



Clima organizacional: Caso centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne Tumbes, año 2022

Organizational climate: Case of Virgen del Cisne Tumbes community mental health center, year 2022

Clima organizacional: Caso do centro comunitário de saúde mental Virgen del Cisne Tumbes, ano 2022

Grecia Aurora Fernandez-Madrid ^I
gfernandezm@untumbes.edu.pe
<https://orcid.org/0009-0000-5544-319X>

Henry Bernardo Garay-Canales ^{II}
hgarayc@untumbes.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0003-2323-1103>

Jesús Merino-Velásquez ^{III}
jmerinov@untumbes.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0003-3301-4487>

Darwin Ebert Aguilar-Chuquizuta ^{IV}
daguilarc@untumbes.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0001-6721-620X>

Gina Maribel Carrasco-Echeverría ^V
ginam5@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-4512-558X>

Correspondencia: gfernandezm@untumbes.edu.pe

Ciencias de la Salud
Artículo de Investigación

* **Recibido:** 11 de agosto de 2024 * **Aceptado:** 19 de septiembre de 2024 * **Publicado:** 30 de octubre de 2024

- I. Universidad Nacional de Tumbes, Perú.
- II. Universidad Nacional de Tumbes, Perú.
- III. Universidad Nacional de Tumbes, Perú.
- IV. Universidad Nacional de Tumbes, Perú.
- V. Universidad Nacional de Tumbes, Perú.

Resumen

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

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

Abstract

The present research work is called: Relationship between the organizational climate and work performance in the Virgen del Cisne Tumbes community mental health center, year 2022, which maintains as a general objective, determining the relationship between the organizational climate and work performance in the Virgen del Cisne de Tumbes community mental health center, year 2022, the general hypothesis was raised that there is a relationship between the organizational climate and work performance in the Virgen del Cisne de Tumbes community mental health center, year 2022, this work has been descriptive - correlational, in accordance with reliable and consistent information having investigated the aspects of the organizational climate and work performance in order to achieve the stated objectives, whose results obtained are relevant in the independent and dependent variable; The non-experimental, cross-sectional research design was applied, the results

of which are reflected in the fact that the p value is less than 0.01 (alpha), therefore, we accept the alternative hypothesis, consequently, there is sufficient statistical evidence to affirm that there is a relationship between the organizational climate and work performance in the Virgen del Cisne de Tumbes community mental health center, year 2022; Regarding Pearson's Rho correlation coefficient, it was 0.735, which indicates a positive, strong and also significant relationship between the variables under study; concluding that there is a relationship between the organizational climate and work performance in the Virgen del Cisne community mental health center in Tumbes, year 2022.

Keywords: hiring; administrative management; processes; system.

Resumo

O presente trabalho de pesquisa denomina-se: Relação entre o clima organizacional e o desempenho no trabalho no centro comunitário de saúde mental Virgen del Cisne Tumbes, ano 2022, que mantém como objetivo geral, determinar a relação entre o clima organizacional e o desempenho no trabalho na Virgen del Centro comunitário de saúde mental Cisne de Tumbes, ano 2022, levantou-se a hipótese geral de que existe relação entre o clima organizacional e o desempenho no trabalho no centro comunitário de saúde mental Virgen del Cisne de Tumbes, ano 2022, este trabalho tem caráter descritivo-correlacional, de acordo com informações confiáveis e consistentes, tendo investigado os aspectos do clima organizacional e do desempenho no trabalho para atingir os objetivos declarados, cujos resultados obtidos são relevantes na variável independente e dependente; Foi aplicado o desenho de pesquisa não experimental e transversal, cujos resultados se refletem no fato do valor de p ser inferior a 0,01 (alfa), portanto, aceitamos a hipótese alternativa, conseqüentemente, há evidências estatísticas suficientes para afirmar que existe uma relação entre o clima organizacional e o desempenho no trabalho no centro comunitário de saúde mental Virgen del Cisne de Tumbes, ano 2022; Quanto ao coeficiente de correlação Rho de Pearson, foi de 0,735, o que indica uma relação positiva, forte e também significativa entre as variáveis em estudo; concluindo que existe uma relação entre o clima organizacional e o desempenho no trabalho no centro comunitário de saúde mental Virgen del Cisne em Tumbes, ano 2022.

Palavras-chave: contratação; gestão administrativa; processos; sistema.

Introducción

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

Según González y Morales (2020) en el contexto mundial, diversas entidades aspiran los cambios en sus sistemas para la competitividad laboral; el presente modelo afecta de forma directa a cada trabajador bajo el propósito de alcanzar un escenario transitorio que permita las innovaciones de paradigmas. De manera que a través del procedimiento aplicado en México, las actitudes demostradas por los trabajadores de cada ente se orientan a un resultado favorable con productividad en las metas establecidas. Se concluye que, “existe una conexión inmediata, sólida y realmente crítica entre el entorno de autoridad y la ejecución de la ocupación de los funcionarios locales que trabajan en diversos establecimientos públicos en México”. Por tanto, en la medida que mejore los lineamientos de las autoridades, se obtendrá mayor nivel de optimización en las responsabilidades de funcionarios públicos, aspectos que se reflejarán en beneficio de la sociedad. Penachi (2019) en su estudio sostiene que el capital humano se convierte en el elemento más estratégico y valorable en una institución, permitiendo desarrollar su labor en un clima con la calidez necesaria, “incidiendo en el trabajo de su exposición y ampliando su utilidad; se destaca la importancia de los recursos humanos como variable decisiva en la administración pública institucional”. En tal sentido, concluye que, en un clima de calidad con prioridad del buen ambiente, confraternidad y transparencia se reflejaría una acertada gestión por parte de los trabajadores para alcanzar las metas institucionales.

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

El enfoque de investigación, permitió generar un preliminar criterio de evaluación diagnóstica en la operatividad de cada dependencia administrativa y asistenciales a través de los actos que

diariamente se generan con los procesos que reflejan el clima institucional y simultáneamente el desempeño laboral de los trabajadores nombrados y contratados en las actividades encomendadas de acuerdo al rol de funciones establecidos en los documentos de gestión institucional, planteando la problematización ¿Cuál es la relación del clima organizacional y el desempeño laboral en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, año 2022? De manera que se profundizó en tal orden la investigación.

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

Metodología

Método inductivo

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

Método descriptivo

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

- Técnicas e instrumentos

Técnica: Encuesta

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

Instrumento: Cuestionario

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

- **Validación y confiabilidad del instrumento.**

Confiabilidad

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

Clima organizacional	
Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	
0.895	12

Desempeño laboral	
Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	
0.879	12

Validación

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

- **Procesamiento de datos**

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

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

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

Resultados y discusión

- Análisis correlacional

Objetivo general:

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

Tabla 1

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

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

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

Descripción:

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

Objetivo específico 1:

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

Tabla 2

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

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

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

Descripción

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

Objetivo específico 2

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

Tabla 3

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

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

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

Descripción:

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

Objetivo específico 3:

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

Tabla 4

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

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

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

Descripción:

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

Objetivo específico 4:

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

Tabla 5

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

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

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

Descripción:

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

- **Discusión de resultados**

Respecto al objetivo general:

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

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

La relación entre el clima organizacional y desempeño laboral, es directa y moderada de acuerdo a lo que indica el estadístico de correlación Rho de Spearman ($\rho=0.676^{**}$), de igual modo muestra

que el nivel de significancia o p valor es igual a 0.000 siendo menor a 0.05, lo que indica que la relación entre ambas variables es altamente significativa, de tal modo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. Se concluye que, a mayor clima organizacional, mayor será el desempeño laboral o de lo contrario, a menor clima organizacional menor será el desempeño laboral.

Respecto al objetivo específico 1

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

Al respecto, según Cabrera (2019):

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

Respecto al objetivo específico 2

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

En ese contexto, Livias (2019) indica:

En su estudio se observa que el 80% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acochaca, Asunción – Ancash manifestaron un nivel favorable respecto al clima organizacional y el 20% de ellos percibieron un regular clima. Mientras que el 92% de los trabajadores percibieron un alto desempeño laboral, mientras que el 8% de ellos manifestaron como medio el desempeño laboral. Asimismo, la variable Clima Organizacional se relaciona moderadamente y de manera directa y positiva (Rho de Spearman = 0,616) con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la

Municipalidad Distrital de Acochaca, ya que el nivel de significación observada $p = 0.001$ de la prueba del coeficiente de correlación de Spearman es menor al nivel de significación teórica $\alpha = 0.05$.

Respecto al objetivo específico 3

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

En esa línea, según Ramírez y Tenorio (2021)

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

Respecto al objetivo específico 4:

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

En esa línea, Rivera (2018) menciona:

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

Conclusiones

1. Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, año 2022; por cuanto un ambiente laboral positivo y motivador influye en la productividad y satisfacción laboral del

- personal. Esto se demuestra en el coeficiente de correlación de Pearson de 0.735 y un p-valor menor a 0,01.
2. El clima organizacional se relaciona significativamente con la responsabilidad del personal en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, año 2022, debido a que un clima positivo fomenta la percepción de compromiso y responsabilidad por parte del equipo de trabajo. Esto se evidencia en el coeficiente de correlación de Pearson de 0.720 y un p-valor menor a 0,01.
 3. El clima organizacional se relaciona significativamente con el liderazgo de la jefatura en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, año 2022; pues un ambiente laboral favorable contribuye al desarrollo de un liderazgo efectivo y al establecimiento de relaciones de confianza entre los líderes y el personal. Esto se muestra en el coeficiente de correlación de Pearson de 0.698 y un p-valor menor a 0,01.
 4. La identidad institucional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, año 2022; generando un sentido de pertenencia y compromiso con los valores y objetivos de la institución, lo que impacta positivamente en la productividad y calidad del trabajo. Esto se muestra en el coeficiente de correlación de Pearson de 0.659 y un p-valor menor a 0,01.
 5. Los ambientes físicos se relacionan significativamente con el desempeño laboral del centro de salud mental comunitario Virgen del Cisne de Tumbes, año 2022; debido a que un entorno de trabajo adecuado y seguro influye en el bienestar y la eficiencia de los empleados. Esto se demuestra en el coeficiente de correlación de Pearson de 0.707 y un p-valor menor a 0,01.

Referencias

1. Arias, J. y Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. Enfoques Consulting EIRL. Arequipa, Perú.
<https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
2. Barboza, S., Rivera, R., & Peralta, Y. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén. *Revista Científica Pakamuros*, 9, 92–101.
<https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.166>

3. Belsuzarri, A., & Acosta, P. (2020). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los operarios de una Pyme contratista en ingeniería, Lima 2019. Universidad San Ignacio de Loyola.
4. Cabrera, R. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de educación primaria en una institución educativa. La Esperanza. 2019. Universidad César Vallejo.
5. González, D., & Morales, D. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. 593 Digital Publisher CEIT, 5(2588–0705), 79–93. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5.245>
6. González, H., & González, L. (2010). Clima organizacional. In Universidad Nacional de La Plata.
7. Gordillo J., Sánchez Y., Terrones A. & Cruz M. (2020) La productividad académica en las instituciones de educación superior en México: de la teoría a la práctica. Propósitos y Representaciones, Scielo, Vol. 8(3), e441.
8. Guevara, G., Verdesoto, A. y Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>
9. Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rómulo, C. y Arias, J. (2023). Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. Puno. <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/82/124/149>
10. Hernandez, R., Fernandez, C., & Batista, P. (2015). Metodología de la Investigación (R. Hernandez, C. Fernandez, & M. del pilar Baptista, Eds.; 6ta edición). Interamericana Editores, S.A.
11. Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: Editorial Mc Graw Hill Education. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
12. Huacchillo, L. (2021). Programa desarrollo empresarial para la calidad de las micro y pequeñas empresas asociadas a la Cámara Peruana de Desarrollo Empresarial – Piura. Universidad César Vallejo Tesis doctoral UCV <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70049>

13. Juárez-Adauta, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Rev Med Inst Mex Seguro Soc*, 50(3), 307–314.
14. Lipa, J. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral en la mype Voltrailer, Huachipa. In *Repositorio Institucional - UCV*. Universidad César Vallejo.
15. Livias, A. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acochaca, Provincia de Asunción, Departamento de Ancash, 2019. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.
16. Mamani, D., & Rivera, D. (2019). Clima Organizacional y desempeño laboral docente en la Asociación Educativa Adventista de la Misión Peruana del Sur, 2018. Universidad Peruana Unión. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2018?show=full>
17. Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P. y García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 30(1), 36-49. <https://doi.org/10.1016/j.rmcl.2018.11.005>
18. Meller P. (2019). Productividad, competitividad e innovación Perspectiva conceptual, Cieplan-CAF. <https://www.cieplan.org/productividad-competitividad-e-innovacion-perspectiva-conceptual-2/>
19. Moreno, E. (2021). La población en una investigación. <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/que-es-lapoblacion.html>.
20. Moreno, E., Ávila, M., Ortiz F., y Bello, J. (2018). La gestión pública colaborativa y el compromiso organizacional. Organizaciones del sector público del Estado de México. RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática. <https://recai.uaemex.mx/article/view/11426>
21. Penachi, N. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI. *Gestión En El Tercer Milenio*, 22(1728–2969), 85–93. <https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17314>
22. Pérez, I., Maldonado, M., & Bustamante, S. (2006). Clima organizacional y gerencia: inductores del cambio organizacional. *Investigación y Postgrado*, 21(2), 231–248.
23. Ramírez, M., y Tenorio, L. (2021). Sistema Integrado de Administración Financiera como Instrumento de Fiscalización en la Unidad de Tesorería y sus incidencias en la Municipalidad Distrital de Llochegua, 2017. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/2954>

24. Rivera, R. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de toma de muestra en Laboratorio Clínico del Hospital Nacional Dos de Mayo, en el distrito de Lima, 2016. Universidad César Vallejo.
25. Romero, H., Real, J., Ordoñez, J., Gavino, G. y Saldarriaga, G. (2021). Metodología de la investigación. (1ª. ed). Edicumbre Editorial Corporativa, México. https://acvenisproh.com/libros/index.php/Libros_categoria_Academico/article/view/22/29
26. Rujel, Y. (2021). Perfil de competencias para mejorar la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8042>
27. Salazar, C. (2018). Factores que influyen en la productividad laboral de los docentes en la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31853>
28. Salvador, J. E. (2019). Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. Revista San Gregorio, 1(35). Universidad San Gregorio, Ecuador. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072019000200157
29. Sanchez, H., Reyes, C. y Mejia, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística (1ra Edición). Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
30. Sandoval, M. (2004). Conceptos y dimensiones del clima organizacional. Administración, 27, 83–88.
31. Urbano, S. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. Aporte Santiaguino, 11(2616–9541), 167–180. <https://doi.org/10.32911/as.2018.v11.n1.465>
32. Usucachi, L. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral en los profesionales del Servicio de Gineco-Obstetricia en un hospital de EsSalud, Lima 2019. Universidad César Vallejo.
33. Velarde, J. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017. Universidad San Ignacio de Loyola.

34. Wan, J. (2019). Diseño de un manual de procedimientos para el control interno del departamento de crédito de la Cooperativa Cooprogreso, sucursal centro de la Ciudad de Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/44095>

© 2024 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).