



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del
personal administrativo en el hospital de apoyo de Huarmey,
2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Huerta Dueñas, Lizbeth Maryory (orcid.org/0000-0002-4060-5675)

ASESOR:

Dr. Davila Arenaza, Victor Demetrio (orcid.org/0000-0002-8917-1919)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria

Dedico esta investigación primeramente a Dios, por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida a mis padres Guillermo Huerta y Mery Dueñas, por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, por su trabajo constante y el sacrificio durante todos estos años de carrera profesional, a mi hermano Fernando Huerta Dueñas por brindarme su apoyo incondicional y a mi sobrino, Noah Liam para que vea en mí una motivación profesional, a mi abuelita Ernestina Tamariz que desde el cielo guía mi camino; gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y alcanzar mi meta.

Agradecimiento

El presente trabajo de tesis agradezco a Dios por haberme dado la existencia, por bendecirme y permitir llegar hasta donde he llegado, porque hiciste realidad este sueño anhelado y porque voy a cumplir la promesa que le hice a mi abuelita que desde el cielo me cuida, le doy gracias a mi familia por estar siempre a mi lado apoyándome, aconsejándome, por los valores que me han inculcado, y por haberme dado la oportunidad de tener una excelente educación y ser una gran profesional.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	48
VI. CONCLUSIONES	54
VII. RECOMENDACIONES	55
REFERENCIAS	56
ANEXOS	60

Índice de tablas

Tabla 1: Distribución de frecuencia de la variable Clima organizacional	21
Tabla 2: Distribución de frecuencia de la Estructura de la institución	22
Tabla 3: Distribución de frecuencia de Valores	23
Tabla 4: Distribución de frecuencia de Motivación	24
Tabla 5: Distribución frecuencia de Hábitos y costumbres	25
Tabla 6: Distribución de frecuencia de la variable Desempeño laboral	26
Tabla 7: Distribución de frecuencia de Productividad	27
Tabla 8: Distribución Frecuencia del Conocimiento del trabajo	28
Tabla 9: Distribución Frecuencia de Competencias comunicativas	29
Tabla 10: Distribución de frecuencia de liderazgo	30
Tabla 11: Prueba de normalidad	31
Tabla 12: Coeficiencia de correlación	32
Tabla 13: Correlación de hipótesis general	33
Tabla 14: Resumen del modelo	33
Tabla 15: ANOVAa de Hipótesis General	34
Tabla 16: Ecuación de Coeficiente de Hipótesis General	34
Tabla 17: Correlación de hipótesis específica 1	36
Tabla 18: Resumen del modelo de hipótesis específica 1	36
Tabla 19: ANOVAa de hipótesis específica 1	37
Tabla 20: Ecuación coeficiente de hipótesis específica 1	38
Tabla 21: Correlación hipótesis específica 2	38
Tabla 22: Resumen del modelo de hipótesis específica 2	40
Tabla 23: ANOVAa de hipótesis específica 2	40

Tabla 24: Ecuación de coeficientes de hipótesis específica 2	41
Tabla 25: Correlación de hipótesis específica 3	42
Tabla 26: Resumen del modelo de hipótesis específica 3	43
Tabla 27: ANOVAa de hipótesis específica 3	43
Tabla 28: Ecuación de Coeficiente de hipótesis específica 3	44
Tabla 29: Correlación de hipótesis específica 4	45
Tabla 30: Resumen del modelo de hipótesis específica 4	45
Tabla 31: ANOVAa de hipótesis específica 4	46
Tabla 32: Ecuación de Coeficientes de hipótesis específica	47

4

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Gráfica de frecuencia de la variable Clima Organizacional	21
Figura 2: Gráfica de frecuencia de Estructura de la institución	22
Figura 3: Gráfica de frecuencia de Valores	23
Figura 4: Gráfica de frecuencia de Motivación	24
Figura 5: Gráfica de frecuencia de Hábitos y costumbres	25
Figura 6: Gráfica de frecuencia de la variable Desempeño laboral	26
Figura 7: Gráfica de frecuencia de Productividad	27
Figura 8: Gráfica de frecuencia del Conocimiento del trabajo	28
Figura 9: Gráfica de frecuencia de Competencias comunicativas	29
Figura 10: Gráfica de frecuencia de Liderazgo	30

Resumen

La tesis tuvo como objetivo general determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal administrativo, la metodología que fue utilizada es de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, nivel explicativo, diseño no experimental de corte transversal, la población estuvo constituida por 80 personales administrativo, para la obtención de los datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario que fue de tipo Likert; de acuerdo a los resultados obtenidos de un análisis descriptivo e inferencial se ha determinado que existe relación significativa del clima organizacional con el desempeño laboral del personal administrativo, con un nivel de correlación: de 0.000 rh sperman de 0,641.

Palabras clave: clima, organizacional, desempeño, laboral, administrativo

Abstract

The overall objective of the thesis was to determine the influence of the organizational climate on the work performance of administrative staff, the methodology used was quantitative, applied type, explanatory level, nonexperimental design of cross-section, the population consisted of 80 administrative staff, the survey technique was used to obtain the data and a Likert-type questionnaire was used as an instrument; According to the results obtained from a descriptive and inferential analysis, it has been determined that there is a significant relationship between the organizational climate and the work performance of administrative staff, with a correlation level of 0.000 rh sperman of 0,641. Keywords: climate, organizational, performance, labor, administrative

I. INTRODUCCIÓN

A escala global, el clima organizacional ha sido reconocido como el factor principal de la organización, lo que nos permite alcanzar un alto grado de efectividad y eficiencia en nuestras actividades, con el fin de aumentar productividad a nivel internacional, la gente suele mencionar el tema de la motivación de los empleados de la compañía.

Por ello, a nivel internacional, debemos prestar más atención al clima organizacional de la entidad, pues es parte importante del avance de la estrategia organizacional planificada y brinda a los gerentes la posibilidad de ver el futuro de la organización. Además, los elementos muestran cambios el estado actual de la organización en el medio ambiente.

El clima organizacional está relacionado los lineamientos de trabajo y las particularidades del lugar donde se desarrolla el empleo, lo que producirá una apreciación entre los colaboradores que afectan su conducta (Goncalves, 1997).

Actualmente, el clima organizacional es de interés público porque su conocimiento guía el proceso de determinación del comportamiento organizacional y porque genera un beneficio a gran escala en los índices de productividad por medio del mejoramiento constante en el ámbito laboral.

A nivel nacional, el clima laboral engloba al conjunto de manifestaciones prácticas, políticas, estructuras, métodos y técnicas las cuales se dan dentro de la empresa. Por lo tanto, las respuestas de las personas a esta percepción se establecen durante un largo período de tiempo y son observables diariamente, tiempo medible y cuantificable.

El problema es que los administradores del hospital de apoyo de Huarmey no son capaces de liderar, identificar o comprometerse con la gestión de la institución.

El desempeño laboral se refiere al valor que se espera que ayude a la organización de diferentes comportamientos dentro de un período de tiempo. Estos

comportamientos de la misma o varias personas en diferentes momentos al mismo tiempo contribuirán a la eficiencia organizacional. Dentro de los lineamientos primordiales de evaluación psicológica de desempeño, el desempeño en el trabajo es un complemento del establecimiento de metas. El establecimiento de metas puede activar el comportamiento y mejorar el desempeño porque puede ayudar a las personas a concentrarse en metas difíciles, las metas son fáciles. Es la conducta analizada en la indagación del establecimiento de metas. Formula un propósito fundamental personal para alcanzar la meta propuesta. Por tanto, este estudio busca determinar si el clima organizacional influye sobre el desempeño laboral del personal administrativo en el hospital de apoyo de Huarmey, con la finalidad hacer comprender al personal administrativo acerca de temas importantes como el liderazgo, identificación y al compromiso con la institución.

El problema general se delimito de la siguiente manera: ¿Cómo influye el clima Organizacional en el desempeño laboral del personal administrativo en el hospital de apoyo de Huarmey, 2020? Los problemas específicos que se propusieron fueron los siguientes (a) ¿Cómo influye el clima Organizacional en la productividad del personal administrativo en el hospital de apoyo de Huarmey, 2020?, (b) ¿Cómo influye el clima Organizacional en el Conocimiento del trabajo del personal administrativo en el hospital de apoyo de Huarmey, 2020?, (c) ¿Cómo influye el clima Organizacional en las competencias comunicativas del personal administrativo en el hospital de apoyo de Huarmey, 2020? y (d) ¿Cómo influye el clima Organizacional en el liderazgo del personal administrativo en el hospital de apoyo de Huarmey, 2020?.

Por otro lado, desde el enfoque teórico, el trabajo de investigación es razonable, dado que se ha realizado un estudio detallado sobre la conducta de las variables clima organizacional y desempeño laboral.

Asimismo, se ha obtenido información de los sujetos de investigación a través de indicadores para comprender su relación. Variables mencionadas; también se proponen hipótesis e ideas para futuras investigaciones. Metodológicamente, la investigación es razonable porque define los conceptos de confiabilidad y variables

de captación de clientes mediante la búsqueda de información de diferentes autores, así como también se diseña una herramienta para obtener información que pueda ser utilizada en futuras investigaciones. Tomando en cuenta una visión más práctica, los hallazgos y recomendaciones de la encuesta servirán como contribuciones.

En ese sentido, el objetivo general es: Determinar de qué manera influye el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración del hospital de apoyo de Huarmey, 2020.

En cuanto a los objetivos específicos, estos son: Determinar la influencia del clima organizacional en la productividad del personal del área de administración en el hospital de apoyo de Huarmey, 2020; Determinar la influencia del clima organizacional en el Conocimiento del trabajo del personal del área de administración en el hospital de apoyo de Huarmey, 2020; Determinar la influencia del clima organizacional en las competencias comunicativas del personal del área de administración en el hospital de apoyo de Huarmey, 2020 y Determinar la influencia del clima organizacional en el liderazgo del personal del área de administración en el hospital de apoyo de Huarmey,2020.

II. MARCO TEÓRICO

En primer lugar, para definir el tema de Clima Organizacional, Ayala (2019), explica en su estudio que tiene como fin implementar la existencia de una correlación en cuanto al liderazgo y clima laboral de los colaboradores de las entidades de salud que constituyen una microrred en el Perú.

Alves (2003), en su investigación que tiene como finalidad el análisis y comprensión de la relación que existe entre liderazgo y el clima en la organización. Tomando un enfoque global desde el punto de organización deportiva abarcando también el equipo deportivo. Utilizan herramientas para estudiar el liderazgo. El modelo de fuerza se aplica al movimiento, y se proponen investigaciones basadas en el estudio. Este trabajo presenta conclusiones para aplicaciones prácticas.

Torres & Zegarra (2014) exploraron el grado en la influencia correlativa de las teorías relativas al clima de las organizaciones y el rendimiento de los trabajadores en las instituciones educativas ubicadas en Puno Bolívar. El estudio es modelo cuantitativo, de muestreo aleatorio y estratificado, maneja una muestra está compuesta por 133 educadores. Concluyendo que cuanto mejor sea el ambiente organizacional, mejor será el desempeño.

Salas (2018), este artículo tiene como fin indicar cuál es la relación entre autonomía y satisfacción en el trabajo. Métodos cuantitativos basados en diseño no experimental y transversal, utilizando métodos hipotéticos deductivos. Se realizó una encuesta por cuestionario a 122 trabajadores. Por tanto, se puede concluir que cuando la autonomía laboral es cierta, tanto los trabajadores como las trabajadoras tienen una alta satisfacción laboral.

Sotelo, J. y Figueroa, E. (2017), la intención del artículo es establecer la relación de las teorías: clima laboral y la calidad de servicio que perciben los docentes de las instituciones educativas secundarias (especialmente las dos escuelas secundarias del estado) de Durango, México. Se utilizan técnicas de encuesta para recopilar información. El cuestionario se aplicó a docentes y administradores en el segundo semestre de 2014. En el punto estadístico se basa en la regresión lineal

simple, donde se proponen ecuaciones de regresión y se realiza el análisis de hipótesis. La conclusión del autor indica que, si existe una correlación entre las variables, siendo esta positiva.

A nivel nacional, considerando a el tema de Clima Organizacional: Sánchez, G. y Salazar, Cl. (2016), tuvieron como objeto de investigación verificar de qué manera repercute el clima laboral en la productividad de los colaboradores de la Oficina de Asuntos Generales de Cajamarca en 2016. Población Consta de 88 colaboradores y 56 colaboradores de la Dirección de Asuntos Generales del Gobierno Provincial de Cajamarca. El método utilizado es la investigación descriptiva y de relevancia, utilizando el diseño no experimental de tribunales transaccionales y de relevancia. El estudio maneja como herramienta la encuesta y con ello los autores antes mencionados, llegan a la siguiente conclusión, que la Oficina de Asuntos Generales debe ponerse en contacto con los socios y ganarse su confianza, y brindarles tiempo para comunicarse de manera efectiva, creando así un buen ambiente organizacional para la cooperación Las personas se sienten motivadas para incorporarse y trabajar en la institución.

Fabián, J. (2019), el objetivo general es determinar el impacto del clima organizacional en el desempeño del personal administrativo de la Universidad Nacional Cajamarca en 2018. La población la conformaron 475 colaboradores del área administrativa de la Universidad Nacional de Cajamarca. Los métodos utilizados en este estudio serán descriptivos y estadísticos. La conclusión es que el rector de la Universidad Nacional Cajamarca debe elaborar y ejecutar un plan efectivo para fomentar un mejor clima organizacional, además de tomar en cuenta todas las deficiencias encontradas en el estudio para disiparlas.

En el plano internacional, la variable Clima Organizacional muestra estudios como el de Palomino, M. y Peña, R. (2016), el fin del estudio es examinar la influencia entre el ambiente de trabajo y la productividad laboral de los colaboradores de una empresa papelera. El estudio estuvo representado por 97 empleados de la empresa y una muestra de 49 colaboradores. Los métodos utilizados en esta investigación serán descriptivos y relevantes. La conclusión del

estudio es que generaran un impacto en la productividad positiva en las funciones laborales en un periodo corto y largo.

Zans, A. (2017), en su estudio cuyo objetivo es analizar el clima laboral y el impacto en la productividad de los trabajadores del departamento administrativo. Además de los docentes educadores multidisciplinarios en la región U.N.A.N.-Matagalpa de la ciudad de Managua en 2016. La población conformada por 88 personas del Instituto Multidisciplinario de la Región de Managuapa, U.N.A.N., entre ellos docentes y trabajadores en el estado de Matagalpa durante 2016. El método utilizado en este estudio será un método transversal, cuantitativo y no experimental. Se puede concluir que la tarea se ejecuta y ejecuta en el tiempo requerido y gran parte de la decisión se toma por separado. Falta de plan de entrenamiento.

En cuanto a la variable Desempeño Laboral: García, M. (2009) argumenta en su artículo que el ambiente laboral es una parte esencial para el desarrollo de la empresa, y el clima organizacional es análisis a profundidad, el diagnóstico y la mejora que se realiza directamente en el campo espiritual de la organización. Los valores que impulsan el desarrollo de la corporación son tanto costumbres, creencias y prácticas comerciales los cuales ayudan a demostrar los motivos de satisfacción e insatisfacción en el trabajo.

Pérez (2009), evaluar el desempeño laboral es muy importante en una organización, es necesario entender los desempeños laborales de cada trabajador, pero nunca es una tarea fácil y en muchos casos la evaluación del desempeño sigue en la práctica. Está lejos de ser suficiente, porque se mezclan los factores subjetivos de la empresa, lo que dificulta la propia valoración, prestando atención a aquellos aspectos que no están directamente relacionados con el rendimiento efectivo de los empleados, lo que da lugar a una decisión empresarial. Por ello se han diseñado muchos métodos, de hecho, la naturaleza de la tarea permite a cada empresa adaptar algunos de estos métodos o diseños y aplicar diferentes métodos diseñados por sus administradores.

Torres & Zegarra (2014) exploraron el nivel de influencia correlativa entre las teorías: clima de las organizaciones y el desempeño de los trabajadores de la I. E.,

de la ciudad de Puno Bolívar. El estudio fue de carácter básico y con diseño no experimental. El estudio es modelo cuantitativo, de muestreo aleatorio y estratificado, maneja una muestra está compuesta por 133 educadores. Concluyendo que cuanto mejor sea el ambiente organizacional, mejor será el desempeño

Ramon & Salas (2010), La calidad de los servicios de salud se relaciona con el lugar de la capacidad del capital humano que trabaja allí. Dado el estudio realizado en Cuba, indica carece de un mecanismo o método de evaluación de productividad en el trabajo de los médicos como otros profesionales en diferentes rubros. Los autores llevan veinte años investigando este tema, y la investigación se desarrolla en tres etapas: la estrategia propuesta como producto final de la investigación que permite el desempeño laboral del médico a nivel de estándar internacional, la superación profesional permanente, los créditos de posgrado y La interrelación entre los certificados a evaluar. Sacar conclusiones e iniciar recomendaciones de implementación.

Quinteros (2008), en su investigación estudia los temas de entorno laboral como desempeño en el trabajo de los colaboradores de Vigilantes Asociados de la Costa Oriental del Lago (VADECOL). El proyecto fue de carácter descriptiva y cuantitativa, tiene un grupo poblacional de 82 trabajadores, pero representada por 45 trabajadores en la muestra. Como resultados se obtuvo que, el autor concluye, que el clima laboral no es el adecuado, lo cual repercute de manera negativa en los colaboradores de la empresa con respecto al rendimiento laboral.

Salas & Díaz (2012) A partir de los últimos cinco años del siglo pasado, en el entorno global como el país de cuba, se han planteado las bases y requisitos previos para evaluar la capacidad y el desempeño laboral. El Ministerio de Salud Pública ha establecido un Comité Nacional de Competencia y Desempeño, con el objetivo de volver a evaluar el desempeño de los profesionales en la salud con base a las capacidades del sistema nacional de salud lo antes posible. Los servicios de calidad en salud inician con la capacidad y nivel de desempeño de los doctores bajo la productividad de sus funciones de trabajo y a nivel social. El conocimiento es un

elemento muy valioso en estas épocas, en cierta medida, esto se ha convertido en el cimiento del trabajo humano, por lo que la sociedad actual se denomina sociedad de sabiduría del milenio. Por tanto, la titulación profesional es la capacidad para actuar, inmiscuirse y tomar decisiones en circunstancias no siempre imaginables, por lo que el punto de interés internacional ha cambiado. Las calificaciones se convierten en habilidades. Capacidad laboral. Por tanto, la práctica laboral eficaz requiere una perspectiva de competencias. Esta es una visión moderna de la relación entre el conocimiento diario y el trabajo. En el Sistema Nacional de Salud de Cuba se establece e integra una base teórica de habilidades y productividad laboral, así como su correspondiente valoración y certificación.

Tello (2006), hasta cierto punto, esto se ha convertido en los cimientos del capital laboral humano, por lo que la sociedad en estos momentos se le denomina sociedad del conocimiento. Por tanto, la titulación profesional no se concibe como acumulación de conocimientos o destrezas, en vez se le menciona como capacidad de generar acción, intervención y toma de decisiones en condiciones no siempre predecibles, por lo que el punto de interés internacional ha cambiado. Las calificaciones se convierten en habilidades. Habilidad para trabajar. Por tanto, la práctica laboral eficaz requiere una dirección de competencias. En el Sistema Nacional de Salud de Cuba se ha establecido una base teórica de competencias y desempeño laboral, que ha sido evaluada y certificada en consecuencia.

Espinel, Goetschel y Calderon (2017). La investigación muestra un diseño de factores y subfactores que tienen influencia en el desempeño laboral del programa de maestría profesional en mejoramiento de procesos de la Universidad Central del Ecuador. Metodológicamente, descriptiva, explicativa, experimental. Además, aplicó un cuestionario el cual ayudó en la obtención de datos los cuales proporcionaron información sobre los procesos, organización y planificación que realizaron durante su desenvolvimiento académico, con la finalidad de transformar elementos que ayuden a mejorar el Programa de Postgrado, concluyendo; que entre los factores que logran incidir en el desempeño de los trabajadores, son políticas de la empresa, conocimiento y habilidades, generando un alto nivel de insatisfacción.

A nivel nacional tomando en cuenta, la variable Desempeño Laboral: Garrido, A. (2018), detalla en su investigación que el objetivo es establecer la relatividad que existe entre el clima del ambiente laboral y el rendimiento del personal administrativo que labora en la Facultad de Ciencias Empresariales y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porras. La población está formada por 33 empleados. El método utilizado es una encuesta transversal no experimental. Las herramientas utilizadas para la investigación son cuestionarios y cuestionarios. La conclusión es que se deben diseñar herramientas o métodos para medir con mayor precisión el desempeño de diversos espacios de la organización con la finalidad de evaluar el proceso de cada organización.

Jáuregui, A. (2018), el objetivo general es determinar el impacto del clima organizacional en el desempeño del personal administrativo en las instituciones educativas César Vallejo - Lima. La población se conforma por 37 personas administrativas de César Vallejo La Victoria, un centro educativo en Lima, Perú. El instrumento utilizó encuestas de 40 preguntas. La conclusión es que los gerentes deben promover la comunicación interpersonal entre el personal administrativo para promover la reconciliación y dejar de lado las diferencias entre los trabajadores.

A nivel internacional, tomando en cuenta la variable Desempeño Laboral: Polanco, C. (2014), explica que, su objetivo general es describir la existencia de la relación del clima laboral y la satisfacción de los educadores que laboran en INTAE. La conclusión es que el rol de las personas en los educadores y gerentes corresponde al ajuste de la teoría de expectativas y los estereotipos profesionales.

Teorías y enfoques conceptuales con relación a la variable clima organizacional:

La Teoría de sistemas (Likert):

(Brunet, 1987), explica que existen dos tipos de clima organizacional, los cuales ambos están subdivididos en dos partes, a continuación, se observará cada uno de ellos:

- Sistema I - Autoritarismo explotador: Se muestra un clima organizacional en el cual la parte directiva no muestra confianza hacia sus empleados. Así mismo mayormente tanto las decisiones como los objetivos son tomados solo por la parte directiva, de tal manera que estas van siendo aceptadas por parte de los demás integrantes y de forma jerárquica. Además, los empleados laboran en un ambiente lleno de temor, dado que en el trabajo mayormente castigados y reciben amenazas, al igual las recompensas son escasas. Como se puede observar el clima organizacional vive un entorno permanente, ya que la comunicación no es de forma directa sino jerárquica.
- Sistema II – Autoritarismo paternalista: Este tipo de clima organizacional, la relación entre la parte directiva y los demás miembros de la organización es de tipo condescendiente. De igual manera las decisiones mayormente son tomadas por la parte directiva y ocasionalmente por parte de los demás integrantes de la organización. Los premios, al igual que los castigos, se utilizan para motivar a los empleados. Concluyendo así que, en este tipo de clima organizacional, la parte directiva si tienen en cuenta las prioridades que tienen los colaboradores, dando así la noción de un ambiente estructurado y a la vez estable.
- Sistema III – Consultivo: Este tipo de Clima Organizacional muestra a la parte directiva evolucionada dado que muestran confianza hacia sus empleados. Por consiguiente, las decisiones y políticas son tomadas por la parte directiva pero también permiten que los empleados también participen de aquellas decisiones no tan fundamentales. Por otro lado, la comunicación es de manera descendente. En cuanto a los premios y los castigos son ocasionales y solo son utilizados en ocasiones de manera que ayuden a motivar a los empleados. Así mismo la parte directiva muestra interés por las necesidades de prestigio. Concluyendo así que este tipo de clima organizacional muestra ser un ambiente dinámico.
- Sistema IV – Participación en grupo: Se muestra un tipo de Clima Organizacional donde la parte directiva muestra confianza en sus

empleados. Por otro lado, en la toma de decisiones toman en cuenta cada una de las apreciaciones y opiniones de todas las personas conformantes de la organización. Así mismo la comunicación entre la parte directiva y los demás miembros de la organización e de tipo lateral. Esta participación por parte de todos hace que los motive a generar un mejor rendimiento laboral. De igual manera existe una buena relación laboral entre la parte directiva y los subordinados. En conclusión, se puede apreciar que este es el clima laboral deseado ya que todos son un equipo.

La Teoría de Litwin y Stringer (1968) Definen el clima como las características relativamente estables del entorno interno experimentado por los miembros, que afectará el comportamiento de los miembros y puede explicar y explicar aspectos importantes del comportamiento organizacional en términos de motivación y clima.

Por otro lado, Brunet (2002), argumenta que el comportamiento del empleado varía según los factores organizacionales que existen su ámbito laboral, habiendo llegado a la conclusión de que el clima laboral tiene un impacto significativo en la personalidad de los trabajadores.

Dimensiones de la variable clima organizacional

Dimensión estructura de la organización, según Vásquez (2012), la estructura de la organización es la base de todas las entidades. El autor, conceptualiza muchos elementos de las organizaciones, y señala que la función principal es proporcionar autoridad, estructura jerárquica, cadena de mando, organigrama y división de departamentos.

Indicadores: organización, niveles jerárquicos y procedimientos.

Dimensión valores son definidos por el Centro de Ciencias de la Gestión Administrativa (2005), que esencialmente conllevan responsabilidades relacionadas con la moralidad, honestidad, creencias y valores de comportamiento, y se convierten en normas que se adaptan al entorno.

Indicadores: responsabilidad, puntualidad y respeto.

Dimensión motivación, Barriga (2016) la define como un medio que se encuentra en alguien que apunta o enfatiza la satisfacción de una determinada necesidad, generando o incrementando la inversión de este medio o motivación. Impulso necesario en ti mismo. La acción o detenerla. La motivación es un estado intrínseco que puede activar, guiar y mantener el comportamiento.

Indicadores: entusiasmo, desafío y beneficios laborales

Dimensión los hábitos y costumbres, según el diario virtual de la Universidad Nacional de La Plata (2007), son una combinación compleja de valores, tradiciones, creencias, etc., que lo conforman. Un elemento referencial compartido para todo el trabajo realizado y el pensamiento en la organización. Por ser un marco de referencia, no resolverá un problema específico, sino que determinará las prioridades y preferencias en cuanto a las expectativas de los individuos que lo constituyen.

Indicadores: sociales, morales e intelectuales.

Teorías y enfoques conceptuales relacionados a la variable desempeño laboral:

La teoría de la equidad

Se basa en la percepción individual de los trabajadores en relación con la forma de cómo son tratados en base a la lealtad, las expresiones de buena voluntad y sobre la eficacia en las labores, además, se pueden percibir como justas o injustas. A pesar de que la percepción está relacionada con el estado mental, la cual se basa en los juicios subjetivos, la imparcialidad y el trato agradable son trascendentales en la comunicación entre empleador y empleado. La equidad se constituye mediante dos aspectos, los cuales son el rendimiento y la comparación con sus similares. Tratándose del comparativo del aporte laboral y la retribución que obtiene entre el individuo y otros colaboradores Klingner & Nalbandian (2002).

Teoría de las Expectativas

Según el enfoque de esta teoría, la satisfacción que obtienen los empleados, contribuye significativamente sobre el desempeño laboral en relación al alcance laboral de un empleado con respecto al alcance esperado, y las constantes recompensas a modo de reconocimientos, tras la evaluación correspondiente. La teoría resalta que el entendimiento de las reacciones del trabajador sobre el desempeño se puede lograr considerando que tiene expectativas y metas.

En ese sentido, el desempeño es predecible según los lineamientos de las teorías de equidad y de las expectativas. Por consiguiente, Toro (2009) define al desempeño como la actuación que se rige a resultados, la cual está enmarcada en una realidad que se observa, mide y a su vez se dinamiza, además, el carácter dinámico se basa en que el desempeño es la acción que permite ejecutar una tarea. Así mismo, explica que el desempeño de los directivos es la capacidad que se tiene para lograr resultados esperados, por medio del uso de recursos tanto físicos como humanos en determinados periodos de tiempo en distintas funciones designadas.

Por otra parte, según Chiavenato (2009), explica que el desempeño laboral, depende mucho del comportamiento de los empleados en cuanto al interés por alcanzar objetivos propuestos, dado que así será más fácil llegar a la meta. Además, explica que el desempeño de los colaboradores depende de actitud dado sus resultados, dado que se tendrá que cambiar primero lo que el trabajador haga para que así se pueda observar y medir las acciones.

En tanto, Barroso (2011, p. 28), afirma que, “el desempeño laboral ha de ser un elemento de transformación, capaz de redescubrir la capacidad poco conocida del colaborador. Dando a entender que a través del rendimiento y desenvolvimiento de cada trabajador se puede encontrar el potencial de cada uno de ellos y una vez descubiertos aprovecharlos, de manera que así se les incentive a mejorar.

Además, menciona que el desempeño laboral desarrolla ciertas características sobresalientes y en relación con la administración tales como: la planificación, organización, ejecución, control y evaluación. Finalmente menciona que los trabajadores tomen la iniciativa de cambio en cuanto a los conocimientos y explotar su

potencialidad, dado que así la relación entre la organización y los trabajadores sea más eficiente.

Dimensiones del desempeño laboral

Dimensión productividad, Núñez (2007) Señaló que la productividad se desarrolla con el tiempo y en la actualidad brinda múltiples definiciones y factores que constituyen la productividad, sin embargo, existen algunos factores que se determinan como constantes: producción, trabajo y dinero.

Indicadores: Logros, cantidad de trabajo y eficiencia.

Dimensión el conocimiento del trabajo, y se vislumbran procesos de medición y control factibles a través de métodos y herramientas en todo el trabajo que se realiza en la organización. Todas las actividades realizadas forman parte de un conjunto ordenado de tareas y trabajan en conjunto para lograr sus objetivos.

Indicadores: conocimientos, capacitaciones y herramientas.

Dimensión competencia comunicativas, Cervantes (2017) Definirlo como la capacidad de una persona para desempeñarse de manera efectiva y adecuada en una comunidad de lenguaje hablado determinada. Esto significa cumplir con un conjunto de reglas que incluyen gramática y otros niveles de descripción del idioma.

Indicadores: dialogo, relaciones interpersonales y actitudes.

Dimensión liderazgo, según García, (2018) Liderazgo todo el mundo tiene diferentes habilidades y el ámbito de la gestión no es una excepción, esto nos permite determinar que existen diferentes tipos de líderes en la organización, estos líderes deben ser identificados para comprender sus actitudes positivas o negativas hacia el liderazgo. Y mejorar directamente la gestión tanto como sea posible.

Indicadores: influencia, objetivos y coordinación.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Fue de tipo aplicada, basado en la teoría (Hernández et al, 2014), en que la investigación aplicada tiene como propósito un cuestionamiento destinado a aportar hechos actuales, de modo que podamos asegurarnos la información de las evidencias expuestas, sin escatimar la parte práctica, dado que ambos se relacionan a las nuevas realidades que pueden ser valiosas y valorada para lograr un mejor análisis de investigación.

3.1.2. Enfoque

Se investigo que fue de enfoque cuantitativo, según el autor (Hernández et al, 2014), aduce que los datos obtenidos están basados a estudios estadísticos, los cuales son utilizados para poder realizar una hipótesis.

3.1.3. Nivel

Se investigo que fue de nivel descriptivo – explicativo, dado que, (Hernández et al, 2014) su finalidad es describir las particularidades de ambas variables de estudio; además se caracteriza por ser explicativa dado que se pretende corroborarla causalidad de las evidencias obtenidas.

3.1.4. Diseño

Se investigo que estuvo basada en el diseño no experimental además de ser transversal, dado que, según (Hernández et al, 2014), explican que se desarrolla sin necesidad de modificar las variables ya que los datos deben estar en su momento normal para poder estudiarlos y a la vez transversal, explican que se recogen datos en un determinado período para el estudio.

3.1.5. Método de investigación

La investigación es hipotética deductiva según su método dado que, como menciona Bernal (2010), se pretende encontrar cambiar algunas hipótesis, interfiriendo en los resultados los cuales conviene ser contrastados con los antecedentes.

3.2. Variables y operacionalización

Al ser de nivel explicativo, la investigación se analizó en ambas variables, la independientes (x) y la dependiente (y)

La variable independiente (x)

Clima organizacional, maneja cuatro dimensiones, las cuales son: estructura de la institución, valores, motivación, hábitos y costumbres. El clima organizacional actúa como una variable independiente, porque son las personas y el entorno natural los que desarrollan el trabajo diario.

Definición de operacionalización

Clima organizacional, concebido como el conjunto de apreciaciones de un grupo de trabajo en torno al lugar físico en que se desarrolla las actividades interpersonales laborales y que tienen lugar en torno a los lineamientos formales de una empresa que puedan generar distintos efectos a la organización.

La variable dependiente (y)

Desempeño laboral, en cuanto a sus dimensiones, estos son: productividad, conocimiento del trabajo, competencias comunicativas y liderazgo. Asimismo, es un área de investigación en el que se ensaya la influencia de individuos y grupos sobre las organizaciones.

Definición de operacionalización

El desempeño laboral, conceptualizado como la acción que tiene un individuo para desarrollar procesos de manera comprometida, de igual manera, promover, formar, procesar, concluir y forjar su labor en menor tiempo y esfuerzo posible, sin afectar la calidad.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Se investigo que tiene como unidad de análisis a 80 personas del área administrativa en el hospital de apoyo de Huarmey.

3.3.2. Muestra y muestreo

La muestra que se realizó para la investigación en curso, es el mismo tamaño que la población el cual está compuesto por 80 trabajadores, en este sentido como menciona (Hernández et al, 2014), la muestra es un grupo de una determinada población, de la que obtenemos información (p 175).

En este caso la muestra fue encuesta ya que se utilizó el total de la población que es de 80 personales administrativos en el Hospital de apoyo de Huarney.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

Esta investigación empleó el método de recopilación de datos haciendo uso de la encuesta como técnica, basándose en un conglomerado de pautas establecidas mediante las dos variables formuladas de forma esclarecida y necesaria, para la obtención de los datos a través de procesos estadísticos, dicha aseveración conceptualiza Bernal (2010) la técnica se basa en realizar una recolección de información sobre un grupo de personas con el fin siguiente a ello de adquirir datos estadísticos importantes que aporte a la investigación.

3.4.2. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento aplicado en el estudio fue el cuestionario, contenido por preguntas cerrados, de escalas numeradas, según su clase y contenido, como lo afirma Bernal (2010), el cual discute este se basa en interrogantes, las cuales ayudan a reunir una base de dato importantes con el propósito de probar o determinar el objetivo planteado.

El tipo de evaluación para los niveles de conocimiento y grados de actitudes, se realizó a través de cuestiones en forma de afirmaciones según el escalamiento de Likert, asignándole a cada punto un valor en números, así como conceptualiza (Hernández et al, 2014) quienes declaran que la escala de Likert es un conglomerado de cuestiones del cual muestran apariencia de afirmaciones para ser evaluado a su reacción, está compuesto por 3, 5 o 7 clases.

3.4.3. Validación

Para el punto de validación de la encuesta se optó por pedir las colaboraciones de expertos en la materia, entre ellos profesores con el grado académico de maestro de la universidad Cesar Vallejo, estas personas serán parte de nuestro juicio de experto para la validación, los cuales tienen la experiencia y la experiencia para poder brindarme la asesoría correspondiente.

El resultado de la validación de expertos indica que los datos utilizados y las preguntas planteadas son coherentes, claros y precisos.

3.4.4. Confiabilidad del instrumento

Buscando la fiabilidad de la herramienta para ambas variables de este estudio, se realizó una prueba piloto para determinar su grado de confiabilidad, es por ello que se ingresó los datos al programa SPSS para determinarlo. Acuña (2003) señaló que la confiabilidad se refiere a la posibilidad de que un elemento de estudio pueda realizar sus funciones de manera satisfactoria durante un determinado tiempo de diseño y bajo especificaciones previamente determinadas (p 16).

El coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach aplicado al instrumento es 0.966, siendo este test consistente y adecuado para el estudio, concluyendo de esta manera que el instrumento que se aplicará es de alta confiabilidad y valido para poder recolectar los datos.

3.5. Procedimiento

Para esta parte se investigó que utilizaron la recopilación de información mediante el instrumento cuestionario, Se construyó la base de datos del instrumento, así mismo, para el procesamiento de la información se ejecutó el programa SPSSv.26 con el objeto de analizar e interpretar los resultados.

3.6. Método de análisis de datos

Con respecto a la metodología para analizar los datos se realizara por la metodología sencilla y un poco más compleja, que puede ser plasmados con gráficos creados en programas o multivariados (Franco, 2003, p. 14)

Para el estudio se utilizará el programa SPSSv.26 (versión en español 26 con prueba de hipótesis) para el procesamiento de las encuestas

Se aplicó el análisis descriptivo de cada variable y dimensión después de obtener los resultados de las encuestas, para los cuales se utilizarán tablas y gráficos de barras o circulares para mostrar resultados numéricos y porcentuales de estudio. Según los autores Hernández, et, al. (2010) definen que los estudios con métodos descriptivos especifican información importante, características y rasgos relevantes de los temas o teorías a investigar. Describe los lineamientos o nuevas tendencias de una muestra o población

Con respecto a la hipótesis, este estudio de utilizo un análisis inferencial aplicando el sistema SPSS, el cual a través de su metodología ayudo a determinar en nivel de correlación mediante la prueba Rho de Spearman, además de su significancia lo cual permite analizar si la hipótesis es aceptada o no. Al obtener todos los resultados se procedió a la debida interpretación con el fin de analizar la relación entre ambas variables. Hernández, et al. (2014) afirman al análisis inferencial como método para interpretar información obtenida de la aplicación del instrumento a través de la explicación estadística obtenida del sistema SPSS referente a la prueba de hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

Los autores Vélez, Ruiz & Torres (2013), indican que la ética funciona como un órgano con muchos factores disciplinarios que buscan que los estudios o investigaciones se realizan en un ambiente de justicia, el fin que busca la ética en la investigación es avalar que se respetan los derechos de autores y sus teorías.

Se propuso mantener en discreción la identidad de los trabajadores administrativos del hospital de apoyo de Huarmey, además de no falsear los resultados de la encuesta.

Para esta investigación se emplea elementos éticos, teniendo como base el código de las normas APA concedido por la casa de estudios, es así que todas las

citas encontradas este estudio son respaldadas con la fuente que le pertenece, respetando la jurisdicción de cada uno.

Asimismo, respetando el código de ética de investigación, los autores de este estudio no realizaron ningún tipo de manipulación durante el desarrollo del curso, es decir la investigación se ejecutó con honestidad, desempeño y exigencia que pide el estudio.

IV. RESULTADOS

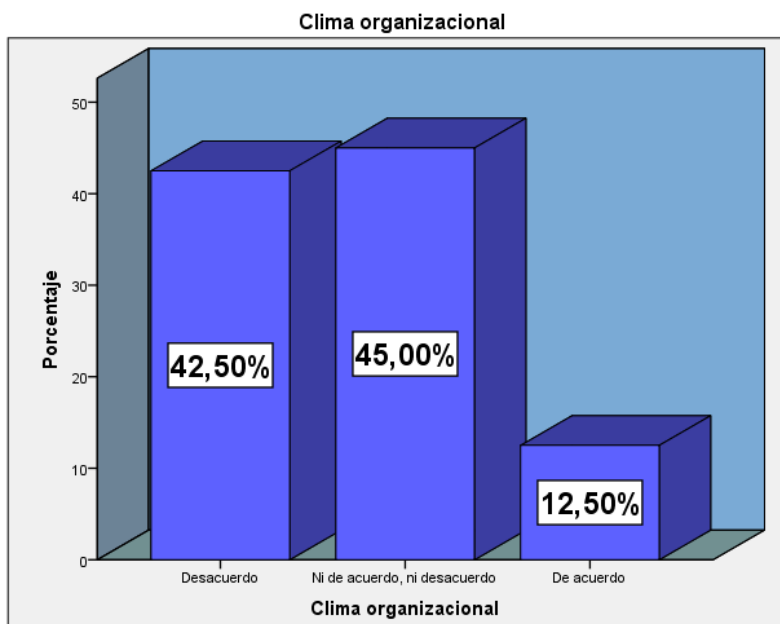
4.1. Análisis descriptivo

4.1.1. V1: Clima Organizacional

Tabla 1: Distribución de frecuencia de la variable Clima organizacional

Clima organizacional (Agrupada)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		válido	válido	acumulado
Válido Desacuerdo	34	42,5	42,5	42,5
Ni de acuerdo, ni desacuerdo	36	45,0	45,0	87,5
De acuerdo	10	12,5	12,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Figura 1: Gráfica de frecuencia de la variable Clima Organizacional



Según la tabla 1, figura 1 donde los datos que se han obtenidos de la encuesta establecida para la investigación dirigido al personal administrativo; respecto a si el personal tiene un buen clima organizacional, donde se incluye las dimensiones de la variable, los resultados obtenidos más relevantes son los siguientes: un 42.50% se encontraban en desacuerdo y un 12.50% estaban de acuerdo.

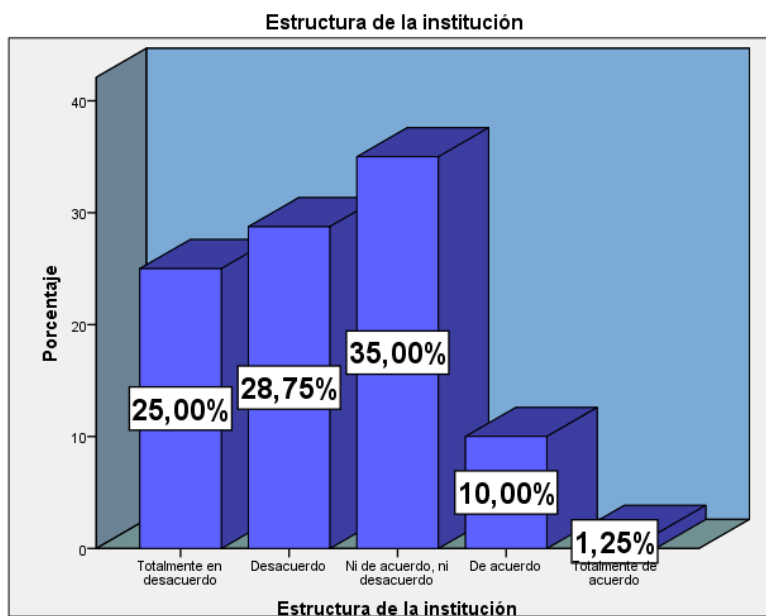
Dimensiones de la variable N° 1

D1: Estructura de la institución

Tabla 2: Distribución de frecuencia de la dimensión Estructura de la institución

		Estructura de la institución (Agrupada)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	20	25,0	25,0	25,0
	Desacuerdo	23	28,8	28,8	53,8
	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	28	35,0	35,0	88,8
	De acuerdo	8	10,0	10,0	98,8
	Totalmente de acuerdo	1	1,3	1,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 2: Gráfica de frecuencia de la Estructura de la institución



Se observa en la tabla 2, figura 2, donde el cuestionario aplicado al personal administrativo; referente a que en la institución los administrativos se encuentran de forma organizada y planificada que agrupan indicadores organización, nivel jerárquicos y procedimientos; los resultados más relevantes fueron los siguientes:

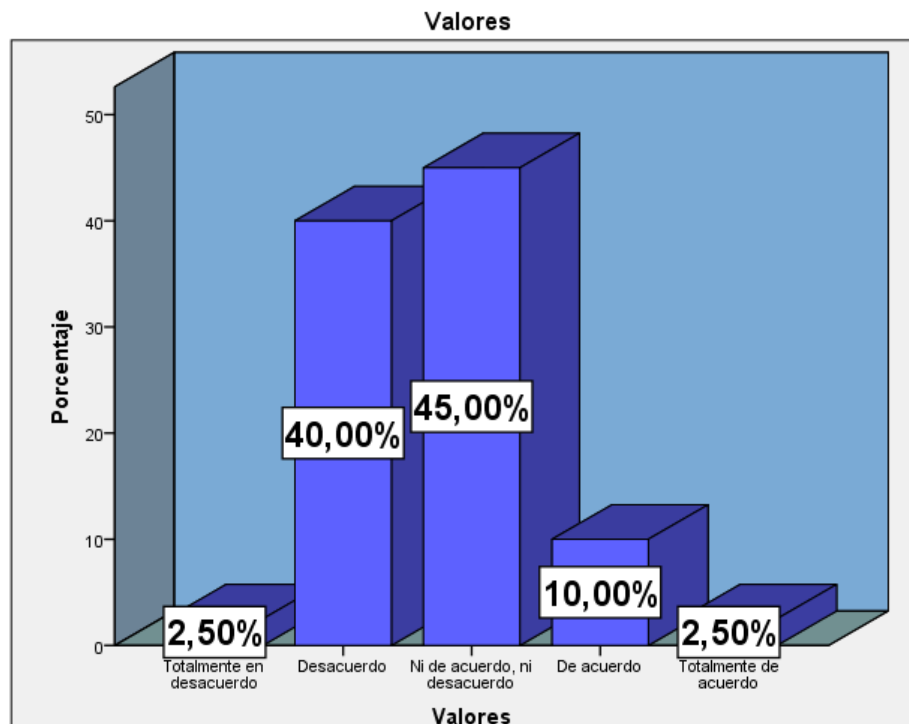
35% se encuentran en un término medio de la respuesta, en contraste se observa un 1.25% totalmente de acuerdo y su opositor en 25%

D2: valores

Tabla 3: Distribución de frecuencia de Valores

Valores (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	2,5	2,5	2,5
	Desacuerdo	32	40,0	40,0	42,5
	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	36	45,0	45,0	87,5
	De acuerdo	8	10,0	10,0	97,5
	Totalmente de acuerdo	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 3: Gráfica de frecuencia de la dimensión Valores



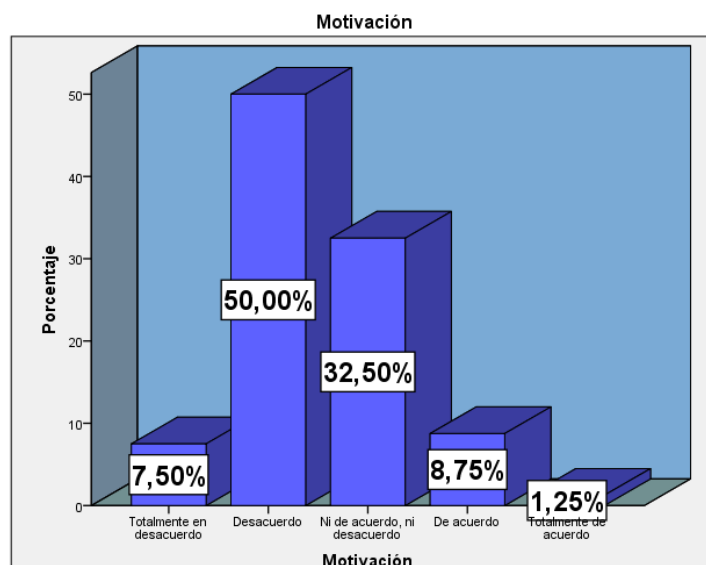
Se observa en la tabla 3 y figura 4, donde el cuestionario aplicado al personal administrativo; referente a que, si los administrativos desarrollan los valores de llegar puntuales al centro de trabajo, ser respetuosos con los trabajadores y responsables que agrupa los indicadores responsabilidad, puntualidad y respeto; los resultados más relevantes fueron los siguientes: 45% está en medio de las respuestas a base de Likert, mientras que un 40% está en desacuerdo y solo un 10% si está de acuerdo.

D3: Motivación

Tabla 4: Distribución de frecuencia de Motivación

		Motivación (Agrupada)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	7,5	7,5	7,5
	Desacuerdo	40	50,0	50,0	57,5
	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	26	32,5	32,5	90,0
	De acuerdo	7	8,8	8,8	98,8
	Totalmente de acuerdo	1	1,3	1,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 4: Gráfica de frecuencia de Motivación



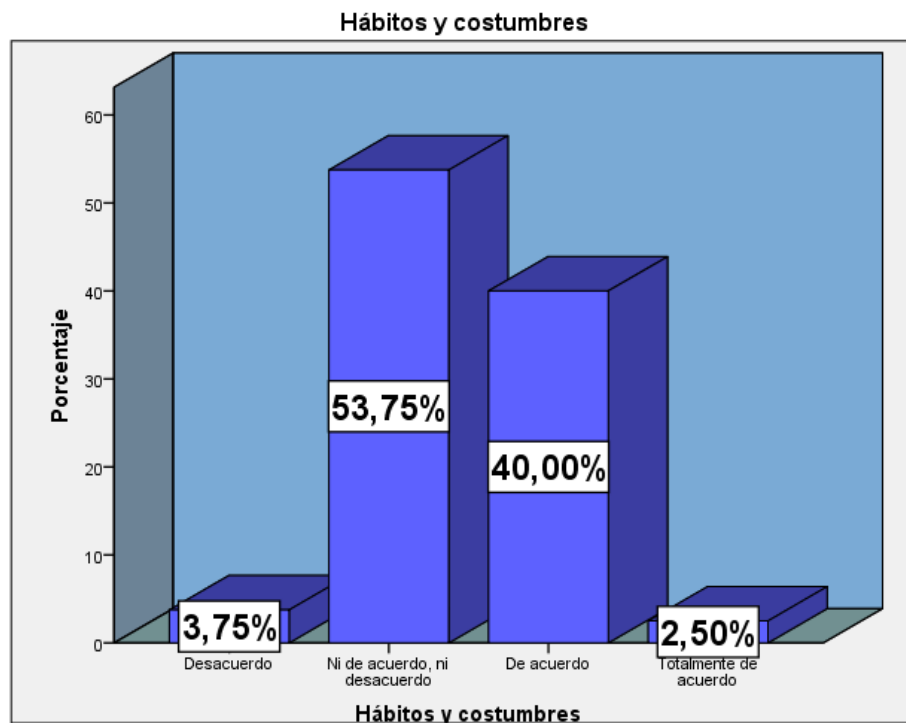
Se observa tabla 4, figura 4, donde el cuestionario aplicado al personal administrativo referente a que a si a los trabajadores se les otorga beneficios cuando se desempeñan mejor en su trabajo que agrupa los indicadores entusiasmo, desafíos y beneficios laborales; los resultados más relevantes fueron los siguientes: 50% está en desacuerdo, mientras que solo un 8.75% está de acuerdo.

D4: Hábitos y costumbres

Tabla 5: Distribución frecuencia de Hábitos y costumbres

Hábitos y costumbres (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	3	3,8	3,8	3,8
	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	43	53,8	53,8	57,5
	De acuerdo	32	40,0	40,0	97,5
	Totalmente de acuerdo	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 5: Gráfica de frecuencia de la dimensión Hábitos y costumbres



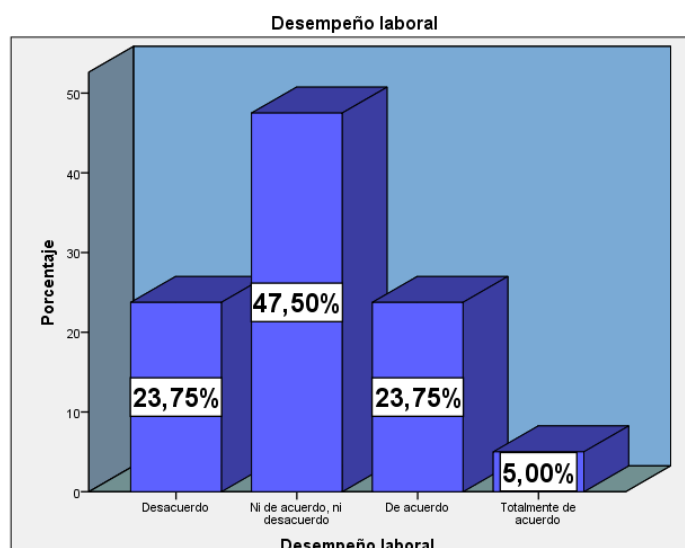
En la tabla 5, figura 5, se observó que, el cuestionario aplicado al personal administrativo; referente a que en la institución evitan tener desacuerdos y discusiones, aceptan las responsabilidades recomendadas que agrupa los indicadores sociales, morales e intelectuales; los resultados más relevantes fueron los siguientes: 53.75% es imparcial con respecto a la respuesta teniendo una inclinación del 40% que está de acuerdo

4.1.2. V2: Desempeño laboral

Tabla 6: Distribución de frecuencia de Desempeño laboral

Desempeño laboral (Agrupada)				
		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	19	23,8	23,8
	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	38	47,5	71,3
	De acuerdo	19	23,8	95,0
	Totalmente de acuerdo	4	5,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0

Figura 6: Gráfica de frecuencia de la variable Desempeño laboral



Según la tabla 6, figura 6, donde los datos obtenidos por intermedio de la encuesta establecida para la investigación dirigidos al personal administrativo; respecto así se lleva a cabo un adecuado manejo del desempeño laboral, cuyas dimensiones, productividad, conocimiento de trabajo, competencias comunicativas y liderazgo; obtuvo los siguientes resultados: el 47% está en una respuesta media en desacuerdo teniendo una inclinación del 23.75% en desacuerdo.

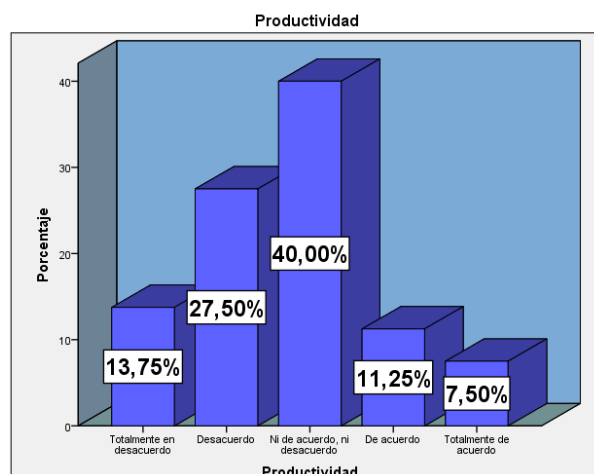
Dimensiones de la V2

D1: Productividad

Tabla 7: Distribución de frecuencia de Productividad

Productividad (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	11	13,8	13,8	13,8
	Desacuerdo	22	27,5	27,5	41,3
	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	32	40,0	40,0	81,3
	De acuerdo	9	11,3	11,3	92,5
	Totalmente de acuerdo	6	7,5	7,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 7: Gráfica de frecuencia de la dimensión Productividad



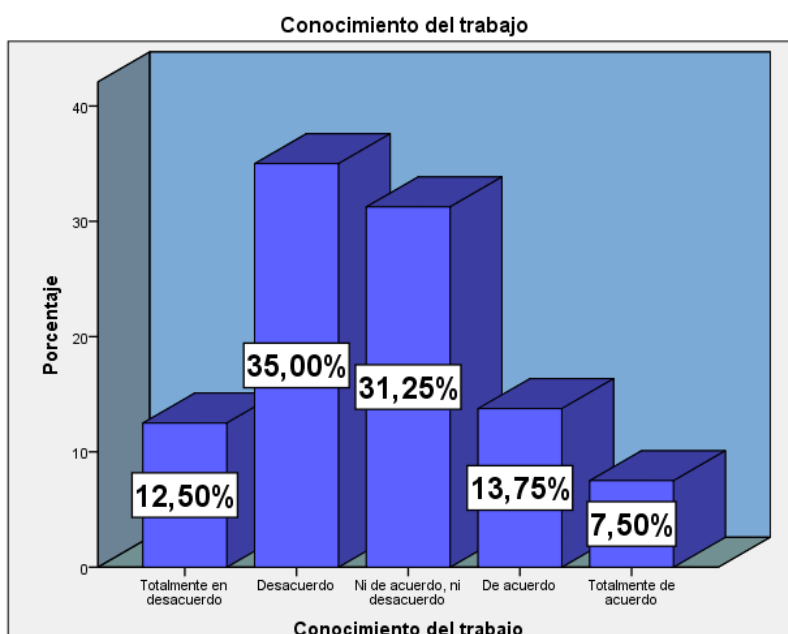
De la tabla 7, figura 7, se obtuvo que, un 40% de los administrativos marco una repuesta media en escala de Likert, mientras que un 27.50% está en desacuerdo respecto a cumplimiento de los trabajadores con el horario de su trabajo, con jornadas laborales sin esperar que los indiquen que agrupa los indicadores logros, cantidad de trabajos y eficiencia.

D2: Conocimiento del trabajo

Tabla 8: Distribución Frecuencia del Conocimiento del trabajo

Conocimiento del trabajo (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	10	12,5	12,5	12,5
	Desacuerdo	28	35,0	35,0	47,5
	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	25	31,3	31,3	78,8
	De acuerdo	11	13,8	13,8	92,5
	Totalmente de acuerdo	6	7,5	7,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 8: Gráfica de frecuencia del Conocimiento del trabajo



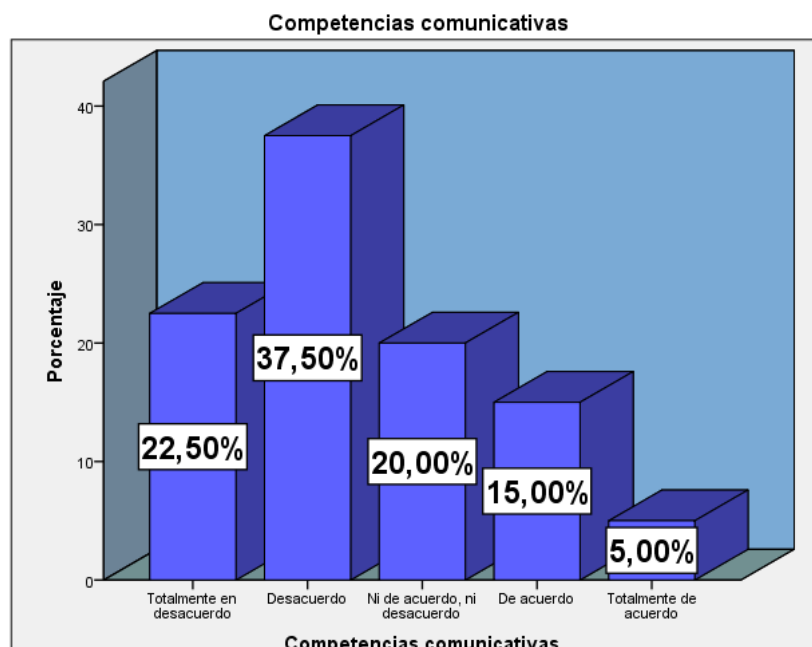
En la tabla 8 figura 8, donde se puede apreciar que el cuestionario aplicado al personal administrativo; referente a que los trabajadores necesitan tener capacitación, conocimiento sobre su puesto de trabajo que agrupa los indicadores conocimiento, capacitación y herramientas; los resultados más relevantes fueron los siguientes: un 35% está en desacuerdo, mientras que un 31.75 marco una respuesta media en escala de Likert.

D3: Competencias comunicativas

Tabla 9: Distribución Frecuencia de Competencias comunicativas

Competencias comunicativas (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	18	22,5	22,5	22,5
	Desacuerdo	30	37,5	37,5	60,0
	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	16	20,0	20,0	80,0
	De acuerdo	12	15,0	15,0	95,0
	Totalmente de acuerdo	4	5,0	5,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 9: Gráfica de frecuencia de Competencias comunicativas



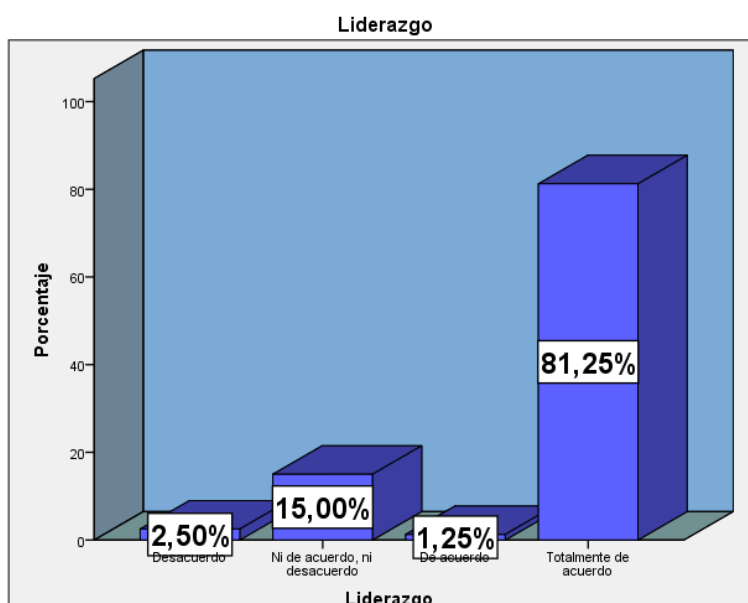
En la tabla 9, figura 9, donde se puede apreciar que el cuestionario aplicado al personal administrativo; referente a que los trabajadores facilidad de expresar sus ideas comunicación con sus compañeros y actitud de superación que agrupa indicadores dialogo relaciones interpersonales y actitudes; los resultados más relevantes fueron los siguientes: 22.50% estuvo totalmente en desacuerdo mientras que el 5.00% totalmente de acuerdo.

D4: Liderazgo

Tabla 10: Distribución de frecuencia de liderazgo

Liderazgo (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	2	2,5	2,5	2,5
	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	12	15,0	15,0	17,5
	De acuerdo	1	1,3	1,3	18,8
	Totalmente de acuerdo	65	81,3	81,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 10: Gráfica de frecuencia de Liderazgo



En la figura se puede apreciar que el cuestionario aplicado al personal administrativo, referente a que el jefe toma decisiones con respecto al personal para obtener objetivos y planificación que agrupa indicadores influencia, objetivos y coordinación; los resultados más relevantes fueron los siguientes: un 37.50% en desacuerdo siguiéndole por abajo un 22.5% en una escala más que la anterior.

4.2. Análisis inferencial

Prueba de normalidad

Tabla 11: Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		Shapiro-Wilk			
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,111	80	,017	,962	80	,018
Desempeño laboral	,124	80	,004	,952	80	,005

Hipótesis:

H₀: La población proviene de una distribución normal

H_a: La población no proviene de una distribución normal

Se realizó una comparación con los coeficientes teniendo en cuenta que los p valor de ambas variables son menores a la significancia (0.05), tal como se muestra en tabla N° 11, tomando en cuenta lo siguiente:

Regla de decisión:

- a) Si p – valor es menor a la significación, No se acepta la hipótesis nula
- b) Si p – valor es mayor a la significancia, No se rechaza la hipótesis nula

De los datos en la tabla N° 8, se llegó a utilizar la teoría de Kolmogórov-Smirnov, puesto que, la cantidad de la muestra utilizada fue de 80 personal administrativo, así mismo de acuerdo a los resultados obtenidos del valor de significancia y de acuerdo a que si el p-valor mayor que 0,05 no aceptamos la hipótesis alterna por

ende admite la hipótesis nula, es decir, existe normalidad en los datos, por lo tanto, se emplea el estadígrafo del análisis del coeficiente de correlación R de Pearson.

Tabla 12: Coeficiencia de correlación

Coeficiencia de correlación

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: Tomado de Metodología de la investigación (5ta Ed.), por Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P., 2010, México D.F., México: McGraw-Hill

Criterios:

- Significancia para t student = 5%
- Nivel de significancia 95% => Z=1,96
- H_0 = Hipótesis nula
- H_a = Hipótesis alternativa

Regla de decisión:

- a) Si p – valor es mayor a 0,05, No se rechaza la H_0
- b) Si p – valor es menor a 0,05, No se acepta H_0

Tabla 13: Correlación de hipótesis general

Correlación de hipótesis general

		clima organizacional	desempeño laboral
clima organizacional	correlación R de Pearson	1,000	,641**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
desempeño laboral	correlación R de Pearson	,641**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De la tabla N° 11 se observó que, existe correlación (0,641) positiva moderada y la significancia es de 0,000; Se niega la H_0 y se admite la H_a , concluyendo que si existe influencia entre ambas variables.

Tabla 14: Resumen del modelo Hipótesis General

Resumen del modelo Hipótesis General

Modelo	R	R cuadrado ajustado	R cuadrado	Error estándar de la estimación
1	,675 ^a	,455	,448	5,220

a. Predictores: (Constante), Clima organizacional

Se puede visualizar en la tabla N° 14 el coeficiente de R de Pearson 0,773 el cual es el mismo que el de tabla 11, el valor es absoluto, se evidencia mediante el R cuadrado que en un 45.5% influye ambas variables de estudio.

Tabla 15: ANOVA^a de Hipótesis General

ANOVA^a de Hipótesis General

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	1776,210	1	1776,210	65,198	,000 ^b
	Residuo	2124,977	78	27,243		
	Total	3901,187	79			

a. Variable dependiente: Desempeño laboral

b. Predictores: (Constante), Clima organizacional

En concordancia a la tabla 15 se muestra que la puntuación estadística F es 65,198 asociado a una significancia de 0,000, es decir no se acepta la hipótesis nula, en concordancia a la regla de decisión. Esto quiere decir que si existe influencia relevante entre las variables.

Formulación de la ecuación de una regresión lineal:

Regla de Decisión:

Significancia: Sig.: 0.05; (95%; Z = 1.96)

Tabla 16: Ecuación de Coeficiente de Hipótesis General.

Ecuación de Coeficiente de Hipótesis General

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.
		B	Error estándar	Beta	t	
1	(Constante)	9,882	3,447		2,867	,005
	Clima organizacional	,823	,102	,675	8,075	,000

a. Variable dependiente: Desempeño laboral

Con respecto a la tabla 16, se observó que clima organizacional es estadísticamente significativo (p -valor = 0.00), por lo que obliga a rechazar la hipótesis nula, lo cual acepta la hipótesis alterna H1: Existe influencia del clima organizacional hacia el desempeño laboral del personal administrativo en el hospital de apoyo de Huarmey, 2020.

Así mismo la ecuación de Regresión Lineal es:

$$\hat{Y} = 0.823X + 9.882$$

Y = Desempeño laboral

X = Clima Organizacional

Se observó además un coeficiente beta de 0,675, por lo que la intensidad de influencia es considerable, y de signo positivo, eso significa que existe correlación entre variables.

Prueba de hipótesis específica 1

Ha: Existe relación del clima organizacional en la productividad del personal administrativo en el hospital de apoyo de Huarmey, 2020.

HO: No existe relación del clima organizacional en la productividad del personal administrativo en el hospital de apoyo de Huarmey, 2020.

Regla de Decisión:

Significancia: Sig.: 0.05; (95%; Z = 1.96)

La Sig. t = 0.05

Sí Sig. e < Sig. t; No se acepta la Hipótesis nula (HO)

Sí Sig. e > Sig. t; No se rechaza la Hipótesis nula (HO)

Tabla 17: Correlación de hipótesis específica 1

Correlación de hipótesis específica 1

		clima organizacional	Productividad
clima organizacional	correlación R de Pearson	1,000	,617**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
Productividad	correlación R de Pearson	,617**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación: De la tabla 17 se observó que, el coeficiente de correlación R de Pearson es igual a 0,617 y la significancia es de 0,000; se niega la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna, concluyendo así la existencia de correlación entre clima organizacional productividad.

Tabla 18: Resumen del modelo de hipótesis específica 1

Resumen del modelo de hipótesis específica 1

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,678 ^a	,460	,453	1,817

a. Predictores: (Constante), Clima organizacional

Como se observa en la Tabla 18 el valor es absoluto, se evidencia mediante el R cuadrado que en un 46% influye la variable independiente: Clima organizacional a la variable dependiente: Productividad.

Interpretación: de acuerdo a la tabla 19 podemos observar que el valor del estadígrafo F es 66,466 asociado a una significancia de 0.000, entonces cabe decir que hay valor significativo ($F = 66,466; 0.000$). Además, se tiene que el nivel de significancia de F es 0,000 que es menor a 0.05 ($0,000 < 0.05$). Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, de acuerdo a la regla de decisión. Esto quiere decir que existe influencia significativa entre clima organizacional y productividad.

Tabla 19: ANOVA^a de hipótesis específica 1

ANOVA^a de hipótesis específica 1						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	219,459	1	219,459	66,466	,000 ^b
	Residuo	257,541	78	3,302		
	Total	477,000	79			
a. Variable dependiente: Productividad						
b. <u>Predictores</u> : (Constante), Clima organizacional						

Interpretación: De la tabla 19 se observó que, el estadígrafo $F = 66,466$ con una significancia igual a 0.000, es decir, existe relación entre clima organizacional y productividad.

Formulación de la ecuación de la recta de regresión lineal:

Regla de Decisión:

Significancia: Sig.: 0.05; (95%; $Z = 1.96$)

Tabla 19: Ecuación coeficiente de hipótesis específica 1

Ecuación coeficiente de hipótesis específica 1					
		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	
Modelo		B	Error estándar	Beta	T Sig.
1	(Constante)	-1,392	1,200		-1,160 ,250
	Clima organizacional	,289	,035	,678	8,153 ,000

a. Variable dependiente: Productividad

Con respecto a la tabla 20, se observó que clima organizacional es estadísticamente significativo (p-valor = 0.00), por lo que obliga a rechazar la hipótesis nula, lo cual acepta la hipótesis alterna H1: Existe relación del clima organizacional hacia la productividad del personal administrativo en el hospital de apoyo de Huarmey, 2020.

$$\hat{Y} = 0.289X - 1.392$$

Y = Productividad

X = Clima Organizacional

De la tabla anterior se observó que, el coeficiente de beta es ,678 por lo que la intensidad de influencia es considerable de signo positivo, eso significa que las variables tienen influencia.

Prueba de hipótesis específica 2

Ha: Existe relación del clima organizacional en el Conocimiento del trabajo del personal administrativo en el hospital de apoyo de Huarmey, 2020.

HO: No existe relación del clima organizacional en el Conocimiento del trabajo del personal administrativo en el hospital de apoyo de Huarmey, 2020.

Regla de Decisión:

Significancia: Sig.: 0.05; (95%; Z = 1.96)

La Sig. t = 0.05

Sí Sig. e < Sig. t; No se acepta la Hipótesis nula (HO)

Sí Sig. e > Sig. t; No se rechaza la Hipótesis nula (HO)

Tabla 20: Correlación hipótesis específica 2

Correlación hipótesis específica 2

		clima organizacional	Conocimiento del trabajo
clima organizacional	correlación R de Pearson	1,000	,495**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
Conocimiento del trabajo	correlación R de Pearson	,495**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación: De la tabla N°21, se obtuvo que, el coeficiente de correlación R de Pearson es igual a 0,495 y la significancia es de 0,000; es decir existe correlación positiva media, y teniendo en cuenta que, Sig. T, Si $p < 0,05$, No se acepta hipótesis nula, por lo tanto, existe relación entre Clima organizacional y Conocimiento del trabajo.

Tabla 21: Resumen del modelo de hipótesis específica 2

Resumen del modelo de hipótesis específica 2

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,553 ^a	,306	,297	2,158

a. Predictores: (Constante), Clima organizacional

Como se muestra en la Tabla 22 el valor es absoluto, se evidencia mediante el R cuadrado que en un 30.6% influye la variable independiente: Clima organizacional a la variable dependiente: conocimiento del trabajo.

Tabla 22: ANOVA^a de hipótesis específica 2

ANOVA^a de hipótesis específica 2						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	160,112	1	160,112	34,397	,000 ^b
	Residuo	363,075	78	4,655		
	Total	523,188	79			

a. Variable dependiente: Conocimiento del trabajo

b. Predictores: (Constante), Clima organizacional

Interpretación: De la tabla 23 se observó que, el estadígrafo $F = 34,397$ con una significancia igual a 0.000, es decir, existe relación significativa entre el clima organizacional y conocimiento del trabajo.

Formulación de la ecuación de la recta de regresión lineal:

Regla de Decisión:

Significancia: Sig.: 0.05; (95%; $Z = 1.96$)

Tabla 23: Ecuación de coeficientes de hipótesis específica 2

Ecuación de coeficientes de hipótesis específica 2						
		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
Modelo		B	Error estándar	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	,077	1,425		,054	,957
	Clima organizacional	,247	,042	,553	5,865	,000

a. Variable dependiente: Conocimiento del trabajo

Con respecto a la tabla 24, se observó que clima organizacional es estadísticamente significativo (p-valor = 0.00), por lo que obliga a rechazar la hipótesis nula, lo cual acepta la hipótesis alterna H1: Existe relación del clima organizacional hacia el conocimiento del trabajo del personal administrativo en el hospital de apoyo de Huarmey, 2020.

Así mismo la ecuación de regresión lineal es:

$$\hat{Y} = 0.247X + 0.077$$

Y = Conocimiento del trabajo

X = Clima Organizacional

De la tabla anterior se observó que, el coeficiente beta es ,553, por que la relación es moderada y positiva, eso significa que las variables tienen influencia dependiente de clima organizacional e independiente de conocimiento del trabajo.

Prueba de hipótesis específica 3

Ha: Existe relación del clima organizacional en las competencias comunicativas del personal administrativo en el hospital de apoyo de Huarmey, 2020.

HO: No existe relación del clima organizacional en las competencias comunicativas del personal administrativo en el hospital de apoyo de Huarmey, 2020.

Regla de Decisión:

Significancia: Sig.: 0.05; (95%; Z = 1.96)

La Sig. t = 0.05

Sí Sig. e < Sig. t; No se acepta la Hipótesis nula (Ho)

Sí Sig. e > Sig. t; No se rechaza la Hipótesis nula (Ho)

Tabla 24: Correlación de hipótesis específica 3

Correlación de hipótesis específica 3

		clima organizacional	Competencias comunicativas
clima organizacional	correlación R de Pearson	1,000	,395**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
Competencias comunicativas	correlación R de Pearson	,395**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación: De la tabla N°25, se obtuvo que, el coeficiente de correlación R de Pearson es igual a 0,395 y la significancia es de 0,000; es decir existe correlación positiva media, y teniendo en cuenta que, Sig. T, Si $p < 0,05$, No se acepta hipótesis

nula, por lo tanto, existe relación entre Clima organizacional y las competencias comunicativas.

Tabla 25: Resumen del modelo de hipótesis específica 3

Resumen del modelo de hipótesis específica 3				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,487 ^a	,238	,228	2,274

a. Predictores: (Constante), Clima organizacional

De la Tabla 26, se obtuvo que, Clima organizacional explica a las competencias comunicativa en un 23.8%, por lo tanto, podemos concluir que, el ajuste del modelo hacia los datos, es pobre, además, que pueden existir otros factores que puedan explicar a las competencias comunicativas.

Tabla 26: ANOVA^a de hipótesis específica 3

ANOVA^a de hipótesis específica 3						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	125,713	1	125,713	24,315	,000 ^b
	Residuo	403,275	78	5,170		
	Total	528,988	79			

a. Variable dependiente: Competencias comunicativas

b. Predictores: (Constante), Clima organizacional

Interpretación: De la tabla 27 se observó que, el estadígrafo $F = 24,315$ con una significancia igual a 0.000, es decir, existe relación significativa entre el clima organizacional y las competencias comunicativas.

Tabla 27: Ecuación de Coeficiente de hipótesis específica 3

Ecuación de Coeficiente de hipótesis específica 3

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
		B	Error estándar	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	,315	1,502		,210	,834
	Clima organizacional	,219	,044	,487	4,931	,000

a. Variable dependiente: Competencias comunicativas

Con respecto a la tabla 28, se observó que clima organizacional es estadísticamente significativo (p-valor = 0.00), por lo que obliga a rechazar la hipótesis nula, lo cual acepta la hipótesis alterna H1: Existe relación del clima organizacional hacia las competencias comunicativas del personal administrativo en el hospital de apoyo de Huarmey, 2020.

$$\hat{Y} = 0.219X + 0.315$$

Y = Competencias comunicativas

X = Clima Organizacional

De la tabla de coeficiente se observa el coeficiente de beta es ,487, por lo que la influencia es considerable de signo positivo, eso significa que las variables tienen una influencia considerable media.

Hipótesis específica 4

H1: Existe relación del clima organizacional en el liderazgo del personal administrativo en el hospital de apoyo de Huarmey,2020.

HO: No existe relación del clima organizacional en el liderazgo del personal administrativo en el hospital de apoyo de Huarmey,2020.

Regla de Decisión:

Significancia: Sig.: 0.05; (95%; Z = 1.96)

La Sig. t = 0.05

Sí Sig. e < Sig. t; No se acepta la Hipótesis nula (Ho)

Sí Sig. e > Sig. t; No se rechaza la Hipótesis nula (Ho)

Tabla 28: Correlación de hipótesis específica 4

		clima organizacional liderazgo	
clima organizacional	correlación R de Pearson	1,000	,266**
	Sig. (bilateral)	.	,017
	N	80	80
liderazgo	correlación R de Pearson	,266**	1,000
	Sig. (bilateral)	,017	.
	N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación: De la tabla N°29, se obtuvo que, el coeficiente de correlación R de Pearson es igual a 0,266 y la significancia es de 0,000; es decir existe correlación positiva media, y teniendo en cuenta que, Sig. T, Si $p < 0,05$, No se acepta hipótesis nula, por lo tanto, existe relación entre Clima organizacional y el liderazgo del personal administrativo en el hospital de apoyo de Huarmey, 2020.

Tabla 29: Resumen del modelo de hipótesis específica 4

Resumen del modelo de hipótesis específica 4

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,186 ^a	,035	,022	2,068

a. Predictores: (Constante), Clima organizacional

De la Tabla 30, se obtuvo que, Clima organizacional explica al liderazgo en un 3.5%, por lo tanto, podemos concluir que, el ajuste del modelo hacia los datos, es pobre, además, que pueden existir otros factores que puedan explicar al liderazgo.

Tabla 30: ANOVA^a de hipótesis específica 4

ANOVA^a de hipótesis específica 4

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	12,008	1	12,008	2,809	,098 ^b
	Residuo	333,479	78	4,275		
	Total	345,487	79			

a. Variable dependiente: Liderazgo

b. Predictores: (Constante), Clima organizacional

Interpretación: De la tabla 31 se observó que, el estadígrafo F = 2,809 con una significancia igual a 0.000, es decir, existe relación significativa entre el clima organizacional y el liderazgo.

Tabla 31: Ecuación de Coeficientes de hipótesis específica 4

Ecuación de Coeficientes de hipótesis específica 4

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
		B	Error estándar	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	10,882	1,366		7,969	,000
	Clima organizacional	,068	,040	,186	1,676	,098

a. Variable dependiente: Liderazgo

Interpretación: Con respecto a la tabla 32, se observó que clima organizacional no es estadísticamente significativo (p-valor = 0.098), por lo que obliga a aceptar la hipótesis nula, Ho: No existe relación del clima organizacional y el liderazgo del personal administrativo en el hospital de apoyo de Huarney, 2020.

$$\hat{Y} = 0.068X + 10.882$$

Y = Liderazgo

X = Clima Organizacional

De la tabla de coeficiente se observa el coeficiente de beta es ,186, por lo que se determina que no existe influencia del clima organizacional en el liderazgo del personal administrativo en el hospital de apoyo de Huarney,2020.

V. DISCUSIÓN

5.1. Objetivo general

Según el Objetivo General el cual fue Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal administrativo en el hospital de apoyo de Huarney, 2020, se obtuvo como resultado a través de R de Pearson, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,641 y un nivel de significancia de 0,000, concluyendo de esta manera que existe una relación positiva entre las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral. Al igual que la teoría de los sistemas de Likert según Brunet (1987), permite analizar el Clima Organizacional y su importancia en el Desempeño Laboral. (Autoritario Explorador), El cual hace referencia acerca del temor y amenazas que presenta el empleado, además de la comunicación y toma de decisiones que empiezas desde los altos directivos y termina por el nivel más bajos, provocando que haya distanciamientos en todos los miembros de la organización. (Autoritario Benevolente), hace referencia a que los empleados son motivados a cumplir con los objetivos a través de las recompensas, además los empleados están al mano de los altos directivos; en cuanto a la información que se presenta debe hacerse bajo a la influencia y de lo que quiere el jefe, siendo la empresa quien toma las decisiones.(Consultivo), el cumplimiento de lo objetivos por parte de los empleados para alcanzar sus metas es través de recompensas y castigos, la comunicación entre los altos directivos y los empleados es de la misma manera. Las decisiones son tomadas por lo altos directivos, mientras que los empelados también pueden participar, pero solo ciertos niveles. (Gerencia Grupal), los empleados son motivados a través de recompensas económicas. Tanto altos directivos como los empleados son participes de la toma de decisiones. La comunicación es directa entre todos los miembros. Concluyendo que si entre todos los miembros de la organización existe confianza habrá mejora en sus funciones y un buen desenvolvimiento que hará crecer a la empresa.

De acuerdo a la Variables Desempeño Laboral, destaca la Teoría de la Expectativas la cual fue propuesta de Nash y por parte de Vroomes la probabilidad percibida por el individuo que mientras más esfuerzo ponga mayor mejor nivel de desempeño.

(Instrumental o relación desempeño-recompensa), el empleado cree que, al esforzarse más en su desempeño laboral, logrará más rápido sus objetivos. (Valencia o atractivo de la recompensa), es la relevancia que le da el trabajador al resultado obtenido o a la recompensa que obtiene en su trabajo. Según Torres, y Salazar. (2016), argumentan en su investigación, que el Clima Organizacional ideal es aquel que transmite confianza en sus colaboradores por medio de una buena comunicación directa, dado que ahí los trabajadores se sientan motivados en desempeñarse bien en su trabajo y se sientan parte de la organización.

Además, Sotelo, J. y Figueroa, E. (2017), argumentan que sus objetivos fue determinar la relación entre el clima organizacional y la calidad de servicio que perciben los trabajadores de las instituciones educativa de Durango, México, concluyendo que, la correlación entre ambas variables es positiva el modelo que usaron fue el de regresión lineal el cual se amolda a sus hipótesis planteadas.

5.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1

De acuerdo al Objetivo Especifico 1, el cual fue determinar la influencia del clima organizacional en la productividad del personal administrativo en el hospital de apoyo de Huarmey, 2020; según los resultados obtenidos y comparando con Chiavenato (2010), quien afirma que la organización decide el proceso de selección de personal de acuerdo a las competencias y funciones que tengan y a la vez necesiten, para lograr efectividad en su desempeño.

Sánchez, G. y Salazar, Cl. (2016), cuyo objetivo de investigación es determinar la influencia entre las variables clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la Oficina de Asuntos Generales, en conclusión, el ambiente organizacional y el desempeño laboral es que la Oficina de Asuntos Generales debe ponerse en contacto con los socios y ganarse su confianza, y brindarles tiempo para comunicarse de manera efectiva, creando así un buen ambiente organizacional

Objetivo Específico 2

De acuerdo al Objetivo Específico 2, el cual fue determinar la influencia del clima organizacional en el Conocimiento del trabajo del personal administrativo en el hospital de apoyo de Huarmey, 2020; según los resultados obtenidos y comparando con Chiavenato (2010), quien explica que la dimensión Fluctuación el conjunto ya sea de entrada o salida e intercambio por un periodo de tiempo ya sea mensual o anual, entre los trabajadores de una organización.

Al igual que Pérez (2009), quien argumenta que, la evaluación del desempeño laboral es muy importante para cualquier organización, es necesario entender los resultados laborales de cada colaborador, pero nunca es una tarea fácil y en muchos casos la evaluación del desempeño sigue en la práctica. Está lejos de ser suficiente, porque se mezclan los factores subjetivos de la empresa, lo que dificulta la propia evaluación, y se prestan atención a aquellos elementos que no están directamente relacionados con el desempeño efectivo de los empleados, por lo que este es un hecho de gestión empresarial. Es por ello que se han diseñado muchos métodos, de hecho, la naturaleza de la tarea permite a cada empresa adaptar algunos de estos métodos o diseños y aplicar diferentes métodos diseñados por sus administradores.

Igualmente, Garrido, A. (2018), en su objetivo de estudio el cual fue determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño del personal administrativo, donde se concluyó que deberían elaborar herramientas las cuales ayuden a alcanzar sus metas, evaluando el desempeño de sus trabajadores con la finalidad de determinar el proceso de la organización de un manera más eficiente.

Objetivo Específico 3

De acuerdo al Objetivo Específico 3, el cual fue determinar la influencia del clima organizacional en las Competencias Comunicativas del personal administrativo en el hospital de apoyo de Huarmey, 2020; según los resultados obtenidos y comparando con Chiavenato (2010), quien define la dimensión el ausentismo se da en una organización cuando las personas dejan de asistir a laborar dentro de la

empresa de manera imprevisible, por lo que depende de la personalidad del trabajador y del ambiente de trabajo que se desarrolla dentro de la organización.

Así mismo, existe coherencia con las conclusiones de los artículos científicos siguientes García, M. (2009) nos dijo en el artículo que el clima organizacional es un factor clave en el desarrollo empresarial, y el clima organizacional es la investigación en profundidad, el diagnóstico y la mejora que se realiza directamente en el campo espiritual de la organización. Los valores que impulsan el desarrollo de la organización son creencias, costumbres y prácticas comerciales para esclarecer los motivos de satisfacción e insatisfacción en el trabajo. Dicha relación es coherente con la definición Cervantes (2017) nos dice que, la competencia comunicativa se define por la capacidad de la persona para comportarse de manera eficaz y adecuada en una determinada comunidad.

Objetivo Específico 4

De acuerdo al Objetivo Específico 3, el cual fue determinar la influencia clima organizacional en el Liderazgo del personal administrativo en el hospital de apoyo de Huarmey, 2020; según los resultados obtenidos y comparando con García (2018), explica que existen distintos tipos de liderazgo en una organización, dado que cada individuo posee habilidades diferentes.

Así mismo Alves (2003), explica que tiene como objetivo estudiar la relación entre las variables liderazgo y clima organizacional en una organización deportiva, donde utilizaran elementos y estrategias que logren comprender el tema de liderazgo. El modelo de fuerza se aplica al movimiento, y se propondrán algunas investigaciones basadas en esto. Este trabajo presenta conclusiones para aplicaciones prácticas.

5.3. Hipótesis general

Respecto a los resultados de la Tabla N°13, se determina que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, siendo así que existe influencia relevante entre las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral.

5.3.1. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Respecto a los resultados de la Tabla N°17, se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, donde se puede deducir que si existe influencia entre la Variable Clima Organizacional y la Dimensión Productividad.

Hipótesis específica 2

Respecto a los resultados de la Tabla N°21, se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, donde se puede deducir que existe influencia relevante entre la Variable Clima Organizacional y la Dimensión Conocimiento del Trabajo.

Hipótesis específica 3

Respecto a los resultados de la Tabla N°5, se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, donde se puede deducir que existe influencia relevante entre la Variable Clima Organizacional y la Dimisión Competencias.

Hipótesis específica 4

Relevante a los resultados de la Tabla N°29, se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alterna, donde se puede deducir que no existe influencia entre la Variable Clima Organizacional y la Dimensión Desempeño Laboral.

5.3.2. Fortalezas y debilidades de la metodología

La metodología que se aplica en el estudio fue tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, de nivel explicativo, de diseño no experimental corte transversal, método hipotético deductivo, de manera que permite a la investigación lograr con éxito los objetivos planteados.

5.3.3. relevancia de la investigación con el contexto de estudio

La relevancia de la presente investigación, es que, gracias a los resultados obtenidos por medio del instrumento, se podrá dar ciertas recomendaciones las cuales ayudarán a mejorar el contexto y dar solución a los problemas planteados que surgen en entre el personal administrativo del Hospital de Apoyo de Huarney.

5.3.4. Resultado descriptivo relevantes

Con relación a la variable Clima Organizacional, donde se evidencia que, de los 80 encuestados, un 42.50% se encontraban en desacuerdo, un 45% no estaban ni de acuerdo ni desacuerdo y un 12.50% estaban de acuerdo. Con relación a la variable Desempeño laboral, donde se evidencia que, de los 80 encuestados, un 23.75% se encontraban en desacuerdo, un 47.50% no estaban ni de acuerdo ni desacuerdo, un 23.75% estaban de acuerdo y un 5% indicaron totalmente de acuerdo.

VI. CONCLUSIONES

6.1. Existe una relación positiva entre las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral. Concluyendo que si entre todos los miembros de la organización existe confianza habrá mejora en sus funciones y un buen desenvolvimiento que hará crecer a la empresa.

6.2. Se concluye que existe relación entre las variables clima organizacional y la dimensión productividad, dados los resultados se pueden demostrar que, si coincide con la hipótesis planteada, dado que el modelo de fuerza se aplica al movimiento, y se propondrán algunas investigaciones basadas en esto. Este trabajo presenta conclusiones para aplicaciones prácticas.

6.3. Se concluye que existe influencia entre las variables clima organizacional y la dimensión competencias comunicativas, donde los resultados si coinciden con la hipótesis planteada, dado que los valores que promueven el desarrollo de la organización tales como las creencias, costumbres, etc., los cuales ayudan a entender los motivos de satisfacción e insatisfacción en el ambiente laboral del Hospital.

6.4. Se concluye que existe influencia entre las variables clima organizacional y la dimensión competencia comunicativa, las cuales se puede comprobar en los resultados obtenidos, donde demuestran que coinciden con la hipótesis planteada.

6.5. Se concluye que no existe influencia entre el variable clima organizacional y la dimensión liderazgo de los administradores, donde se puede comprobar en los resultados obtenidos que coincide con la hipótesis planteada acerca del liderazgo.

VII. RECOMENDACIONES

7.1. Ejecutar programas que ayuden a mejorar el Clima Organizacional, tales como, capacitaciones acerca del liderazgo y la motivación al personal, la cual ayuden con la comunicación de los trabajos, lo que permitirá que los trabajadores se desenvuelvan laboralmente con confianza y se logre mejores resultados.

7.2. Organizar talleres de liderazgo, el cual incentive a los trabajadores a ser más participativos, de tal manera ayude con la relación entre directivos y compañeros de trabajo en el Hospital.

7.3. Elaborar un plan de trabajo para el personal administrativo, además de motivarlos con recompensas de manera que puedan esforzarse y decidirse más en sus funciones.

7.4. Elaborar un plan de capacitaciones las cuales ayuden con el desempeño laboral y funciones de los trabajadores.

7.5. Organizar talleres de liderazgo, el cual motive a los gerentes a participar con la finalidad de que ayude con la relación interpersonal entre colegas.

REFERENCIAS

- Alves, J. (marzo, 2003). Liderazgo y clima organizacional. *Revista de psicología* (2000). Recuperado de <http://148.202.167.116:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/2147/Liderazgo%20y%20clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alves, J. (marzo, 2003). Liderazgo y clima organizacional. *Revista de psicología* (2000). Recuperado de <http://148.202.167.116:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/2147/Liderazgo%20y%20clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barriga, R. (2016). Clima organizacional y desempeño docente en la universidad “Jaime Bausate y Meza” Jesús María - Lima, 2016. Lima, Perú.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación (3ra. Ed). Pearson educación, Colombia.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. (9na ed.) México
- Fabián, J. (2019). El clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la universidad nacional de Cajamarca, 2018 (Tesis de Maestro, Universidad Nacional de Cajamarca). Recuperado de: <file:///C:/Users/FERNANDO/Desktop/mayito%202019/EL%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20EN%20EL%20DESEMPEÑO%20LABORAL%20DE%20LOS%20TRABAJADORES%20ADMINISTRATIVOS%20DE%20LA%20UNIVERSI.pdf>
- García, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. Cuadernos de administración, 2(42). Recuperado de: http://praxis.univalle.edu.co/index.php/cuadernos_de_administracion/article/view/413

- Garrido, A. (2018), Influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo contratado de la facultad de ciencias administrativas y recursos humanos de la universidad de San Martín de Porres de la sede de Lima (*Tesis de Licenciamento, Universidad San Martín de Porres*). Recuperado de: http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/4282/1/garrido_mal.pdf
- Hernández, R, Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ta Ed.) México D.F., México: McGraw-Hill
- Jáuregui, A. (2018). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo en la institución educativa César Vallejo. La Victoria. Lima. Perú. 2018 (*Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Telesup*). Recuperado de: <file:///C:/Users/FERNANDO/Desktop/mayito%202019/JAUREGUI%20FLORES%20AUGUSTO%20VIRGILIO.pdf>
- Klingner, D. y Nalbandian, J. (2002). Administración del personal en el sector público: Contexto y Estrategias. (4ta ed.). México: McGraw-Hill.
- Palomino, M. y Peña, R. (2016). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería Venoplast Ltda (*Tesis de título profesional, Universidad de Cartagena – Colombia*). Recuperado de: <http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/3991/1/CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20MIRYAM%20PALOMINO%20Y%20RAFAEL%20PE%C3%91A.pdf>
- Polanco, C. (2014). El clima y su satisfacción laboral en los(as) docentes del instituto tecnológico de administración de empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortes (*Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán*). Recuperado de: <file:///C:/Users/FERNANDO/Downloads/el-clima-y-la-satisfaccion-laboral-en->

losasdocentes-del-instituto-tecnologico-de-administracion-de-empresas-intae-de-la-ciudad-de-san-pedro-sula-cortes%20(2).pdf

Ramon, S & Salas, R. (septiembre, 2010). Propuesta de estrategia para la evaluación del desempeño laboral de los médicos en cuba. *Educ med super* (24). Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0864-21412010000300011

Rodríguez, E. (junio, 2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista educación en valores* (25). Recuperado de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>

Salas ,F. (febrero, 2018). Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios* (330). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34275/330-489-1-PB.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Salas, P & Diaz, H. (2012). Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. *Revista cubana de educación medica superior* (4). Recuperado de <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=38882>

Sánchez, G. y Salazar, Cl. (2016). Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la oficina general de administración en la municipalidad provincial de Cajamarca en el año 2015 (*Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo*). Recuperado de: <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/576/AdmEmp0038.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sotelo, J y Figueroa, E. (,2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. *Ride. Rev. Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*.

8(15).

Recuperado

de:

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672017000200582

Torres, E & Zegarra, S. (diciembre,2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú. *Comuni@cción* (2). Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682015000200001&script=sci_arttext&tlng=pt

Zans, A. (2017). Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la facultad regional multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016 (*Tesis de Magistre, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua*). Recuperado de: <https://core.ac.uk/reader/94852232>

ANEXOS ANEXO N° 1 Matriz de operacionalización de variable

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE INDEPENDIENTE: CLIMA ORGANIZACIONAL	Se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados, es decir, aquellos aspectos de la organización que desencadenan diversos tipos de motivación entre los miembros (Chiavenato, 2012).	El clima organizacional se define como las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que este se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo.	Estructura de la institución	Organización	ESCALA ORDINAL
				Niveles jerárquicos	
				Procedimientos	
			Valores	Responsabilidad	
				Puntualidad	
				Respeto	
			Motivación	Entusiasmo	
				Desafíos	
				Beneficios laborales	
			Hábitos y Costumbres	Sociales	
Morales					
Intelectuales					
VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL	se define como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa (Chávez, 2014)	El desempeño laboral se define como la capacidad que tiene una persona para ejecutar procesos de manera responsable, producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad.	Productividad	Logros	ESCALA ORDINAL
				Cantidad de trabajo	
				Eficiencia	
			Conocimiento del trabajo	Conocimientos	
				Capacitaciones	
				Herramientas	
			Competencias Comunicativas	Dialogo	
				Relaciones interpersonales	
				Actitudes	
			Liderazgo	Influencia	
Objetivos					
Coordinación					

ANEXO N° 2 Instrumento de recolección de datos

Estimado señor/señora:

Se le solicita que responda todos los siguientes enunciados con veracidad.

INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales deberá usted responder marcando un (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

- 1= Totalmente en desacuerdo.
- 2= En desacuerdo.
- 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo.
- 4= De acuerdo
- 5= Totalmente de acuerdo

	1	2	3	4	5
(VI) Variable Independiente: Clima organizacional					
(D1) Dimensión 1: Estructura de la institución					
1.- En la institución los trabajos están bien definidos y organizados.					
2.- Todos los trabajadores conocen el cargo y autoridad que le otorga su puesto de trabajo.					
3.- El procedimiento de la institución se encuentra de forma organizada y planificada.					
(D2) Dimensión 2: Valores					
4.- En la institución se preocupan que se tenga claro las responsabilidades y tareas de cada uno.					
5.- Los trabajadores son puntuales en llegar al centro de trabajo.					
6.- En la institución se respeta las opiniones de los demás para llegar a un acuerdo.					
(D3) Dimensión 3: Motivación					
7.- los trabajadores realizan actividades con iniciativa propia.					
8.- En la institución los que desempeñan mejor su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos.					
9.- Se encuentran satisfecho con los beneficios que otorga la institución.					
(D4) Dimensión 4: Hábitos y costumbres					
10.- La mejor manera de causar buena impresión es evitar desacuerdos y discusiones.					
11.- Todos aceptan con disposición las responsabilidades encomendadas.					
12.- En la institución se valora más al trabajador por sus características personales que por su rendimiento de trabajo.					
(VD) Variable Dependiente: Desempeño laboral					
(D1) Dimensión 1: Producto					
13.- Los trabajadores cumplen con su horario de su trabajo.					
14.- Los trabajadores Trabajan sin interrupciones a lo largo de su jornada laboral.					

15.- Los trabajadores pueden realizar sus actividades, sin esperar que los indiquen que labor tienen que realizar.					
(D2) Dimensión 2: Conocimiento del trabajo					
16.- Los trabajadores tienen el conocimiento necesario para realizar las tareas propias de su puesto de trabajo.					
17.- los trabajadores necesitan capacitarse en alguna área de interés y que forma parte de su desarrollo.					
18.- En la institución tienen las herramientas necesarias para que puedan realizar los trabajos correspondientes.					
(D3) Dimensión 3: Competencias comunicativas					
19.- Los trabajadores tienen la facilidad para exponer sus ideas.					
20.- Los trabajadores tienen una buena comunicación con sus compañeros de trabajo.					
21.- Los trabajadores tienen la actitud de superación y metas propuestas.					
(D4) Dimensión 4: Liderazgo					
22.- Su jefe inmediato le permite participar en la planificación de su propio trabajo.					
23.- Los objetivos son planteados por la gerencia para obtener un buen posicionamiento.					
24.- Su jefe tienen en mente los intereses de sus trabajadores al momento de tomar decisiones.					

**ANEXO N°3 validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección
de datos**

Validación de expertos

N°	Experto	Grado Máximo	Especialidad	Aplicable
01	Abraham Cárdenas Saavedra	Dr.	Administración	Aplicable
02	Jesús Enrique Barca Barrientos	Mg	Administración	Aplicable
03	Teodoro Carranza Estela	Dr.	Gestión organizaciones	de Aplicable
04	José Luis Merino Grases	Mg	Gestión organizaciones	de Aplicable

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS VARIABLES CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

N°	Ítems	Pertinencia*	Relevancia*	Claridad*	Suficiencia*
VARIABLE INDEPENDIENTE / VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL					
DIMENSIÓN 1: ESTRUCTURA DE LA INSTITUCIÓN					
1	Likert 5 En la institución los trabajos están bien definidos y organizados.	/	/	/	/
2	Likert 5 Todos los trabajadores conocen el cargo y autoridad que le otorga su puesto de trabajo.	/	/	/	/
3	Likert 5 El procedimiento de la institución se encuentra de forma organizada y planificada.	/	/	/	/
DIMENSIÓN 2: VALORES					
4	Likert 5 En la institución se preocupan que se tenga claro las responsabilidades y tareas de cada uno.	/	/	/	/
5	Likert 5 Los trabajadores son puntuales en llegar al centro de trabajo.	/	/	/	/
6	Likert 5 En la institución se respeta las opiniones de los demás para llegar a un acuerdo.	/	/	/	/
DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN					
7	Likert 5 Los trabajadores realizan actividades con iniciativa propia.	/	/	/	/
8	Likert 5 En la institución los que desempeñan mejor su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos.	/	/	/	/
9	Likert 5 Se encuentran satisfecho con los beneficios que otorga la institución.	/	/	/	/
DIMENSIÓN 4: HABITOS Y COSTUMBRES					
10	Likert 5 La mejor manera de causar buena impresión es evitar desacuerdos y discusiones.	/	/	/	/
11	Likert 5 Todos aceptan con disposición las responsabilidades encomendadas.	/	/	/	/
12	Likert 5 En la institución se valora más al trabajador por sus características personales que por su rendimiento de trabajo.	/	/	/	/
VARIABLE DEPENDIENTE / VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL					
DIMENSIÓN 1: PRODUCTIVIDAD					
13	Likert 5 Los trabajadores cumplen con su horario de su trabajo.	/	/	/	/
14	Likert 5 Los trabajadores Trabajan sin interrupciones a lo largo de su jornada laboral.	/	/	/	/
15	Likert 5 Los trabajadores pueden realizar sus actividades, sin esperar que los indiquen que labor tienen que realizar.	/	/	/	/
DIMENSIÓN 2: CONOCIMIENTO DEL TRABAJO					
16	Likert 5 Los trabajadores Tienen el conocimiento necesario para realizar las tareas propias de su puesto de trabajo.	/	/	/	/
17	Likert 5 Los trabajadores necesitan capacitarse en alguna área de interés y que forma parte de su desarrollo.	/	/	/	/
18	Likert 5 En la institución tienen las herramientas necesarias para que puedan realizar los trabajos correspondientes.	/	/	/	/

DIMENSIÓN 3: COMPETENCIAS COMUNICATIVAS			Si	No	Si	No	Si	No
19	Likert 5	Los trabajadores tienen la facilidad para exponer sus ideas.	/	/	/	/	/	/
20	Likert 5	Los trabajadores tienen una buena comunicación con sus compañeros de trabajo.	/	/	/	/	/	/
21	Likert 5	Los trabajadores tienen la actitud de superación y metas propuestas.	/	/	/	/	/	/
DIMENSIÓN 4: LIDERAZGO			Si	No	Si	No	Si	No
22	Likert 5	Su jefe inmediato le permite participar en la planificación de su propio trabajo.	/	/	/	/	/	/
23	Likert 5	Los objetivos son planteados por la gerencia para obtener un buen posicionamiento.	/	/	/	/	/	/
24	Likert 5	Su jefe tiene en mente los intereses de sus trabajadores al momento de tomar decisiones.	/	/	/	/	/	/

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador **A. / Mg. CAMARANO ESTELA TERESA**

DNI: **08074401**

Especialidad del validador: **GESTIÓN DE ORGANIZACIONES**

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del docente
14 de noviembre del 2019

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS VARIABLES CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

Nº	Ítem	Ítem	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Suficiencia
VARIABLE INDEPENDIENTE / VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL						
DIMENSIÓN 1: ESTRUCTURA DE LA INSTITUCIÓN						
1	Likert 5	En la institución los trabajos están bien definidos y organizados.	✓	✓	✓	
2	Likert 5	Todos los trabajadores conocen el cargo y autoridad que le otorga su puesto de trabajo.	✓	✓	✓	
3	Likert 5	El procedimiento de la institución se encuentra de forma organizada y planificada.	✓	✓	✓	
DIMENSIÓN 2: VALORES						
4	Likert 5	En la institución se preocupan que se tenga claro las responsabilidades y tareas de cada uno.	✓	✓	✓	
5	Likert 5	Los trabajadores son puntuales en llegar al centro de trabajo.	✓	✓	✓	
6	Likert 5	En la institución se respeta las opiniones de los demás para llegar a un acuerdo.	✓	✓	✓	
DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN						
7	Likert 5	Los trabajadores realizan actividades con iniciativa propia.	✓	✓	✓	
8	Likert 5	En la institución los que desempeñan mejor su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos.	✓	✓	✓	
9	Likert 5	Se encuentran satisfecho con los beneficios que otorga la institución.	✓	✓	✓	
DIMENSIÓN 4: HABITOS Y COSTUMBRES						
10	Likert 5	La mejor manera de causar buena impresión es evitar desacuerdos y discusiones.	✓	✓	✓	
11	Likert 5	Todos aceptan con disposición las responsabilidades encomendadas.	✓	✓	✓	
12	Likert 5	En la institución se valora más al trabajador por sus características personales que por su rendimiento de trabajo.	✓	✓	✓	
VARIABLE DEPENDIENTE / VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL						
DIMENSIÓN 1: PRODUCTIVIDAD						
13	Likert 5	Los trabajadores cumplen con su horario de su trabajo.	✓	✓	✓	
14	Likert 5	Los trabajadores Trabajan sin interrupciones a lo largo de su jornada laboral.	✓	✓	✓	
15	Likert 5	Los trabajadores pueden realizar sus actividades, sin esperar que los indiquen que labor tienen que realizar.	✓	✓	✓	
DIMENSIÓN 2: CONOCIMIENTO DEL TRABAJO						
16	Likert 5	Los trabajadores Tienen el conocimiento necesario para realizar las tareas propias de su puesto de trabajo.	✓	✓	✓	
17	Likert 5	Los trabajadores necesitan capacitarse en alguna área de interés y que forma parte de su desarrollo.	✓	✓	✓	
18	Likert 5	En la institución tienen las herramientas necesarias para que puedan realizar los trabajos correspondientes.	✓	✓	✓	

		DIMENSIÓN 3: COMPETENCIAS COMUNICATIVAS						SI	No	SI	No	SI	No
19	Likert 5	Los trabajadores tienen la facilidad para exponer sus ideas.	✓		✓		✓						
20	Likert 5	Los trabajadores tienen una buena comunicación con sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓						
21	Likert 5	Los trabajadores tienen la actitud de superación y metas propuestas.	✓		✓		✓						
		DIMENSIÓN 4: LIDERAZGO						SI	No	SI	No	SI	No
22	Likert 5	Su jefe inmediato le permite participar en la planificación de su propio trabajo.	✓		✓		✓						
23	Likert 5	Los objetivos son planteados por la gerencia para obtener un buen posicionamiento.	✓		✓		✓						
24	Likert 5	Su jefe tiene en mente los intereses de sus trabajadores al momento de tomar decisiones.	✓		✓		✓						

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador *Dj. Mg. CAROLINA SANCHEZ ABRIL*

DNI: *07424918*

Especialidad del validador: *ADMINISTRADOR*

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Carolina
 14 de noviembre del 2019

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS
VARIABLES CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

N°	Ítems	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Suficiencia ⁴
VARIABLE INDEPENDIENTE / VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL					
DIMENSIÓN 1: ESTRUCTURA DE LA INSTITUCIÓN					
1	Likert 5 En la institución los trabajos están bien definidos y organizados.				✓
2	Likert 5 Todos los trabajadores conocen el cargo y autoridad que le otorga su puesto de trabajo.				✓
3	Likert 5 El procedimiento de la institución se encuentra de forma organizada y planificada.				✓
DIMENSIÓN 2: VALORES					
4	Likert 5 En la institución se preocupan que se tenga claro las responsabilidades y tareas de cada uno.				✓
5	Likert 5 Los trabajadores son puntuales en llegar al centro de trabajo.				✓
6	Likert 5 En la institución se respeta las opiniones de los demás para llegar a un acuerdo.				✓
DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN					
7	Likert 5 Los trabajadores realizan actividades con iniciativa propia.				✓
8	Likert 5 En la institución los que desempeñan mejor su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos.				✓
9	Likert 5 Se encuentran satisfecho con los beneficios que otorga la institución.				✓
DIMENSIÓN 4: HABITOS Y COSTUMBRES					
10	Likert 5 La mejor manera de causar buena impresión es evitar desacuerdos y discusiones.				✓
11	Likert 5 Todos aceptan con disposición las responsabilidades encomendadas.				✓
12	Likert 5 En la institución se valora más al trabajador por sus características personales que por su rendimiento de trabajo.				✓
VARIABLE DEPENDIENTE / VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL					
DIMENSIÓN 1: PRODUCTIVIDAD					
13	Likert 5 Los trabajadores cumplen con su horario de su trabajo.				✓
14	Likert 5 Los trabajadores Trabajan sin interrupciones a lo largo de su jornada laboral.				✓
15	Likert 5 Los trabajadores pueden realizar sus actividades, sin esperar que los indiquen que labor tienen que realizar.				✓
DIMENSIÓN 2: CONOCIMIENTO DEL TRABAJO					
16	Likert 5 Los trabajadores Tienen el conocimiento necesario para realizar las tareas propias de su puesto de trabajo.				✓
17	Likert 5 Los trabajadores necesitan capacitarse en alguna área de interés y que forma parte de su desarrollo.				✓
18	Likert 5 En la institución tienen las herramientas necesarias para que puedan realizar los trabajos correspondientes.				✓

		DIMENSIÓN 3: COMPETENCIAS COMUNICATIVAS					
		Si	No	Si	No	Si	No
19	Likert 5 Los trabajadores tienen la facilidad para exponer sus ideas.						✓
20	Likert 5 Los trabajadores tienen una buena comunicación con sus compañeros de trabajo.						✓
21	Likert 5 Los trabajadores tienen la actitud de superación y metas propuestas.						✓
		DIMENSIÓN 4: LIDERAZGO					
		Si	No	Si	No	Si	No
22	Likert 5 Su jefe inmediato le permite participar en la planificación de su propio trabajo.						✓
23	Likert 5 Los objetivos son planteados por la gerencia para obtener un buen posicionamiento.						✓
24	Likert 5 Su jefe tiene en mente los intereses de sus trabajadores al momento de tomar decisiones.						✓

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable Aplicable después de corregir

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: MJ. MERINO SACCA JERONIMO

DNI: 40150066

Especialidad del validador: SECTOR DE ORGANIZACIONES

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

⁴Nota: Suficiencia, se dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Firma del docente
14 de noviembre del 2019

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS VARIABLES CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

Nº	Escala	Ítem	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Suficiencia ⁴
VARIABLE INDEPENDIENTE / VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL						
DIMENSIÓN 1: ESTRUCTURA DE LA INSTITUCIÓN						
1	Likert 5	En la institución los trabajos están bien definidos y organizados.	/	/	/	/
2	Likert 5	Todos los trabajadores conocen el cargo y autoridad que le otorga su puesto de trabajo.	/	/	/	/
3	Likert 5	El procedimiento de la institución se encuentra de forma organizada y planificada.	/	/	/	/
DIMENSIÓN 2: VALORES						
4	Likert 5	En la institución se preocupan que se tenga claro las responsabilidades y tareas de cada uno.	/	/	/	/
5	Likert 5	Los trabajadores son puntuales en llegar al centro de trabajo.	/	/	/	/
6	Likert 5	En la institución se respeta las opiniones de los demás para llegar a un acuerdo.	/	/	/	/
DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN						
7	Likert 5	Los trabajadores realizan actividades con iniciativa propia.	/	/	/	/
8	Likert 5	En la institución los que desempeñan mejor su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos.	/	/	/	/
9	Likert 5	Se encuentran satisfechos con los beneficios que otorga la institución.	/	/	/	/
DIMENSIÓN 4: HABITOS Y COSTUMBRES						
10	Likert 5	La mejor manera de causar buena impresión es evitar desacuerdos y discusiones.	/	/	/	/
11	Likert 5	Todos aceptan con disposición las responsabilidades encomendadas.	/	/	/	/
12	Likert 5	En la institución se valora más al trabajador por sus características personales que por su rendimiento de trabajo.	/	/	/	/
VARIABLE DEPENDIENTE / VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL						
DIMENSIÓN 1: PRODUCTIVIDAD						
13	Likert 5	Los trabajadores cumplen con su horario de su trabajo.	/	/	/	/
14	Likert 5	Los trabajadores Trabajan sin interrupciones a lo largo de su jornada laboral.	/	/	/	/
15	Likert 5	Los trabajadores pueden realizar sus actividades, sin esperar que los indiquen que labor tienen que realizar.	/	/	/	/
DIMENSIÓN 2: CONOCIMIENTO DEL TRABAJO						
16	Likert 5	Los trabajadores Tienen el conocimiento necesario para realizar las tareas propias de su puesto de trabajo.	/	/	/	/
17	Likert 5	Los trabajadores necesitan capacitarse en alguna área de interés y que forma parte de su desarrollo.	/	/	/	/
18	Likert 5	En la institución tienen las herramientas necesarias para que puedan realizar los trabajos	/	/	/	/

DIMENSIÓN 3: COMPETENCIAS COMUNICATIVAS							Si	No	Si	No	Si	No
19	Likert 5	Los trabajadores tienen la facilidad para exponer sus ideas.	/	/	/	/						
20	Likert 5	Los trabajadores tienen una buena comunicación con sus compañeros de trabajo.	/	/	/	/						
21	Likert 5	Los trabajadores tienen la actitud de superación y metas propuestas.	/	/	/	/						
DIMENSIÓN 4: LIDERAZGO							Si	No	Si	No	Si	No
22	Likert 5	Su jefe inmediato le permite participar en la planificación de su propio trabajo.	/	/	/	/						
23	Likert 5	Los objetivos son planteados por la gerencia para obtener un buen posicionamiento.	/	/	/	/						
24	Likert 5	Su jefe tiene en mente los intereses de sus trabajadores al momento de tomar decisiones.	/	/	/	/						

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del Juez validador Dr. BARCA BARRIENTOS JESÚS CARLOS

DNI: 46176175

Especialidad del validador: MBA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

⁴Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


 Firma del docente
 14 de noviembre del 2019

datos

ANEXO N° 4 Confiabilidad del instrumento de recolección de

Niveles de baremación del Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Consistencia interna
$\alpha \geq 0.9$	Excelente
$0.9 > \alpha \geq 0.8$	Bueno
$0.8 > \alpha \geq 0.7$	Aceptable
$0.7 > \alpha \geq 0.6$	Cuestionable
$0.6 > \alpha \geq 0.5$	Pobre
$0.5 > \alpha$	Inaceptable

Fuente: George & Mallery, 2003, p.231

Coefficiente de fiabilidad alfa de Cronbach del instrumento

Alfa de Cronbach	N de elementos
,966	24

Interpretación: Como se puede observar, el resultado obtenido por medio del alfa de Cronbach es de 0.966, esto según nuestra escala de confiabilidad, nos indica que nuestro instrumento cuenta con una excelente confiabilidad, siendo válido para la recolección de datos.

Anexo N°5 autorización de aplicación del instrumento firmado por la respectiva autoridad, consentimiento informado

Lima, 08 de septiembre 2020

Estimado,

Nelson Daniel Huerta Yacupoma (ADMINISTRADOR), DEL HOSPITAL DE APOYO HUARMEY

Presente:

De mi consideración:

Yo, lizabeth maryory huerta dueñas, identificada con el DNI 75001711, ante Ud. respetuosamente me presento y expongo:

Que actualmente me encuentro realizando la tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración en la Universidad Cesar Vallejo, solicito a Ud. de la manera mas cordial, si me puede apoyar en brindarme información sobre el personal administrativo del hospital de apoyo de Huarmey, de acuerdo a lo que necesite el personal administrativo.

Saludos cordiales y agradecerle su atención a esta solicitud, aprovecho la oportunidad para reiterarle mis más altas consideraciones.

Atentamente,

Lizabeth Maryory Huerta Dueñas

DNI: 75001711


Nelson Daniel Huerta Yacupoma

Administrador



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DAVILA ARENAZA VICTOR DEMETRIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN EL HOSPITAL DE APOYO DE HUARMEY, 2020", cuyo autor es HUERTA DUEÑAS LIZBETH MARYORY, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 28 de Diciembre del 2020

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DAVILA ARENAZA VICTOR DEMETRIO DNI: 08467692 ORCID 0000-0002-8917-1919	Firmado digitalmente por: VDAVILAA el 29-12-2020 08:41:04

Código documento Trilce: TRI - 0101326