el desempeño laboral con 8 ítems.

Es importante señalar que 20 de los trabajadores cuentan con una prueba piloto para comprobar la confiabilidad de la herramienta antes de utilizarla para todo el estudio (41), lo que arroja un alfa de Cronbach de 0.708 para la variable 1 y 0.855 para la segunda variable, fue aceptado, lo que indica una alta confiabilidad (Anexo 6).

2.5. Análisis de datos

El análisis de los datos recopilados se ejecutó utilizando el software SPSS versión 25 en español, que fue instrumental tanto para la creación de la base de datos como para la transferencia y manejo de la información obtenida. Además, el software proporcionó herramientas para la visualización de los datos y tablas, que facilitaron la interpretación de los resultados descriptivos y ayudaron a detectar posibles anomalías o tendencias en los datos. Este proceso inicial estableció una base sólida para las siguientes fases del análisis estadístico, garantizando que los resultados obtenidos fueran precisos y representativos de la realidad investigada

Dado que la muestra es inferior a 50, se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk para verificar la normalidad de los datos. Al observar que las variables siguen una distribución normal ($p > 0,05$), se procedió analizar la correlación mediante el coeficiente de Pearson. Este método es adecuado dado que Pearson asume una distribución normal de los datos, y permite evaluar la relación lineal entre las variables, ofreciendo una interpretación precisa y confiable del grado y dirección de su asociación. Esta validación del uso del coeficiente de Pearson refuerza la fiabilidad de los resultados estadísticos obtenidos.

III. RESULTADOS

3.1. Determinar la relación que existe entre la cultura de la organización y la variable desempeño laboral

Tabla 2.

Correlación entre cultura de la organización y desempeño laboral del personal administrativo.

		Desempeño laboral	
Dimensión 1:	n	p. valor	Correlación de Pearson
Cultura de la organización	41	0,005	0,438

Según la tabla 2, muestra el valor estadístico entre la cultura de la organización y el desempeño laboral donde se obtiene una correlación moderada y significativa, con un coeficiente de Pearson de 0.438 y un p-valor de 0.005; este resultado se puede reforzar al analizar cada uno de los indicadores (ver anexo 7) que componen la dimensión de cultura de la organización, es así como los indicadores de la contribución del trabajador y el interés del trabajador por el desarrollo de la organización tienen correlaciones de 0.362 ($p=0.020$) y 0.407 ($p=0.008$), respectivamente, ambas significativas, lo que revela que estos aspectos específicos de la cultura organizacional tienen un impacto considerable en el desempeño laboral, siendo los factores con mayor incidencia en el rendimiento de los trabajadores. Mientras que el indicador de apoyo mutuo muestra una correlación positiva moderada (0.293), así mismo los indicadores de compromiso con la organización, apoyo entre áreas y buen trato presentan correlaciones bajas y no significativas, indicando una relación débil, mientras que los indicadores de oportunidades laborales y ambiente laboral muestran correlaciones muy bajas y no significativas, lo que sugiere que estos aspectos específicos de la cultura no tienen un impacto relevante en el desempeño.

3.2. Determinar la relación que existe entre el diseño organizacional y la variable desempeño laboral

Tabla 3.

Correlación entre diseño organizacional y desempeño laboral del personal administrativo.

		Desempeño laboral	
Dimensión 2:	n	p. valor	Correlación de Pearson
Diseño organizacional	41	0,237	0,173

Según la tabla 3, muestra el valor estadístico entre el diseño organizacional y el desempeño laboral en la que se obtiene una correlación baja, con un coeficiente de Pearson de 0.173 y un p-valor de 0.237; que es superior al 0.05 requerido para validar su correlación; lo que significa que no existe relación entre la dimensión diseño organizacional y la variable desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Santiago Apóstol de Bagua Grande 2023. Este resultado se puede reforzar al analizar cada uno de los indicadores (ver anexo 7) que componen la dimensión del diseño organizacional, es así como los indicadores beneficio, conozco mis funciones, remuneración y escucha activa tienen correlaciones de 0.295 ($p=0.061$), 0.249 ($p=0.117$), 0.219 ($p=0.169$) y 0.203 ($p=0.204$) respectivamente, positiva baja, lo que revela que estos aspectos específicos del diseño organizacional tienen un impacto considerable en el desempeño laboral, siendo los factores con mayor incidencia en el desempeño de los trabajadores. Mientras que el indicador de actividades relacionadas con mi función muestra una correlación muy baja y no significativa (0.116), indicando una relación débil, así mismo los indicadores de toma de decisiones presentan correlaciones casi nulas, indicando que no existe correlación, así como también los indicadores comunicación con los trabajadores y evaluación de trabajo, muestran una correlación negativa débil de -0.120 ($p= 0.445$) y -0.254 ($p=0.109$), lo que sugiere que estos aspectos específicos del diseño no tienen un impacto en el desempeño.

3.3. Determinar la relación que existe entre el potencial humano y la variable desempeño laboral.

Tabla 4.

Correlación entre potencial humano y desempeño laboral del personal administrativo.

Dimensión 3:	Desempeño laboral		
	n	p. valor	Correlación de Pearson
Potencial humano	41	0,281	0,172

Según la tabla 4, muestra el valor estadístico entre el potencial humano y el desempeño laboral en la que se obtiene una correlación baja, con un coeficiente de Pearson de 0.172 y un p-valor de 0.281; que es superior al 0.05 requerido para validar la correlación entre la dimensión y la variable; lo que significa que no existe relación entre la dimensión potencial humano y la variable desempeño laboral del personal administrativo el Hospital Santiago Apóstol de Bagua Grande 2023. Este resultado se puede reforzar al analizar cada uno de los indicadores (ver anexo 7) que componen la dimensión potencial humano, es así como los indicadores satisfacción de ambiente de trabajo e iniciativa tienen correlaciones de 0.451 ($p=0.003$) y 0.402 ($p=0.009$) respectivamente, moderada y significativa, lo que revela que este aspecto específico del potencial humano tiene un impacto positivo en el desempeño laboral, siendo los factores con mayor incidencia en el desempeño de los trabajadores. Mientras que el indicador de evaluación adecuada e ideas consideradas muestra una correlación baja de 0.373 y 0.235, indicando una relación débil, así mismo el indicador de crear ideas para el progreso de la organización muestra una correlación muy baja 0.183, además el indicador adaptarse a los cambios presenta correlación casi nula, indicando que no existe correlación, así como los indicadores innovación, disposición de la jefatura, premios y reconocimientos justos, ambiente limpio y adecuado e incentivos laborales, muestran una correlación negativa muy débil de -0.002 ($p=0.990$), -0.017 ($p=0.009$), -0.204 ($p=0.202$), -0.172 ($p=0.283$) y -0.039

($p=0.808$), lo que sugiere que estos aspectos específicos del potencial humano no tienen un impacto en el desempeño.

3.4. Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Santiago Apóstol de Bagua Grande -2023

Tabla 5.

Correlación entre las variables Clima organizacional y Desempeño laboral del personal administrativo.

		Desempeño laboral	
clima organizacional	n	p-valor	Correlación de Pearson
	41	0,041	0,367

Según la tabla 5, los resultados del estudio demuestran una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Santiago Apóstol de Bagua Grande en 2023. La correlación encontrada, con un valor de p de 0,041 y una correlación de Pearson de 0,367, sugiere una relación positiva moderada entre estas dos variables. Este hallazgo indica que a medida que mejora el clima organizacional, también tiende a mejorar el desempeño laboral de los empleados. Al desglosar las correlaciones entre las dimensiones específicas del clima organizacional y el desempeño laboral, se observó que la dimensión de cultura organizacional mostró una correlación significativa y moderada con el desempeño laboral ($r = 0,438$), lo que destaca la importancia de una cultura organizacional positiva en la mejora del rendimiento. Sin embargo, las dimensiones de diseño organizacional y potencial humano no presentaron correlaciones significativas con el desempeño laboral ($r = 0,173$ y $r = 0,172$, respectivamente). Esto sugiere que, aunque el clima organizacional en general influye en el desempeño, ciertas dimensiones como la cultura organizacional tienen un impacto más relevante. Por tanto, para mejorar el desempeño laboral, es crucial enfocar las estrategias en fortalecer la cultura organizacional, mientras se consideran ajustes en otras dimensiones del clima

organizacional que puedan no tener un impacto inmediato pero que también son importantes.

En base a los resultados obtenidos anteriormente, se confirma la hipótesis (Hi) que sostiene la existencia de una relación entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores del Hospital Santiago Apóstol durante el año 2023.

IV. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos revelan una relación significativa y positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Santiago Apóstol de Bagua Grande, con un valor p de 0,041 y un coeficiente de Pearson de 0,367. Estos hallazgos son consistentes con el estudio de Solis (2021), que mostró una relación directa y significativa entre las variables en el personal de enfermería, apoyando la idea de que un buen entorno organizacional mejora el rendimiento. Del mismo modo, Espinoza (2023) identificó una alta correlación entre las variables, destacando la importancia de mantener un clima laboral saludable para optimizar el rendimiento de los empleados. Además, Araya (2019) y Palacios (2019) también encontraron que el clima organizacional impacta en el desempeño, aunque enfatizaron la necesidad de estrategias específicas para mejorar el entorno laboral. A nivel local, el estudio de Puitiza (2020) confirmó una correlación moderada entre el clima laboral y el desempeño, subrayando la importancia de desarrollar estrategias para fortalecer el clima organizacional y, por lo tanto, mejorar el rendimiento de los empleados

Los resultados encontrados en el objetivo específico 1 revelaron una correlación moderada y significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, con un coeficiente de Pearson de 0.438 y un p -valor de 0.005. Este hallazgo se consolida al observar que los indicadores de contribución del trabajador y su interés en el desarrollo organizacional mostraron correlaciones significativas de 0.362 y 0.407, respectivamente, mientras que otros indicadores como el apoyo mutuo y las oportunidades laborales tuvieron correlaciones más bajas y no significativas, indicando una influencia menos pronunciada en el desempeño. Estos resultados son consistentes con los hallazgos de Palacios (2019), quien destacó que el desempeño laboral está íntimamente relacionado con la percepción del entorno de trabajo, subrayando la relevancia de una cultura organizacional positiva. Espinoza (2023) también halló una fuerte correlación entre una cultura organizacional saludable y un mejor rendimiento laboral. A nivel local, Puitiza (2020) encontró que una cultura organizacional sólida estaba asociada con un desempeño superior, destacando la necesidad de mejorar el ambiente laboral.

Los resultados del objetivo 2 revelan una correlación baja entre el diseño organizacional y el desempeño laboral, con un coeficiente de Pearson de 0.173 y un p-valor de 0.237, lo que indica que no existe una relación significativa entre estas variables en el personal administrativo del Hospital Santiago Apóstol de Bagua Grande. Este hallazgo se reafirma al observar que los indicadores específicos del diseño organizacional, tales como beneficios, conocimiento de funciones y remuneración, presentan correlaciones bajas, mientras que los indicadores de toma de decisiones, comunicación y evaluación de trabajo muestran correlaciones muy bajas o incluso negativas. Estos resultados son congruentes con los de Espinoza (2023), quien encontró que las correlaciones en el ámbito del diseño organizacional eran más débiles, a pesar de la relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Los resultados del objetivo 3 revelan una baja correlación entre el potencial humano y el desempeño laboral, con un coeficiente de Pearson de 0.172 y un p-valor de 0.281, sugiriendo que no hay una relación significativa entre estas variables en el personal administrativo del Hospital Santiago Apóstol de Bagua Grande. Aunque algunos indicadores, como la satisfacción con el ambiente de trabajo y la iniciativa, muestran correlaciones moderadas y significativas, otros aspectos del potencial humano, como la evaluación adecuada y la capacidad para generar ideas, presentan correlaciones bajas o incluso negativas. De manera similar, el estudio de Espinoza (2023) destacó que, a pesar de la relación entre las variables, el potencial humano no tuvo un impacto significativo.

V. CONCLUSIONES

- ✓ La relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el estudio realizado evidencia una asociación significativa, tal como lo indica un coeficiente de correlación de Pearson de 0.367. Este valor sugiere una correlación positiva moderada, lo que significa que, a medida que el clima organizacional mejora, el desempeño laboral del personal también tiende a aumentar. Este hallazgo subraya la importancia de mantener y mejorar el clima organizacional para potenciar el rendimiento de los empleados, y sugiere que las organizaciones que invierten en crear un entorno de trabajo positivo pueden esperar ver mejoras tangibles en el desempeño de su personal.
- ✓ La relación entre la cultura de la organización y el desempeño laboral revela una correlación moderada y significativa, con un coeficiente de Pearson de 0.438 y un p-valor de 0.005. Este resultado indica que una cultura organizacional fuerte tiene un impacto positivo considerable en el desempeño de los empleados. Los indicadores específicos, como la contribución del trabajador y su interés por el desarrollo de la organización, muestran correlaciones significativas, destacando su relevancia en la mejora del rendimiento laboral. En contraste, otros aspectos de la cultura organizacional, como oportunidades laborales y el ambiente laboral, presentan correlaciones muy bajas o no significativas, sugiriendo que su influencia en el desempeño es menor.
- ✓ El diseño organizacional muestra una correlación baja con el desempeño laboral, con un coeficiente de Pearson de 0.173 y un p-valor de 0.237. Estos valores indican que no existe una relación significativa entre el diseño organizacional y el desempeño de los empleados. Los indicadores dentro de esta dimensión, como los beneficios y la claridad en las funciones, tienen correlaciones positivas pero bajas, sugiriendo que, en general, el diseño organizacional no tiene un impacto notable en el desempeño laboral.
- ✓ La relación entre potencial humano y desempeño laboral muestran una correlación baja con el desempeño laboral, con un coeficiente de Pearson de 0.172 y un p-valor de 0.281. Esto sugiere que no hay una relación significativa entre estas dos variables. Sin embargo, algunos indicadores específicos dentro

del potencial humano, como la satisfacción con el ambiente de trabajo y la iniciativa, presentan correlaciones moderadas y significativas, lo que indica que estos aspectos pueden tener un impacto positivo en el desempeño. Por otro lado, indicadores relacionados con la innovación y el reconocimiento muestran correlaciones muy bajas o incluso negativas, lo que sugiere que su influencia en el desempeño laboral es limitada.

VI. RECOMENDACIONES

- ✓ Proporcionar por parte de la dirección del Hospital Santiago Apóstol de Bagua Grande la adopción de medidas para mejorar el clima organizacional, ya que mediante esto se podrá mejorar aún el rendimiento desempeño laboral no solo del personal de las áreas administrativas sino también de todos los servicios que conforman el Hospital de Bagua Grande.

- ✓ Además, por parte de la jefatura el Hospital llevar a cabo intervenciones a nivel de todo el Hospital con el objetivo de mejorar la cultura de la organización antes que el diseño organizacional y potencial humano, ya que este influye más en el clima organizativo e impacta de manera significativa en el desempeño laboral.

- ✓ Fomentar una mejor comunicación y trabajo en equipo no solamente a nivel administrativo sino con todos los servicios, basados en las relaciones interpersonales respetuosas y sinceras.

- ✓ Proporcionar una evaluación periódica cada año del clima organizacional y el desempeño laboral de acuerdo a las normas técnicas que ya han establecido métodos para su evaluación.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Altamirano, M., Gálvez, M., y Inche, F. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del hospital de Chancay, Huaral. (Tesis de grado), Universidad Inca Garcilaso de la Vega, facultad de ciencias administrativas y ciencias económicas, Lima.
<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4075/tesis%20-%20altamirano%20martha%20galvez%20mavel%20e%20inche%20fermina.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Aliaga, M., & Julcamoro, R. (2016). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Regional de Cajamarca en el área de hospitalización, 2016*. (Tesis de grado), Universidad Privada del Norte, Cajamarca.
- Araya, M. (2019). *Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile*. Universidad del Bío-Bío, Chile.
<https://revistas.utp.edu.co/index.php/revistamedica/article/view/19311/16304>
- Arias, J. L. y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación. Enfoques Consulting EIRL*. 1ra Ed. Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2021-05553.
- Ayala, A., Avendaño, D., y Rodríguez, Y. (2020). *Diagnóstico del clima organizacional de la E.S.E Hospital San Vicente de Paul*. Universidad ECCI, Colombia.
<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/827/Diagn%C3%B3stico%20del%20clima%20organizacional%20de%20la%20E.S.E%20Hospital%20San%20Vicente%20de%20Paul.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Ballard, M., & Montgomery, P. (2017). *Systematic review of interventions for improving the performance of community health workers in low-income and middle-income countries*. *Systematic review of interventions for*

improving the performance of community health workers in low-income and middle-income countries., 7(10), e014216. doi:10.1136/bmjopen-2016-014216.

Casas, J., Repullo, J.R., y Donado, J. (2002). *La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I)*. Escuela Nacional de Sanidad. Sinesio Delgado, 8. 28029 Madrid. España. <https://core.ac.uk/download/pdf/82245762.pdf>

Chinga, L., & Terrazas, S. (2017). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red de Salud “Leonor Saavedra-Villa San Luis” 2014*. (Tesis de Maestría en Gestión de Servicios de Salud), Universidad César Vallejo, Lima.

Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.).

Espinoza, C. (2023). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería de un Hospital Nacional ubicado en la Libertad, 2023*. (Tesis de grado), Universidad Peruana de las Américas. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87450/Espinoza_ML-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fernández, R., Hernández, P., & Baptista, L. (2016). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: McGraw-Hill Interamericana.

González, A. (2006). *Métodos de compensación basados en competencias*. Bogotá, Colombia: Ediciones Uninorte.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª Edición). México D.F: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A.

Jesús Roca, T. F., y Salazar Gonzales, R. M. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL N°10 huaral, 2017*. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/786/TFCS-02-31.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Kok, M., et. Al. (2015). *Which intervention design factors influence performance of community health workers in low- and middle-income countries? A*

systematic review. Health Policy Plan, 30(9), 1207-1227.
doi:10.1093/heapol/czu126.

Lannes, L. (2015). *Improving health worker performance: The patient-perspective from a PBF program in Rwanda*. Soc Sci Med., 138(4), 1-11.
doi:10.1016/j.socscimed.2015.05.033

Lutwama, G., Hendrika, J., & Lovely, B. (2012). *A descriptive study on health workforce performance after decentralisation of health services in Uganda*. Hum Resour Health, 10(7), 41. doi:10.1186/1478-4491-10-41

Ministerio de Salud. (2008). *Normas y procedimientos para el proceso de evaluación de desempeño y conducta laboral*. MINSA, Oficina General de Recursos Humanos. Lima, Perú: Directiva Administrativa N°142.

Ministerio de Salud. (2012). *Metodología para el Estudio del Clima Organizacional v.02*. MINSA, Lima, Perú: Dirección General de Salud de las Personas.

Ministerio de Salud. (2016). *Hacia la cobertura universal en salud*. Conferencia Internacional. MINSA, Viceministerio de Prestaciones y Aseguramiento en Salud, Lima, Perú.

MINSA. (2015). *Informe de aplicación de encuesta de clima organizacional. Hospital Santa Rosa 2015*. Hospital Santa Rosa, Oficina de Gestión de la Calidad, Lima, Perú.

Nicomedes, E. N. (2018). *Tipos de investigación*. Instituto de Investigación en la Universidad Santo Domingo de Guzmán.

Palacios, D. (2019). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí – Ecuador*. (Tesis para doctorado) Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10989/Palacios_md.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Pérez, M.E., Sayas, B.S., y Suárez, K. (2020). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en el Hospital Universitario de Sincelejo, Colombia*.
<http://bibliotecarepositorio.clacso.edu.ar:8080/bitstream/CLACSO/171248/1/Dialogo-de-saberesIV.pdf#page=12>
- Puitiza, C. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la Microred de salud Bagua Grande. 2019*. (Tesis de grado), Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.
<https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/2305>
- Sánchez, B. (2017). *Efectos de las condiciones psicosociales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital General Teófilo Dávila*. (Tesis de Maestría), Universidad Técnica de Machala, Unidad Académica de Ciencias, Ecuador.
- Sharma, R., Webster, P., & Bhattacharyya, S. (2014). *Factors affecting the performance of community health workers in India: a multi-stakeholder perspective*. *Glob Health Action*, 13(7), 25352. doi:10.3402/gha.v7.25352.
- Solis, G. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Regional del Cusco, 2021*. (Tesis de maestría), Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79688/Solis_SGSD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Suarez, R. (2021). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el Personal de Salud de un Hospital Covid, Lima 2021*. (Tesis de maestría), Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72971/Suarez_TRJ-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Tran, K., Nguyen, P., Dang, T., & Ton, T. (2018). *The Impacts of the High-Quality Workplace Relationships on Job Performance: A Perspective on Staff Nurses in Vietnam*. *Behav Sci (Basel)*, 8(12), 109. doi:10.3390/bs8120109

Vara Horna.A. A. (2012). *Un método efectivo para las ciencias empresariales-7 pasos para una tesis exitosa* (2da Edición ed.). Lim, Perú: Facultad de ciencias admiknistrativas y recursos humanos.

World Health Organization. (2006). *Making the most of existing health workers*. Switzertland: WHO Publications.

ANEXOS

Anexo 1

Cuestionario de evaluación sobre el clima organizacional.

CUESTIONARIO DIRIGIDO A TRABAJADORES DEL AREA ADMINISTRATIVA

Sr(a) trabajador del HOSPITAL SANTIAGO APÓSTOL – BAGUA GRANDE, el presente cuestionario forma parte de un estudio, con la finalidad recoger y adquirir información de mucha importancia relacionado al tema de investigación “**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL SANTIAGO APÓSTOL DE BAGUA GRANDE-2023**”, por tal razón necesitamos su colaboración para responder cada una de las preguntas planteadas, con la veracidad correspondiente. Asimismo, los datos que Usted brinda serán confidenciales y anónimos, comunicarle que estos serán utilizados para fines de investigación.

A continuación, Usted tendrá una serie de preguntas en donde podrá responder marcando con un aspa (x) la opción conveniente. Gracias

CUESTIONARIO

DATOS GENERALES

Edad:.....

Sexo:.....

Categoría profesional:

() Administrador(a) () Contador(a) () Médico () Enfermera

() Biólogo () Tec.Enferm

() Otro, precisar.....

Cargo que desempeña:.....

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL		Nunca	A Veces	Frecuentemente	Siempre
Nº	Dimensión 1: Cultura de la organización	1	2	3	4
1	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer				
2	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable				
3	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de la organización de la salud				
4	Estoy comprometido con mi institución de salud				

5	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito				
6	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito				
7	Me interesa el desarrollo de la institución de salud				
8	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud				
	Dimensión 2: Diseño organizacional				
9	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión				
10	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo				
11	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización				
12	Las tareas que desempeño corresponden a mi función				
13	En mi centro de trabajo participo en la toma de decisiones				
14	Mi salario y beneficios son razonables				
15	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionados a trabajo				
16	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo				
17	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes				
	Dimensión 3: Potencial humano				
18	La innovación es característica de nuestra organización				
19	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas				
20	Mi jefe está disponible cuando se le necesita				
21	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada				
22	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas				
23	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa				
24	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios				
25	La limpieza de los ambientes es adecuada				
26	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de la institución				
27	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo				
28	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo				

Anexo 2

Ficha de evaluación del desempeño laboral.

Formato de Evaluación de Desempeño

Nombre de evaluado:.....

Fecha:...../...../.....

Profesión y cargo:.....

Oficina:.....

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL					
	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
	I	II	III	IV	V
Planificación	Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos.	Planifica con facilidad las actividades. Aprovecha satisfactoriamente los recursos.	Buena planificación. Aprovecha los recursos con criterio.	En general tiene inconvenientes para planificar actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos.	Le es muy difícil planificar actividades de su área. No racionaliza los recursos asignados.
Dirección	Excelente organización del trabajo asignado y delegando funciones, motivando al personal integrando sus esfuerzos que permitan el logro de metas y objetivos.	Distribuye adecuadamente las tareas al personal; considerando sus conocimientos experiencia; mostrando un aceptable nivel de dirección y organización	Organiza su trabajo, delegando. Conduce al personal adecuado a las disposiciones recibidas.	Realiza la organización del trabajo sin priorizar las actividades en función a los recursos con los que cuenta. Muestra poco nivel de dirección.	Inadecuado nivel de organización y distribución del trabajo. No motiva ni busca el desarrollo del personal su cargo
Responsabilidad	Aporta con iniciativas logrando los objetivos de la labor que desempeña.	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo surgiendo formas para alcanzar los objetivos institucionales.	Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas.	Ocasionalmente asume las funciones encomendadas.	Falta en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso.
Iniciativa	Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas. Evaluando continuamente avances y logros.	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales.	Se apega a la rutina establecida a veces logra sus objetivos.	Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr objetivos.	Por lo general se apega a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes.

supervisión	Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros.	Asigna tareas para asegurar el cumplimiento de los programas establecidos.	Regularmente asigna tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando avances y logros.	Asigna tareas con instrucciones que no son claras y precisas.	No asigna tareas, lo cual retrasa logros de la dependencia.
colaboración	Se distingue por su disposición a ayudar en la realización del trabajo. Colabora siempre de manera espontánea.	Tiene buena disposición para ayudar en la realización del trabajo, cuando se le solicita.	Manifiesta disposición a prestar su ayuda en la realización de trabajo siempre que se lo ordene.	Presta u ayuda en virtud a la orden impartida.	Siempre objeta la colaboración en el trabajo, aun cuando se le ordena.
confiabilidad	Sabe usar la información con fines discretos y construcciones con respecto a la institución y a los compañeros.	En general es prudente y guarda la información que posee de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencial.	Sabe diferenciar la información, pero comunica solo lo negativo e indiscreciones provocando conflictos.	No sabe diferenciar la información que puede proporcionar, de modo que comete indiscreciones involuntarias.	Indiscreto, nada confiable.
cumplimiento	Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución.	Casi siempre cumple las normas de la institución.	Cumple con las normas, pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de estas.	A veces no muestra respeto a las normas de la institución.	No cumple con las normas.

Firma del evaluador

Anexo 3

Matriz de consistencia.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
Problema General ¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Santiago Apóstol de Bagua Grande -2023?	Objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional con el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Santiago Apóstol de Bagua Grande -2023.	Hipótesis de investigación (Hi): Existe relación entre el Clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Santiago Apóstol de Bagua Grande-2023.	Variable dependiente: Desempeño laboral	Tipo de estudio: Cuantitativa, no experimentas, correlacional
			Variable independiente: Clima organizacional	Población: 41 profesionales Muestra: Toda la población
	Objetivos específicos: <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación que existe entre la cultura de la organización y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Santiago Apóstol -2023. Determinar la relación que existe entre el diseño organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Santiago Apóstol -2023. Determinar la relación que existe entre el potencial humano y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Santiago Apóstol -2023. 	Hipótesis nula (Ho): No existe relación entre el Clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Santiago Apóstol de Bagua Grande-2023.	Variable de caracterización: Edad sexo Tiempo laboral Categorización Tipo de puesto laboral	Tipo de muestreo: Censal Técnicas: Encuesta/ observación Instrumentos: <ul style="list-style-type: none"> Cuestionario del Clima Organizacional. MINSA (2012) v.2 Formato de evaluación de desempeño. MINSA (2008)
				Valoración estadística: <ul style="list-style-type: none"> SPSS 25 versión español

Anexo 4

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Técnica / instrumento
Variable independiente: Clima organizacional	"Espacio en el que los individuos, grupo y estructuras muestran comportamientos en una organización, utilizando estos conocimientos para mejorar la eficacia de dicha organización" (Robbins citado por Altamirano, Gálvez, & Inche, 2018, p. 13)	Cultura de la organización	Conflicto/cooperación	Cuestionario del Clima Organizacional. Adaptado del MINSA (2012) v.2
			Identidad	
			Motivación	
		Diseño organizacional	Estructura	
			Toma de decisiones	
			Comunicación	
			Remuneración	
		Potencial humano	Innovación	
			Recompensa	
			Liderazgo	
			Confort	
Variable dependiente: Desempeño laboral	"Acciones y comportamientos de los colaboradores que inciden en logro de las metas de la organización, Afirma que la fortaleza de una institución es el mejor resultado del desempeño laboral" (Chiavenato, citado en Huamán M., 2019, p. 25)	Planificación		Formato de evaluación de desempeño. Adaptado del MINSA (2008)
		Dirección		
		Responsabilidad		
		Iniciativa		
		Supervisión		
		Colaboración		
		Confiabilidad		
Cumplimiento				

Anexo 5:

Prueba de normalidad

Clima organizacional y desempeño laboral

Variable	Estadístico Shapiro-Wilk	gl	Sig. (p-valor)	Conclusión de Normalidad
Clima Organizacional	0,969	41	0,319	Normal ($p > 0,05$)
Desempeño Laboral	0,970	41	0,400	Normal ($p > 0,05$)

a) Clima Organizacional:

✓ Estadístico Shapiro-Wilk: 0.969

✓ Grados de Libertad (gl): 41

✓ Valor p (Sig.): 0.319

Interpretación: El valor p obtenido (0.319) es superior al nivel de significancia estándar de 0.05, lo que indica que no se puede rechazar la hipótesis nula de normalidad. En consecuencia, la variable "Clima Organizacional" sigue una distribución normal. Este resultado es fundamental, ya que justifica el uso de métodos estadísticos que asumen normalidad en los datos, como el coeficiente de correlación de Pearson.

b) Desempeño Laboral:

✓ Estadístico Shapiro-Wilk: 0.970

✓ Grados de Libertad (gl): 41

✓ Valor p (Sig.): 0.400

Interpretación: Similar a "Clima Organizacional", el valor p para "Desempeño Laboral" (0.400) supera el umbral de 0.05. Esto sugiere que los datos de esta variable no presentan desviaciones significativas respecto a una distribución normal. La suposición de normalidad para esta variable es, por tanto, adecuada

Tras observar los datos y dado que la muestra es menor a 50, se ha tomado en consideración la prueba Shapiro- Wilk, así mismo se observa que las variables siguen una distribución normal ya que el p- valor es mayor que 0.05, se puede proceder con el análisis de correlación utilizando el **coeficiente de correlación de Pearson**. Este enfoque es el más apropiado, ya que Pearson asume que los datos se distribuyen normalmente. La correlación de Pearson permitirá medir la relación lineal entre estas dos variables, proporcionando una interpretación precisa y confiable del grado y dirección de su asociación. Este análisis no solo valida el uso de Pearson, sino que también refuerza la confianza en los resultados estadísticos que se obtendrán a partir de este modelo.

Anexo 6:

Análisis de fiabilidad

El análisis de fiabilidad fue realizado en base a una prueba piloto a 20 trabajadores de la población total del Hospital Santiago Apostol de Bagua Grande considerada para el presente estudio.

a) Para el clima organizacional:

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	48,8
	Excluido ^a	21	51,2
	Total	41	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,708	28

Un alfa de Cronbach de 0.708. indica que el instrumento tiene un alto nivel de confiabilidad.

b) Para el desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	48,8
	Excluido ^a	21	51,2
	Total	41	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,855	8

Un alfa de Cronbach de 0.855 indica que el instrumento tiene excelente confiabilidad.

Anexo 7

a) *Correlación de los indicadores de la dimensión cultura de la organización y la variable desempeño laboral*

Correlaciones de los indicadores de la dimensión 1 con la variable 2										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TV2
P1	Correlación de Pearson	1	-0,101	0,140	-0,183	-0,231	0,114	0,057	-0,306	0,046
	Sig. (bilateral)		0,531	0,382	0,252	0,146	0,477	0,726	0,052	0,773
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
P2	Correlación de Pearson	-0,101	1	-0,107	-0,108	,327*	0,089	-0,108	0,260	-0,028
	Sig. (bilateral)	0,531		0,507	0,503	0,037	0,578	0,503	0,101	0,861
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
P3	Correlación de Pearson	0,140	-0,107	1	-0,125	0,055	-0,215	,396*	0,221	,362*
	Sig. (bilateral)	0,382	0,507		0,437	0,734	0,177	0,010	0,164	0,020
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
P4	Correlación de Pearson	-0,183	-0,108	-0,125	1	0,013	0,227	,385*	0,261	0,128
	Sig. (bilateral)	0,252	0,503	0,437		0,934	0,153	0,013	0,099	0,425
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
P5	Correlación de Pearson	-0,231	,327*	0,055	0,013	1	0,267	-0,258	,519**	0,191
	Sig. (bilateral)	0,146	0,037	0,734	0,934		0,092	0,103	0,001	0,231
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41

P6	Correlación de Pearson	0,114	0,089	-0,215	0,227	0,267	1	0,148	0,201	0,293
	Sig. (bilateral)	0,477	0,578	0,177	0,153	0,092		0,355	0,207	0,063
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
P7	Correlación de Pearson	0,057	-0,108	,396*	,385*	-0,258	0,148	1	0,131	,407**
	Sig. (bilateral)	0,726	0,503	0,010	0,013	0,103	0,355		0,415	0,008
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
P8	Correlación de Pearson	-0,306	0,260	0,221	0,261	,519**	0,201	0,131	1	0,188
	Sig. (bilateral)	0,052	0,101	0,164	0,099	0,001	0,207	0,415		0,240
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
TV2	Correlación de Pearson	0,046	-0,028	,362*	0,128	0,191	0,293	,407**	0,188	1
	Sig. (bilateral)	0,773	0,861	0,020	0,425	0,231	0,063	0,008	0,240	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41

b) *Correlación de los indicadores de la dimensión diseño organizacional y la variable desempeño laboral*

Correlaciones de los indicadores de la dimensión 2 con la variable 2											
		P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	TV2
P9	Correlación de Pearson	1	,543**	,359*	-0,024	0,018	,409**	,466**	0,157	0,017	0,052
	Sig. (bilateral)		0,000	0,021	0,882	0,912	0,008	0,002	0,328	0,917	0,747
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
P10	Correlación de Pearson	,543**	1	-0,098	-0,207	-0,180	,664**	,319*	0,152	0,130	0,219
	Sig. (bilateral)	0,000		0,543	0,195	0,259	0,000	0,042	0,343	0,417	0,169
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
P11	Correlación de Pearson	,359*	-0,098	1	0,221	0,046	-0,131	-0,075	-0,285	0,149	0,249
	Sig. (bilateral)	0,021	0,543		0,164	0,776	0,413	0,639	0,070	0,351	0,117
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
P12	Correlación de Pearson	-0,024	-0,207	0,221	1	,331*	-0,120	0,188	0,263	0,222	0,116
	Sig. (bilateral)	0,882	0,195	0,164		0,035	0,455	0,238	0,096	0,163	0,471
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
P13	Correlación de Pearson	0,018	-0,180	0,046	,331*	1	-0,036	-0,010	0,137	0,166	0,012
	Sig. (bilateral)	0,912	0,259	0,776	0,035		0,822	0,950	0,392	0,299	0,940
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
P14	Correlación de Pearson	,409**	,664**	-0,131	-0,120	-0,036	1	,317*	-0,036	0,092	0,295

	Sig. (bilateral)	0,008	0,000	0,413	0,455	0,822		0,043	0,823	0,566	0,061
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
P15	Correlación de Pearson	,466**	,319*	-0,075	0,188	-0,010	,317*	1	,601**	0,167	-0,120
	Sig. (bilateral)	0,002	0,042	0,639	0,238	0,950	0,043		0,000	0,296	0,455
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
P16	Correlación de Pearson	0,157	0,152	-0,285	0,263	0,137	-0,036	,601**	1	0,245	-0,254
	Sig. (bilateral)	0,328	0,343	0,070	0,096	0,392	0,823	0,000		0,122	0,109
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
P17	Correlación de Pearson	0,017	0,130	0,149	0,222	0,166	0,092	0,167	0,245	1	0,203
	Sig. (bilateral)	0,917	0,417	0,351	0,163	0,299	0,566	0,296	0,122		0,204
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
TV2	Correlación de Pearson	0,052	0,219	0,249	0,116	0,012	0,295	-0,120	-0,254	0,203	1
	Sig. (bilateral)	0,747	0,169	0,117	0,471	0,940	0,061	0,455	0,109	0,204	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

c) *Correlación de los indicadores de la dimensión diseño organizacional y la variable desempeño laboral*

Correlaciones de los indicadores de la dimensión 3 con la variable 2													
		P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	TV2
P18	Correlación de Pearson	1	0,209	-0,222	0,010	-0,005	0,178	-0,281	0,229	0,080	,362*	0,217	-0,002
	Sig. (bilateral)		0,191	0,162	0,949	0,976	0,265	0,075	0,150	0,621	0,020	0,174	0,990
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
P19	Correlación de Pearson	0,209	1	0,017	-0,075	0,036	-0,135	0,094	-0,222	0,285	,386*	,416**	,402**
	Sig. (bilateral)	0,191		0,917	0,639	0,824	0,399	0,560	0,162	0,071	0,013	0,007	0,009
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
P20	Correlación de Pearson	-0,222	0,017	1	0,212	-0,154	0,087	0,257	0,064	-0,046	-0,025	0,227	-0,017
	Sig. (bilateral)	0,162	0,917		0,183	0,336	0,590	0,104	0,693	0,775	0,878	0,153	0,916
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
P21	Correlación de Pearson	0,010	-0,075	0,212	1	0,292	0,159	,330*	0,132	0,207	-0,117	,438**	,373*
	Sig. (bilateral)	0,949	0,639	0,183		0,064	0,322	0,035	0,409	0,194	0,466	0,004	0,016
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
P22	Correlación de Pearson	-0,005	0,036	-0,154	0,292	1	,383*	,336*	-0,063	0,238	0,083	0,120	0,235
	Sig. (bilateral)	0,976	0,824	0,336	0,064		0,013	0,032	0,696	0,135	0,607	0,455	0,138
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
P23	Correlación de Pearson	0,178	-0,135	0,087	0,159	,383*	1	,562**	,513**	0,271	,429**	0,036	-0,204

	Sig. (bilateral)	0,265	0,399	0,590	0,322	0,013		0,000	0,001	0,086	0,005	0,824	0,202
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
P24	Correlación de Pearson	-0,281	0,094	0,257	,330*	,336*	,562**	1	0,142	0,119	0,137	0,139	0,082
	Sig. (bilateral)	0,075	0,560	0,104	0,035	0,032	0,000		0,374	0,457	0,394	0,386	0,610
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
P25	Correlación de Pearson	0,229	-0,222	0,064	0,132	-0,063	,513**	0,142	1	0,084	,344*	-0,174	-0,172
	Sig. (bilateral)	0,150	0,162	0,693	0,409	0,696	0,001	0,374		0,601	0,028	0,276	0,283
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
P26	Correlación de Pearson	0,080	0,285	-0,046	0,207	0,238	0,271	0,119	0,084	1	,538**	,392*	0,183
	Sig. (bilateral)	0,621	0,071	0,775	0,194	0,135	0,086	0,457	0,601		0,000	0,011	0,252
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
P27	Correlación de Pearson	,362*	,386*	-0,025	-0,117	0,083	,429**	0,137	,344*	,538**	1	0,189	-0,039
	Sig. (bilateral)	0,020	0,013	0,878	0,466	0,607	0,005	0,394	0,028	0,000		0,237	0,808
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
P28	Correlación de Pearson	0,217	,416**	0,227	,438**	0,120	0,036	0,139	-0,174	,392*	0,189	1	,451**
	Sig. (bilateral)	0,174	0,007	0,153	0,004	0,455	0,824	0,386	0,276	0,011	0,237		0,003
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
TV2	Correlación de Pearson	-0,002	,402**	-0,017	,373*	0,235	-0,204	0,082	-0,172	0,183	-0,039	,451**	1
	Sig. (bilateral)	0,990	0,009	0,916	0,016	0,138	0,202	0,610	0,283	0,252	0,808	0,003	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41