



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN

ADMINISTRACIÓN

Rumor institucional y clima organizacional del hospital III Essalud, Chimbote, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Administración

AUTORA:

Mg. Carol Giovanna Torres Solano (ORCID: 0000-0002-2313-3039)

ASESORA:

Dra. Carmen Elena Carbonell García (ORCID: 0000-0001-9026-2714)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

CHIMBOTE - PERÚ

2020

## **Dedicatoria**

A Dios, por cuidarme, guiarme todos los días de mi vida con su inmenso amor eterno.

A mi familia, por su incondicional amor y motivación en mi vida para poder alcanzar mis metas como fuentes de crecimiento y desarrollo personal y profesional.

Carol

## **Agradecimiento**

Con afecto y agradecimiento a mi asesora Dra. Carmen Carbonell García por su orientación, así como por su constante apoyo intelectual.

Con aprecio y reconocimiento a mis docentes de la Escuela de Post Grado de la UCV por todo lo aprendido y por su contribución en mi formación profesional.

La autora



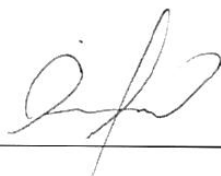
### **Declaratoria de Autenticidad**

Yo, Carol Giovanna Torres Solano, estudiante del programa de Doctorado en Administración de la Escuela Profesional de Postgrado de la Universidad César Vallejo filial Chimbote, identificada con DNI N° 32945035, declaro que el trabajo académico titulado “Rumor institucional y clima organizacional del hospital III Essalud, Chimbote, 2019”, presentado a 200 folios para la obtención del grado académico de Doctora en Administración, es de mi autoría.

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Chimbote, enero del 2020



---

Carol Giovanna Torres Solano

DNI: 32945035

## Índice

	<b>Página</b>
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
RESUMO	xiii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	16
2.1.Tipo y diseño de investigación	16
2.2.Operacionalización de las variables	17
2.3.Población, muestra y muestreo	18
2.4.Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	21
2.5.Procedimientos	24
2.6.Método de análisis de datos	24
2.7.Aspectos éticos	25
III. RESULTADOS	26
IV. DISCUSIÓN	46
V. CONCLUSIONES	53
VI. RECOMENDACIONES	55
REFERENCIAS	57
ANEXOS	66
Anexo 1: Matriz de consistencia	67
Anexo 2: Instrumentos - Ficha técnica	70
Anexo 3: Validez y confiabilidad	96
Anexo 4: Autorización de la institución donde se aplicó la investigación	146

Anexo 5: Base de datos	147
Anexo 6: Propuesta	167
Anexo 7: Artículo científico	174
Anexo 8: Pantalla de turnitin	184
Anexo 9: Acta de aprobación de originalidad de tesis	185
Anexo 10: Formulación de autorización para la publicación electrónica de la tesis	186
Anexo 11: Autorización de la versión final de investigación	187

## Índice de tablas

		<b>Página</b>
Tabla 3	Tabla cruzada Rumor institucional y Clima organizacional	26
Tabla 4	Nivel de correlación entre el Rumor institucional y Clima organizacional	27
Tabla 5	Prueba de T Student para comprobar hipótesis	27
Tabla 6	Nivel de Clima organizacional	28
Tabla 7	Nivel de Clima organizacional caracterizado	30
Tabla 8	Nivel de Rumor institucional	31
Tabla 9	Nivel de Rumor institucional caracterizado	32
Tabla 10	Tabla cruzada Rumor institucional y Dimensión estructura	33
Tabla 11	Nivel de correlación entre el rumor institucional y la dimensión estructura	34
Tabla 12	Tabla cruzada Rumor institucional y Dimensión responsabilidad	34
Tabla 13	Nivel de correlación entre el rumor institucional y la dimensión responsabilidad	35
Tabla 14	Tabla cruzada Rumor institucional y Dimensión recompensa	35
Tabla 15	Nivel de correlación entre el rumor institucional y la dimensión recompensa	36
Tabla 16	Tabla cruzada Rumor institucional y Dimensión riesgos	36
Tabla 17	Nivel de correlación entre el rumor institucional y la dimensión riesgos	37
Tabla 18	Tabla cruzada Rumor institucional y Dimensión relaciones	37
Tabla 19	Nivel de correlación entre el rumor institucional y la dimensión relaciones	38
Tabla 20	Tabla cruzada Rumor institucional y Dimensión cooperación	38
Tabla 21	Nivel de correlación entre el rumor institucional y la dimensión cooperación	39



Tabla 22	Tabla cruzada Rumor institucional y Dimensión estándares	39
Tabla 23	Nivel de correlación entre el rumor institucional y la dimensión estándares	40
Tabla 24	Tabla cruzada Rumor institucional y Dimensión conflicto	40
Tabla 25	Nivel de correlación entre el rumor institucional y la dimensión conflicto	41
Tabla 26	Tabla cruzada Rumor institucional y Dimensión identidad	41
Tabla 27	Nivel de correlación entre el rumor institucional y la dimensión identidad	42
Tabla 28	Plan de mejora entre el rumor institucional y la dimensión identidad	42

## Índice de figuras

		<b>Página</b>
Figura 1	Nivel de cooperación de los trabajadores del Hospital III Chimbote	43

## RESUMEN

En el presente trabajo de investigación, se planteó como objetivo general determinar la relación que existe entre el rumor institucional y el clima organizacional del hospital III Essalud, Chimbote, 2019.

El estudio fue de tipo descriptivo, con diseño de investigación correlacional, el cual contó con una población de 659 trabajadores, de los cuales se calculó una muestra de 243 trabajadores, a quienes se les aplicaron seis instrumentos, entre ellos, cuestionarios, guía de entrevista y guía de observación para ambas variables. Para analizar los datos, se empleó la estadística inferencial, mediante la prueba de correlación de Pearson para determinar el nivel de asociación entre las variables Rumor y Clima organizacional y sus respectivas dimensiones y la prueba estadística “t” Student para determinar la significancia de la correlación entre variables y/o dimensiones.

Los resultados identificaron que cinco dimensiones del clima organizacional presentaron una correlación negativa (responsabilidad, recompensa, relaciones, cooperación e identidad) con respecto al rumor institucional. En conclusión, se confirmó la hipótesis de investigación planteada: “Existe una correlación negativa muy débil (coeficiente de Pearson es = -0.080) entre el rumor institucional y el clima organizacional de los trabajadores del hospital III Essalud, Chimbote, 2019”.

**Palabras clave:** clima organizacional, rumor institucional, cooperación

## ABSTRACT

In this present research work, the general objective was to determine the relationship between the institutional rumor and the organizational climate of the Essalud III hospital, Chimbote, 2019.

The study was descriptive, with a correlational research design, which included a population of 659 workers, of which a sample of 243 workers was calculated, to whom six instruments were applied, including questionnaires, interview guide and observation guide for both variables. In order to analyze the data, inferential statistics was used, using the Pearson correlation test to determine the level of association between the variables Rumor and Organizational Climate and their respective dimensions and the statistical test “t” Student to determine the significance of the correlation between variables and / or dimensions.

The results identified that five dimensions of the organizational climate presented a negative correlation (responsibility, reward, relationships, cooperation and identity) with respect to institutional rumor. In conclusion, the proposed research hypothesis was confirmed: “There is a very weak negative correlation (Pearson's coefficient is -0.080) between the institutional rumor and the organizational climate of the workers of the hospital III Essalud, Chimbote, 2019”.

**Keywords:** organizational climate, institutional rumor, cooperation

## RESUMO

No presente trabalho de pesquisa, o objetivo geral foi determinar a relação entre o boato institucional e o clima organizacional do hospital Essalud III, Chimbote, 2019.

O estudo foi descritivo, com delineamento de pesquisa correlacional, que incluiu uma população de 659 trabalhadores, dos quais foi calculada uma amostra de 243 trabalhadores, aos quais foram aplicados seis instrumentos, incluindo questionários, guia de entrevistas e guia de observação para ambas as variáveis. Para análise dos dados, utilizou-se estatística inferencial, utilizando-se o teste de correlação de Pearson para determinar o nível de associação entre as variáveis Rumor e Clima Organizacional e suas respectivas dimensões e o teste estatístico "t" Student para determinar a significância da correlação entre variáveis e / ou dimensões.

Os resultados identificaram que cinco dimensões do clima organizacional apresentaram correlação negativa (responsabilidade, recompensa, relacionamento, cooperação e identidade) com relação ao boato institucional. Concluindo, a hipótese de pesquisa proposta foi confirmada: “Existe uma correlação negativa muito fraca (coeficiente de Pearson é -0,080) entre o boato institucional e o clima organizacional dos trabalhadores do hospital III Essalud, Chimbote, 2019”.

**Palavras-chave:** clima organizacional, boato institucional, cooperação

## I. INTRODUCCIÓN

La investigación tiene como punto de partida el análisis de la *realidad problemática*, observada en los ámbitos internacional, nacional y local.

El rumor en las empresas ha generado múltiples investigaciones, sobre todo de una posible incidencia sobre el clima laboral, elemento importante de la calidad en las organizaciones. A nivel internacional, se demuestra que, a pesar de su importancia, el fortalecimiento del clima organizacional y, sobre todo de mejoramiento de las políticas de comunicación, son materia pendiente en las empresas. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), las organizaciones aún descuidan elementos fundamentales que lo propician, como, por ejemplo, la mejora de los canales de comunicación interna. En este sentido, el rumor institucional o comunicación informal empresarial se convierte en un elemento que puede afectar y destruir el clima organizacional. Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo, OIT considera que, en las grandes corporaciones mundiales, el rumor ha sido un potencial destructivo, sobre todo cuando las empresas tienen canales débiles de comunicación. Por otro lado, un desencadenante evidente de esta problemática es la generación del estrés laboral, llegando en algunos casos a manifestarse a través de casos de burnout (estrés laboral crónico), problemas de depresión y ansiedad, tal como se evidencia en EE.UU. donde los climas laborales tóxicos han generado una tendencia estresante en el 45% los trabajadores de ese país, según lo afirma la Organización Internacional de Trabajo.

A *nivel nacional*, según el ministerio nacional de salud, , los rumores como comunicación no formal no solo se evidencian en los mandos medios y bajos de las empresas peruanas, sino que también se desarrolla en los altos mandos, encontrándose como principal consecuencia de ello daños constantes al clima de la organización, afirmándose así que el “42 % del personal jerárquico alto en las empresas afirma que el rumor afecta el clima de la organización, mientras que seis de cada diez ejecutivos aseveran que el rumor provocó deficiencias en el desarrollo profesional de una persona” . Por otro parte, se señala que el Perú es una de los países en el que existe un gran descuido por la mejora de la salud emocional de sus trabajadores, con una negligencia obvia en la mejora del clima de sus organizaciones. Esto ha provocado que se evidencie constantes desorientaciones del trabajador con la estrategia corporativa, así como una mala calidad en la producción de los mismos, tal como lo evidencia la encuesta realizada por la firma Aptitus en donde se indica

que un 86 % de los trabajadores peruanos estaría dispuesto a renunciar si tuviera un deficiente clima laboral, razón por la que se entiende que la deserción laboral es también un efecto característico de este problema. Asimismo, se considera que las dificultades de clima generan la profusión del rumor y de una cultura basada en confidencialidad y la desconfianza, por lo que la toma de decisiones acertadas es casi una utopía en el país. (El comercio, 2018)

A *nivel regional*, en las instituciones públicas y privadas, el clima organizacional todavía no es una preocupación prioritaria de los gerentes, sobre todo, en lo que a mejora de los canales de comunicación se refiere.

A *nivel local*, en el hospital III del Seguro Social de Salud, Chimbote uno de los rasgos destacables es la ausencia de canales fluidos en la comunicación formal, tanto vertical como horizontal, es decir, de los colaboradores al director o viceversa, y entre los propios trabajadores. Ello ha provocado una serie de rumores, lo que genera incomodidad en los implicados, además de malestar en el personal, riñas y emociones negativas que algunas veces se dirigen también hacia los pacientes. Llama la atención que a pesar de ser un problema evidenciable, no se hayan tomado en cuenta algunos mecanismos para mitigarlo o controlarlo, provocando con ello que no exista la transparencia y el clima positivo que debería caracterizar al hospital, incidiendo notablemente luego en un ambiente tóxico que afecta a toda la organización; prueba de ello, es que las relaciones se han visto deterioradas (problemas para el trabajo en equipos), la salud de los propios trabajadores (cuadros de estrés, casos de burnout y problemas emocionales) y el cumplimiento de los propósitos institucionales que se manejan en el hospital (poco compromiso de los trabajadores y ausencia de identidad con una institución que no desarrolla en ellos un vínculo más allá del laboral, afectándose así también la productividad y la motivación de todos los implicados). De esta manera, los conflictos presentados y derivados de esta problemática en la institución han provocado que, de forma genérica, las condiciones laborales sean insostenibles.

Estas variables fueron estudiadas a nivel internacional y nacional por los siguientes trabajos previos: “estudios de clima organizacional en salud pública constituyen una importante herramienta diagnóstica”, como se muestra en diversas investigaciones en España (Segredo et al., 2015) y Cuba (Iglesias y Sánchez, 2015) en donde se concluye que esta variable contribuye al mejoramiento continuo de la organización. Así

lo confirma, efectivamente los estudios en Ecuador de Lapo-Maza y Bustamante-Ubilla (2018) quienes afirman “que el clima organizacional guarda una correspondencia directa sobre las principales actitudes que se evidencian en el trabajo”, entendidas estas últimas como la satisfacción (Arias y Arias, 2014), motivación, rendimiento y productividad (Viloria et al., 2015) calidad en el servicio (Sotelo y Figueroa, 2017). A lo anteriormente mencionado se suma los aportes en Perú de Juárez (2018) quien considera que el principal afectado será siempre la calidad del trabajo.

La comunicación al interior de las organizaciones es considerada un aspecto trascendental para el desarrollo de la gestión institucional, tal como se afirma en Lisboa, con la investigación de Dueñas (2016). Esto se ve reafirmado por la investigación de Aguiar y Mendes, (2016) en Brasil, en donde se afirma que es crucial, sobre todo, en los procesos administrativos y asistenciales del sector salud. En Chile, en la investigación de Bolívar-Cruz et al. (2017), se complementa lo anterior cuando se concluye “que una comunicación que se desarrolla en perfectas condiciones y que cumple con estándares de calidad, se relaciona de manera positiva con el éxito en la transferencia de la información,” transparencia, diálogo, participación y entendimiento mutuo dentro de las organizaciones (Coimbra y Silva, 2012). Por otro lado, Preciado y Etayo (2014), en Colombia, comparten la postura anterior y consideran fundamental por ello la existencia de un plan de comunicaciones formalmente escrito, para lo cual se debe tener en cuenta varios aspectos como la identificación del canal que más se emplea en la comunicación, siendo comúnmente el oral, reafirmado en la investigación de Zenteno y Duran, (2016); las distorsiones o barreras en la comunicación dentro de las organizaciones (Pazmay, 2017), tales como la omisión, distorsión y fracaso de información (Aparecida y Cervelin, 2014, Armas, 2014 ); Por su parte, la investigación en Perú de Coimbra y Silva, (2012), complementa lo anterior considerando que son importantes los mecanismos discursivos para asumir para la dominación y el mantenimiento del poder en el manejo de la comunicación.

Asimismo, la comunicación tiene impacto en los resultados del desempeño y satisfacción, tal como se demuestra en la investigación realizada en Colombia con Zenteno y Duran (2016); puesto que, tal como también lo afirma en su investigación Rodríguez et al. (2017), la existencia de una adecuada comunicación organizacional promueve actitudes favorables de las personas hacia la empresa, Por otro lado, en la investigación de Uribe et al.



(2014), en México, considera que la comunicación organizacional disminuye los niveles de burnout entre los colaboradores y el conflicto de rol (Díaz-Fúnez et al., 2016 ); todo lo anterior facilita cumplir con los propósitos que se plantea la organización.

Resalta en los estudios realizados, el entendimiento de la Comunicación Organizacional como campo responsable por la producción de la humanización en los ambientes de las organizaciones, entendiéndose este como el clima organizacional, según la investigación en Portugal de Mafra (2017). En la medida que haya una buena comunicación interna, es decir, eficaces canales comunicativos que permitan que la lo comunicado llegue de manera clara y precisa al receptor; aumentará la calificación del clima laboral, así lo afirman en su estudio en México, Moreno y Perez (2018) y reafirma en otras investigaciones (Velásquez et al., 2018, García y Flores, 2017; Pupo y Sánchez, 2017; Agudelo et al. 2017, Segredo, 2017; Montoya et al, 2017; Rodríguez et al. 2017). En otras palabras, la insertación de técnicas de mejora de la comunicación interna, como por ejemplo el permitir que los estratos bajos de alguna corporación tengan participación en la toma de decisiones y puedan comunicar sus impresiones; contribuye a la integración del personal de los diversos niveles de la empresa, generándose además, desde el punto de vista actitudinal, un compromiso e involucramiento íntegro de los empleados hacia el logro de las metas, tal como lo afirman en Perú Neto & Cruz, (2017); Freire (2019) y González-Burboa, et al. (2014).

En la investigación de Cusot y Espinosa (2016), en Ecuador, se concluye que el rumor es un fenómeno propio e inevitable de cada organización, siempre va a existir, de manera positiva o negativa, y complementa lo afirmado Mazo, (2015) en su investigación realizada en Venezuela, quien explica en su estudio que el rumor obedece a un criterio comunicativo particular, que se produce en el contexto de la comunicación no formal. Según los estudios revisados, el rumor afecta el clima laboral de las organizaciones, pues genera inestabilidad e irregularidades en desempeño que debe demostrar un empleado, pues la ligereza e incertidumbre de la información genera problemas emocionales o emotivos, tal como se afirma en los estudios en Ayacucho de Pillaca, (2015) y en Ecuador de Cusot y Espinosa (2016) y Villacís (2014). Así se genera estrés laboral, disminución de la confianza en sus propias potencialidades y en la de sus compañeros de trabajo, conflictos con los clientes, decaimiento de su propia productividad y, por lo tanto, de la propia empresa, tal como se afirma en la investigación realizada en Perú de Ritter (2010).

Asimismo, se establece que para que se propaguen los rumores se requiere que el evento en cuestión esté caracterizado por un manto de ambigüedad, según la investigación realizada en Lima, por Ritter (2010) y en Ecuador por Merizalde y Pineda (2013), quienes consideran, por su parte, resultados similares a lo anterior, complementando que también los rumores se propagan cuando falta fuentes de información que den veracidad o falsedad de un tema, un grupo carente de dicha información (Merizalde y Pineda, 2013), información emitida desactualizada, contenido manejado por personal no competente en comunicación organizacional (Merizalde y Pineda, 2013). En este sentido, la credibilidad de quien emite el mensaje es un factor importante, así como la seducción de la información, la cual se transmite a través de los diversos canales (Mazo, 2015), siendo el canal verbal el más empleado para la realización de conversaciones extra oficiales (Villacís, 2014).

En el aspecto *teórico*, para la presencia de un adecuado ambiente laboral en las empresas resulta crucial para lograr los propósitos organizacionales, sobre todo teniendo en cuenta la evolución del paradigma a través del tiempo. Reichers y Schneider (citado Iglesias y Sánchez, 2015) identifican tres etapas de este proceso evolutivo. En primer lugar, se da un proceso de inducción y conceptualización. De esta manera, el concepto de clima organizacional aparece en el siglo pasado, en los años treinta, pero no es sino hasta el año de 1960, en donde se le intenta definir de manera más concienzuda, sobre todo con la propuesta de instrumentos de medición para medir esta variable tan compleja. Una segunda etapa es considerada como evolución y desarrollo del constructo: esta se apertura a partir del impulso más de los diversos estudios sobre clima organizacional y algunas variables relacionadas con el mismo, como por ejemplo la satisfacción en el trabajo. En la última etapa, denominada etapa de consolidación, se en la década de los años 1980 y 1990, a través del incremento cuantitativo de las investigaciones sobre la variable, generándose un estado del arte e impulso de investigaciones correlacionales vinculadas al clima laboral. En esta década se conceptualiza al clima organizacional como un fenómeno con múltiples dimensiones, el cual pretende describir la naturaleza de las experiencias particulares que vive un trabajador al interior de una organización, con respecto, sobre todo, a sus fortalezas externas, pero sobre todo las internas (Viloria et al. 2015, p. 35). García (2007), enmarcándose en el último enfoque explica al clima de una organización como el producto de lo percibido por un trabajador sobre el contexto en el cual se desenvuelve laboralmente. Con base en ello, existen una serie de factores que confluyen en esta percepción, sobre todo intrínsecos, como por

ejemplo las motivaciones que brinda la empresa, la cultura organizacional de la misma y su naturaleza, la cual permite diferenciarla de otras organizaciones. Esta percepción que tiene el individuo es medible y no es necesariamente la misma que en los demás trabajadores (Czerwogora, 2017).

Brunet (citado por Pedraza, 2018) considera por su parte tres enfoques trascendentales con respecto al clima organizacional. El primer enfoque, considera al clima organizacional como una consecuencia de la afluencia de las características peculiares que tiene la empresa; en otros términos, el clima organizacional no sería más que el cúmulo de cualidades inherentes a una organización y que la diferencia de otras organizaciones. Estas cualidades deben ser regulares y estables temporalmente, por lo que modifican el actuar de los trabajadores al interior de la organización. Este enfoque, de esta manera, enfatiza los factores objetivos vinculados al clima organizacional. El segundo enfoque se centraliza más en las características individuales del empleado, tomando en consideración sus actitudes, sus percepciones u opiniones, tomando inclusive su nivel de satisfacción. Esto permitiría valorar al clima organizacional en función del cúmulo de necesidades que la empresa pueda satisfacer en el trabajador. Es por ello que, según esta postura, el clima laboral es voluble y cambiante, pues según Cardona y Zambrano (2014), se adecúa a las diversas emociones que puede experimentar el empleado en diversas etapas de su vida. Por último, el tercer enfoque, concibe al clima como una medida de la percepción de las características de la empresa. Se define, por ello, como un conjunto de atributos percibidos en una empresa o en sus departamentos, sobre todo en la forma en la que estos se relacionan con sus propios trabajadores o con la sociedad en la que se insertan.

Con respecto al clima organizacional, resalta la teoría de Likert (1968) conocida como de los sistemas, la cual parte de la premisa de que las conductas evidenciadas por los trabajadores están relacionadas significativamente con el de la administración y con las condiciones empresariales que se perciben. (Barrantes, 2018). Asimismo, Bello (2017) explica que entre estas condiciones destacan las características propias del contexto, el tipo de tecnología y la forma estructural de la empresa, la condición de jerarquía que el sujeto evidencia al interior de la organización, así como su salario, las actitudes, el nivel de satisfacción sobre las condiciones en las cuales se labora, tanto por parte de los subordinados, como también por parte de los que desempeñan altos cargos jerárquicos. Así, pues en base a Likert (citado por Moreno y Pérez, 2017) existen tres variables que establecen las cualidades

propias de una empresa y que generan una u otra percepción del clima organizacional. En primer lugar, se encuentran las variables causales, las cuales son consideradas independientes. Estas buscan señalar el camino en el que una empresa evoluciona y logra sus metas; aquí se ubica la composición de la institución y su gestión, desarrollo de competencias y comportamientos. En segundo lugar, se ubican las variables intermedias, las cuales cumplen la función de medición del estado interno de la empresa, orientándose así a contemplar aspectos tales como el desempeño, el dialogo, la motivación y la decisión. Por último, en tercer lugar, se establecen los resultados alcanzados por la empresa, entre los que destaca la ganancia, productividad y pérdida.

Para Aguiar y Mendes (2016), la teoría de Likert es referente destacado de entre las teorías que existen sobre clima organizacional, debido a su dinamismo y carácter explicativo, pues parte del principio fundamental en el que el clima participativo garantiza condiciones de eficiencia y eficacia en el trabajador, y por ende, en la organización. Para ello, toma en consideración las teorías contemporáneas relacionadas a la motivación, las cuales postulan que un trabajador o empleado al ser incentivado y motivado a través de la participación mejora notablemente su desempeño laboral

Lo anterior permite realizar una valoración del clima organizacional, la cual encuentra su importancia en función del logro de la motivación personal para los trabajadores. Así lo explica Chiavenato (2011), el cual describe que el clima laboral se puede valorar en función del cumplimiento de las necesidades del trabajador; de esta manera, si las condiciones permiten la satisfacción de las mismas al trabajador, se establece un clima favorable para la labor; por el contrario, si solo genera frustración e impotencia, se le considera desfavorable. Similar trascendencia le otorga Fernández (citado por Moreno y Pérez, 2018), quien manifiesta que al relacionarse el clima con la percepción que tiene una persona sobre las características y atributos de una organización, se podría calificar a este como la respuesta afectiva de un empleado a su centro de labores, relacionándose de manera tácita con la satisfacción en el trabajo.

Zenteno-Hidalgo y Durán (2016) establecen que el clima organizacional deriva en un impacto trascendente en la conducta que expresan los integrantes de una organización. Así, un clima positivo genera un mejor ánimo en los sujetos que se orienta a un mejor desempeño

que tiene como principal característica a la calidad. Por otro lado, un clima laboral malo o tóxico solo genera entorpecimiento y mal desempeño. Asimismo, el clima de la organización, permite el desarrollo de compromisos laborales, es decir, el grado de identificación que tiene el empleado con su empresa le permite asimilar su propia cultura organizacional. Si la empresa adolece, por el contrario, de un adecuado clima, el vínculo del trabajador con la organización se torna casi inexistente. De esta manera, el clima organizacional se ve influenciado por el comportamiento que demuestran los colaboradores de una empresa, pero a la vez, este comportamiento afecta al clima laboral. Un individuo que percibe que el clima de su organización es agradable, busca contribuir con su conducta y comportamiento para que continúe de esa manera. En otras ocasiones resulta que el origen del clima tóxico en una empresa fue desencadenado por los propios trabajadores, quienes con sus comentarios ácidos y destructivos configuran un ambiente de insatisfacción y amargura. No se debe olvidar que el clima de la organización se establece a partir de factores relacionados al enfoque de liderazgo, las políticas instauradas, el plan de gestión vigente, el propio sistema que se utiliza para la contratación, así como también para los despidos. Se puede dar en sentido contrario, es decir, que sean estas variables quienes se ven influenciadas por el clima.

En cercana relación con lo anteriormente explicado, es imprescindible manifestar el clima organizacional es flexible. Sin embargo, para que el cambio sea perenne, debe manifestarse cambios en más de algunas de las variables mencionadas, por lo que se hace necesario replantear las políticas de la empresa y la naturaleza de las mismas, de tal manera que se garantice que una vez pasadas las medidas efectistas, no se regrese al estado anterior. (Zenteno-Hidalgo y Durán, 2016)

Meza (2017) considera, por su parte, que existen determinados elementos que intervienen claramente en el clima de cualquier corporación. En primer lugar, el estilo administrativo que se asume, lo cual refleja el tipo de relaciones que se busca entablar en toda la comunidad organizativa. Por otro lado, también influye el estilo del fundador de la empresa, el cual se hace más evidente en corporaciones de gran arraigo o que parten de premisas religiosas. Estos factores son los que establecen los modelos de clima organizacional que se han dado, basados en la teoría de sistemas. El primero, el modelo interactivo, fue postulado por Anderson, en base a la taxonomía de Tagiuri, propone un

modelo que evidencia la relación existente entre los factores relacionados al ambiente y el clima organizacional (Uribe, Patlán y García, 2015).

Por su parte Evan (citado por Uribe, Patlán y García, 2015) propone un modelo que postula que la organización es un sistema abierto. Esto se postula debido a que, se considera que una organización recibe una serie de influencias que provienen del exterior o del contexto en el que se inserta la empresa, a las cuales se les denomina Inputs. Estas tienen efectos en el clima laboral, sin embargo, esto llegaría a ser también resultado de procesos internos de la propia empresa. Por último, surge el modelo de Gibson y Colbs, quienes consideran que el clima laboral tiene un vínculo con el comportamiento humano y con el sistema organizativo de la empresa. De esta manera, contempla que el clima se encuentra por encima de las dimensiones de los individuos y de los grupos de trabajo, incidiendo de manera directa en el desempeño laboral. De ello se puede vislumbrar la responsabilidad trascendente que recae en las cabezas empresariales, pues sería los responsables en la promoción y desarrollo organización a partir de la instauración de un ambiente adecuado y armonioso (Uribe, Patlán y García, 2015).

Tal como se afirma en el último modelo, el grupo dominante es trascendental, pues es el que se encarga de verificar que los propósitos se cumplan. Para ello, en vinculación muy estrecha con el clima laboral, la profesión o perfil que adopte para la organización redundará en un clima armonioso o tóxico. Por otro lado, la tecnología también resulta un factor determinante. La correspondencia entre el clima organizacional y la tecnología es en doble sentido: por un lado, depende de esta, pero en otro sentido es independiente de la misma (Chiang, 2017). Para evidenciar el grado de influencia, es necesario realizar un estudio comparativo empresarial.

Al establecer las dimensiones correspondientes al clima organizacional, se considerará el soporte teórico presentado por Iglesias y Sánchez (2009) quienes consideran que la noción de esta variable implicar tomar en cuenta una serie de componente que de manera conjunta permiten entender a la organización. Estos componentes o factores, se erigen en esta investigación como dimensiones de la primera variables, es decir, del clima organizacional, los cuales parten del aporte de Juárez (2018), quien tomando en cuenta postulados teóricos pertenecientes a Litwin y Stringer, establece, en primer lugar, a la estructura, relacionadas

directamente con las políticas y normatividad implantadas en la organización. Se tiene también a la responsabilidad; la cual se hace evidente a partir de lo que pueden aportar cada uno de los empleados y sobre todo, a partir de su implicancia en la toma de decisiones. Se tiene también al liderazgo, es decir, al estilo usado para motivar y generar determinadas conductas en los trabajadores. Los resultados y las recompensas, definidos a partir del monitoreo a las labores y el sistema de incentivos. La comunicación, la cual se hace tangible en cada uno de los niveles de la organización. Las relaciones, las cuales se entienden como el ambiente laboral armonioso. El apoyo y cooperación, evidenciado a partir de las sensaciones de solidaridad que pueden sentir los colaboradores en la organización. Estándares o los modelos de rendimiento, los cuales están en correspondencia de lo que el directivo espera del personal en base a sus perfiles y rendimiento. Los conflictos, o la percepción acerca del nivel de tolerancia y respeto a las opiniones diferentes. Los obstáculos, los cuales están representados por los óbices que no permiten un desempeño laboral adecuado. La toma de decisiones, representada en función de los sujetos que participan en la misma. Por último, el riesgo, los cuales, al ser asumidos, no deben ser entendidos con un incumplimiento a las labores empresariales.

Al hablar de la siguiente variable: rumor institucional, se encontraron diversos autores que tratan sobre ella.

Es ineludible concebir el rumor como un proceso multifactorial, por lo que es estudiado a partir de varias disciplinas, siendo las teorías más resaltantes: la teoría psicológica social y la teoría de la comunicación (Mazo, 2015). En referencia a la primera, destacan entre los autores, Allport y Postman (1953), quienes en su teoría intenta explicar el por qué y cómo se difunden los rumores, identificando aspectos fundamentales que dan origen al rumor: la importancia, ya que es de interés del que trasmite y el que recibe el rumor; la ambigüedad, puesto que los hechos deben poseer ambigüedad; además que depende de la proyección y motivación para que el rumor circule (Neto y Cruz, 2017).

La ley básica del rumor puede expresarse de manera cuantitativa por medio del enunciado  $R = I \times A$  (rumor es igual a importancia por ambigüedad), esto quiere decir que, si alguno de los componentes falta, no existe el rumor. El rumor depende del interés y la ambigüedad que cada persona tiene, sin embargo, existe la tendencia a que cambie conforme

pasa de persona a persona (Castilhos et al, 2012), sin embargo, no siempre que en una noticia haya los dos componentes, puede correr el rumor, lo que quiere decir que en algunas ocasiones no se cumple con la ley básica del rumor. El rumor puede mantener su mensaje básico, mas no los detalles del mismo, pero no los detalles, a esto se denomina filtración. Usualmente, la gente selecciona sus detalles acordes a sus intereses (Merizalde y Pineda, 2013).

En cuanto a la teoría de la comunicación, liderada por el francés Jean-Nöel Kapferer, sostiene que su enfoque es racional y pragmático, es decir no basta con estudiar el rumor, sino que también se le debe controlar; además incide en que el rumor existe porque se considera cierto su contenido; asimismo, define el rumor acorde a la fuente de la que procede, ya que su esencia es su origen de una fuente no oficial; así también, sostiene que la confusión, crisis, desconfianzas o desigualdades, es el contexto donde se reproducen los rumores; finalmente, explica que una característica del rumor es su difusión rápida y en cadena (Mazo, 2015).

Se han dado una serie de enfoques sobre el rumor, entre los cuales destacan el de (Martínez de Velasco y Nosnik, 2002, citados por Neto y Cruz, 2017), quienes lo consideran como un aspecto de la comunicación informal realizado con comunicados transmitidos impersonalmente mediante un canal informal y que no poseen evidencia, dicho de otra forma, no se dirigen a una persona específica ni emplean un canal en particular. Kapferer (1989, citado por Preciado-Hoyos y Etayo-Pérez, 2014) menciona que el rumor aparece y circula en el colectivo social, conteniendo información que no ha sido confirmada oficialmente. El “se dice que” es una negación, ya sea porque el rumor se ha adelantado a la fuente oficial, ya porque se opone a ella. Newstrom, (2007) afirma que el rumor se caracteriza por ser una comunicación extraoficial que no posee evidencia que la respalde. El rumor mayormente es incorrecto, pocas veces es certera (Cardozo y Vásquez, 2014), y según Robbins y Judge, (2009, citado por Pillaca, 2015) se caracteriza por tres aspectos: son empleados para el propósito propio de las personas, la administración no los controla y la mayoría de los trabajadores consideran que son creíbles. Formanchuk (2011) afirma que en una epidemia de rumor participan tres tipos de personas: los reservorios que son quienes lanzan el rumor, luego están los huéspedes infectados, son los que transmiten los rumores de persona a persona y por último están los inmunes porque a ellos les llega el rumor, pero



no lo transmiten.

En cuanto a la tipología sobre el rumor organizacional, Newstrom (2007, citado por Merizalde y Pineda 2013), sostiene la existencia de varios tipos de rumores, algunos son espontáneos ya que surgen sin mucha elaboración; existen los históricos y explicativo, los cuales buscan dar esclarecimiento a situaciones acontecidas anteriormente. Los rumores negativos buscan destruir la lealtad, generando una ruptura entre los individuos o grupos. Existen también los rumores positivos, que poseen información sobre cambios favorables para los empleados. En una investigación realizada por la Asociación Argentina de Comunicación Interna (2011), en una de las preguntas de la investigación sobre qué versan los rumores en la empresa, resalta el rumor estimulante, resultado de las buenas intenciones y expresión de deseos; el rumor metemiedo, que reflejan el temor del que los circula, siendo su contenido amenazas ficticias; el rumor cizañero, aquellos que buscan establecer discordia y su propósito es fraccionar al equipo o dañar a una persona; y el rumor jactancioso: los cuales buscan presumir del manejo de información exclusiva. Por su parte, Robert Knapp en su estudio de rumores recolectados durante la II Guerra Mundial estableció tres categorías según la satisfacción de necesidades: los que manifiestan deseo, temor y agresión (Cusot y Espinosa, 2016).

Según Sánchez de Gallardo y Nava (2016), el filtrado hace referencia a la conversión que se realiza a la información para que el receptor la perciba mejor. Los empleados de las empresas aprovechan generar mensajes positivos a sus jefes, eliminando aquellos que consideren negativos. Por lo expuesto, la información que llega a los superiores mantiene algo de subjetividad porque contiene el criterio e intereses de quien la envía (Charry, 2017). Así mismo, puede ocurrir que los mandos superiores modifiquen la información mientras deciden qué comunicar, esto contribuye a la deformación y deterioro de la comunicación de las organizaciones (Villacís, 2014). Igualmente, se acoplan más detalles, cambiando el mensaje original, con la finalidad de incorporar sus pensamientos y sentimientos; siendo esto lo que se denomina como proceso (Newstrom, 2007, citado por Formanchuk, 2011).

Por lo expuesto, se planteó el siguiente problema:

¿Existe relación entre el rumor institucional y el clima organizacional del hospital III Essalud, Chimbote, 2019?

El estudio se *justifica* en las siguientes razones:

La investigación surge como respuesta a una problemática en la relación entre el clima organizacional y el rumor institucional, detectada en trabajo cotidiano en el ámbito de las instituciones prestadoras de salud.

En primer lugar, el presente estudio posee una justificación práctica, pues existen beneficiarios directos, como son los trabajadores del hospital III Essalud, Chimbote, tanto colaboradores como directivos; e indirectos, como los propios pacientes. Con respecto a los dos primeros, las conclusiones que se obtengan de los datos serán comunicados para así poder realizar una mejora de la problemática encontrada, en este sentido, la búsqueda de mejoras a partir de la relación entre rumor institucional y clima organizacional.

Por otra parte, tenemos una justificación teórica, puesto que, para la ejecución del estudio y procesamiento de los datos, se presenta un marco teórico con las principales fuentes de información que brindarán un aporte a la sistematización teórica de las dos variables presentes en el estudio. Este sustento teórico puede, asimismo, servir de base para futuras investigaciones que pretendan abordar esta temática desde otros contextos y otro tipo de investigaciones.

Asimismo, se le puede atribuir a esta investigación una justificación social, pues los resultados de esta investigación no solo mejoran la situación laboral de los colaboradores del hospital III Essalud, Chimbote, sino que también mejorarán la caracterización de la existencia de los involucrados, en sus diversas relaciones sociales.

Finalmente, esta investigación ostenta una justificación metodológica, pues, para conocer el rumor institucional y el clima organizacional se aplicarán técnicas de investigación e instrumentos, los cuales pueden emplearse en otras investigaciones y, de ser posible, adecuados a la realidad.

Para dar respuesta a la interrogante anterior se formularon los siguientes objetivos.

**Objetivo general:**

Determinar la relación que existe entre el rumor institucional y el clima organizacional del hospital III Essalud, Chimbote, 2019.

**Objetivos específicos:**

Identificar el nivel del clima organizacional en el hospital III Essalud, Chimbote, 2019

Identificar el nivel del rumor institucional en el hospital III Essalud, Chimbote, 2019

Estimar la relación entre el rumor institucional y la dimensión estructura del clima organizacional del hospital III Essalud, Chimbote, 2019

Describir la relación entre el rumor institucional y la dimensión responsabilidad del clima organizacional del hospital III Essalud, Chimbote, 2019

Estimar la relación entre el rumor institucional y la dimensión recompensa del clima organizacional el hospital III Essalud, Chimbote, 2019

Describir la relación entre el rumor institucional y la dimensión riesgo del clima organizacional del hospital III Essalud, Chimbote, 2019

Estimar la relación entre el rumor institucional y la dimensión relaciones del clima organizacional del hospital III Essalud, Chimbote, 2019

Describir la relación entre el rumor institucional y la dimensión cooperación del clima organizacional del hospital III Essalud, Chimbote, 2019

Estimar la relación entre el rumor institucional y la dimensión estándares del clima organizacional del hospital III Essalud, Chimbote, 2019

Describir la relación entre el rumor institucional y la dimensión conflicto del clima organizacional del hospital III Essalud, Chimbote, 2019

Estimar la relación entre el rumor institucional y la dimensión identidad del clima organizacional del hospital III Essalud, Chimbote, 2019

Diseñar un plan de mejora según los resultados que demande la investigación.

Para comprobar la relación entre estas variables se ha formulado las siguientes hipótesis:

**Hipótesis general:**

Hi: Existe relación entre el rumor institucional y el clima organizacional del hospital III Essalud, Chimbote, 2019.

Ho: No existe relación entre el rumor institucional y el clima organizacional del hospital III Essalud, Chimbote, 2019.

## II. MÉTODO

### 2.1 Tipo y Diseño de investigación

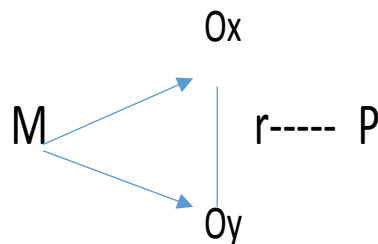
#### Tipo de estudio:

De acuerdo a su naturaleza la investigación es no experimental y el método empleado fue mixto.

#### Diseño de investigación:

El diseño es descriptivo, correlacional, con corte transversal, propositiva. Ello permite comprender que este estudio observó el fenómeno en su naturaleza original, sin manipulación del sujeto investigador, por lo que no se administró algún tratamiento a las variables.

A continuación se aprecia su representación esquemática:



Dónde:

M: Muestra sometida al estudio.

Ox: Observación del clima organizacional.

Oy: Observación del rumor institucional.

r: Relación entre las variables en análisis.

P: Propuesta.

## 2.2 Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
V1 Clima organizacional	“Representa las percepciones que el sujeto tiene del centro para la cual trabaja y el sentir que se haya formado de ella en términos de autonomía, distribución, premio, respeto, amabilidad, sostén y disposición” (Dessler, 1974)	Simboliza las sensaciones que tiene el trabajador sobre la estructura organizacional y la responsabilidad del puesto de trabajo, así como los reconocimientos y recompensas y los desafíos que se presentan en el trabajo diario, la importancia de las relaciones humanas, la cooperación de los trabajadores, los estándares de calidad, los posibles conflictos internos y la identidad institucional.	Estructura	Normatividad interna	1,2,3,4,5,6,7,8	Ordinal Muy alto (4.1-5)
				Comunicación organizacional	9,10	
			Responsabilidad	Desempeño funcional.	11,12,13,14	Alto (3.1-4) Regular (2.1-3)
				Solidaridad	15, 16,17	
			Recompensa	Incentivos extrínsecos	18,19,20	Bajo (1.1-2) Muy bajo (0-1)
				Incentivos intrínsecos	21,22,23	
			Riesgo	Cálculo en la toma de decisiones	24,25,27,28	
				Reto	26	
			Relaciones	Buenas relaciones entre compañeros	29,30,31,32,33	
			Cooperación	Coordinación y ayuda entre compañeros	34,35,36,37,38,39	
			Estándares	Metas de la inspiración.	40,44	
				Niveles de desempeño.	41,42,43	
			Conflicto	Tolerancia	45,46,48	
				Integración en la toma de decisiones	47,49	
Identidad	Grado de identificación.	50,51				
	Nivel de lealtad hacia las normas de la entidad.	52,53				
V2 Rumor institucional	Comunicación extraoficial que se transmite sin que se presenten seguridades en la evidencia.	Percepción de los tipos, fuentes y canales de transmisión de la información informal no verificada (Mazo, 2015)	Tipos	Deseo	1,2,3	Ordinal Muy alto (4.1-5) Alto (3.1-4) Regular (2.1-3) Bajo (1.1-2) Muy bajo (0-1)
				Miedo	4	
				Agresividad	5	
			Fuente	Ascendente	6	
					7	
				Descendente	8	
			Horizontal	9		
			Canales de transmisión	Orales	10,11,12	
Escritos	13					

## 2.3 Población, muestra y muestreo

### 2.3.1. Población

Hurtado y Toro (2001, p. 79), conciben a la población como el total de los sujetos o elementos a los que contempla el estudio, es decir, todos los elementos que forman parte del estudio, por ello también se le llama universo”

Para cumplir con la finalidad de esta investigación se contempló recabar información de una población N = 659 trabajadores del centro asistencial elegido.

Tabla 1

*Distribución de la población de los trabajadores del hospital III  
Essalud, Chimbote, 2019.*

Cargos	Cantidad
01. Funcionarios	22
02. Pers. médicos	154
03. Pers. enfermeras	145
04. Pers. odontólogo	4
05. Pers. farmaceutico	5
06. Pers. obstetriz	18
07. O. Prof. salud	46
08. Auxiliar asistencial	30
09. Tec. asistencial	185
10. Pers. administrativo	38
11. Pers.. Nutric	4
12. Pers. Trab. Soc.	5
13. Pers. psicología	3
Total general	659

Fuente: Nómina de personal de Recursos Humanos

### 2.3.2. Muestra

Tamayo, (1997, p.38) explica que la muestra está constituida por el grupo de elementos que se ha tomado de la población, el cual es representativo de esta.

A través de un muestreo no probabilístico por cuota, la muestra de la población total fue calculada tomando en cuenta la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2 pqN}{E^2 (N - 1) + z^2 pq}$$

Dónde:

n=Tamaño de la muestra.

z = 1,96 (95%). Nivel de confianza

p = 0,5. Probabilidad que el estudio se realice al 50%.

q = 1- p = 1 - 0,5

N = 659 Tamaño de la población.

E = 0,05. Error susceptible de cometer.

Reemplazando datos:

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)^2(659)}{(0.0025) (91) + (0.9604)}$$
$$n = 243$$

Se obtuvo: n = 243 trabajadores

De la cantidad obtenida en la muestra se encuestará por cada grupo ocupacional de la siguiente manera:



Tabla 2

*Distribución de la muestra por grupo ocupacional de los trabajadores del  
HIII Seguro Social de Salud, Chimbote, 2019.*

Cargos	Cantidad
01. Funcionarios	8
02. Pers médicos	57
03. Pers enfermeras	53
04. Pers odontólogo	1
05. Pers farmacéutico	2
06. Pers obstetriz	7
07. O. Prof salud	17
08. Auxiliar asistencial	11
09. Tec asistencial	69
10. Pers administrativo	14
11. Pers. Nutric	1
12. Pers. Trab. Soc.	2
13. Pers. psicología	1
Total general	243

Fuente: Elaboración propia

La muestra está caracterizada por trabajadores varones y mujeres, cuyas edades oscilan en un rango de 21 a 69 años, su condición laboral varía entre nombrado, contratado y CAS, su nivel remunerativo va desde el sueldo básico hasta el pago de tres UIT.

#### Criterios de selección

El único criterio, es que los trabajadores pertenezcan al grupo ocupacional de la muestra y que accedan a participar de la presente investigación.

#### 2.3.3. Muestreo

Se ha empleado el no probabilístico por cuotas, en donde la muestra reunida tiene la misma proporción de individuos que toda la población.

## 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### 2.4.1. Técnica

Según Rodríguez (2008, p. 56) las técnicas están constituidas por los mecanismos o medios utilizados para recabar información correspondiente.

En este estudio se empleó la encuesta como técnica de recojo de información, la cual tendrá aplicación individual y directa.

Variable	Técnica	Instrumento
Clima Organizacional	Encuesta	Cuestionario (53 ítems)
	Entrevista	G.de entrev. (9 ítems)
	Observación	G. de observ. (16 ítems)
Rumor institucional	Encuesta	Cuestionario (12 ítems)
	Entrevista	Guía de entrevista (4 ítems)
	Observación	Guía de observación (10 ítems)

### 2.4.2. Instrumento

Para Arias (1999, p. 123) los instrumentos “son los medios materiales empleados para el recojo y análisis de la información.

Para el recojo de la información, en esta investigación se ha utilizado un cuestionario para la medición del rumor y otro, para clima organizacional. El primero estuvo conformado de 53 ítems., mientras que el segundo compuesto por 13 ítems.

#### a. Cuestionario de clima organizacional

Instrumento estandarizado elaborado por Litwin & Stringer (1968), el cual tiene 53 interrogantes, las cuales responden y se encuentran en Concordancia a las nueve dimensiones de la variable clima

organizacional. Los 53 ítems se distribuyen: 10 ítems relacionados a la dimensión estructura, 07, con la dimensión responsabilidad; 06, dimensión recompensa; 05, a la dimensión desafíos; 05, a la dimensión relaciones; 06, a la dimensión cooperación; 05, a la dimensión estándares; 05, a la dimensión conflictos, y 04, con la dimensión identidad.

b. Guía de entrevista percepciones sobre el clima organizacional

Instrumento elaborado por el investigador, que consta de nueve preguntas, referidas a las dimensiones del clima organizacional, dirigido a trabajadores de diferentes áreas del HIII-Essalud.

c. Guía de observación sobre el clima organizacional

Instrumento elaborado por el investigador, que consta de 16 preguntas, referidas a las dimensiones priorizadas del clima organizacional.

d. Cuestionario sobre el rumor institucional

Este instrumento fue diseñado por la investigadora, tomando en cuenta un cuestionario que consta de 13 ítems, referidos a las tres dimensiones del rumor, los cuales se distribuyen de la siguiente forma: 5 ítems relacionados a los tipos de rumores, 4 ítems referidos a la fuente del rumor y 4 relacionados a los canales de trasmisión. Los ítems del cuestionario cuentan en su totalidad con cinco opciones de respuesta: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre, las cuales contienen puntuaciones respectivas de 1, 2, 3, 4, 5.

e. Guía de entrevista percepciones sobre el rumor institucional

Instrumento elaborado consta de 4 ítems, referidos a las tres dimensiones del rumor, relacionados a los tipos de rumores, a la fuente del rumor y a los canales de transmisión. Dirigido a trabajadores de diferentes de la institución de salud. Todos los ítems la guía de entrevista son preguntas abiertas.

f. Guía de observación sobre el rumor institucional

Instrumento elaborado, que consta de diez preguntas, referidos a las tres dimensiones del rumor, relacionados a los tipos de rumores, a la fuente del rumor y a los canales de transmisión.

#### 2.4.3. Validez del instrumento

La validación de los instrumentos se realizó a través de juicio de expertos. Para lo cual se consideraron cinco expertos con grado de doctor; quienes revisarán la ficha de Validación con criterios de evaluación que tiene que ver con la coherencia y relación de dimensión, variable, indicador y opciones de respuesta.

#### 2.4.4. Confiabilidad del instrumento

Se determinará a través de la prueba estadística de Alfa de Cronbach, con la aplicación de una muestra piloto de 10 personas. A partir de la cual se pudo determinar si ambos instrumentos son confiables.

### **2.5 Procedimientos**

Primero se identifica el problema de estudio, se procedió a elaborar la matriz de consistencia, describir la realidad problemática siguiendo el proceso deductivo, la búsqueda de antecedentes internacionales, nacionales, regionales, locales; teorías, enfoque conceptual, luego se determinó la justificación desde el aspecto epistemológico, social, metodológica y práctica, se realizó la elección

de la muestra, construcción de los instrumentos, validación de los mismos por los respectivos expertos, proceso de sensibilización a los sujetos que conforman la muestra antes de aplicar los instrumentos de recopilación de datos, aplicación de los instrumentos de investigación, tratamiento de los datos obtenidos, que serán graficados en tablas estadísticas, determinar los aspectos administrativos que demanda la investigación, presentación del proyecto de investigación y sustentación del informe final del proyecto.

## **2.6 Método de análisis de datos**

Se utilizó la estadística descriptiva y el método interpretativo inferencial. La estadística descriptiva sirvió para elaborar las tablas y gráficos de frecuencias cualitativas (Excel y/o SPSS) y el método interpretativo permitió arribar a la discusión de los resultados y conclusiones en la investigación.

Para el procedimiento de los datos obtenidos de la unidad de análisis se hizo uso de las pruebas estadísticas de Pearson. La Prueba de Pearson para determinar el nivel de asociación entre las variables Rumor y Clima organizacional y sus respectivas dimensiones, la prueba estadística “t” Student para determinar la significancia de la correlación entre variables y/o dimensiones.

## **2.7 Aspectos éticos**

Se solicitó la anuencia del director del establecimiento y la información que se pueda recoger solo para fines de carácter investigativo, por lo que se garantizó el anonimato de todos aquellos que participen. Los resultados obtenidos no fueron alterados y el uso que se les dé guardó correspondencia a los objetivos propuestos en este estudio.

Confidencialidad, porque los resultados obtenidos solamente tienen valor estadístico para esta investigación. No podrá hacerse uso de ellos para otros fines que afecten la integridad de los trabajadores ni de la institución.

Beneficencia, porque este trabajo ayudará a futuros profesionales a tener en cuenta los problemas que actualmente se están dando, en el hospital III, Essalud, Chimbote

### III. RESULTADOS

Objetivo general: determinar la relación que existe entre el rumor institucional y el clima organizacional del hospital III Essalud, Chimbote, 2019.

Tabla 3

*Tabla cruzada Rumor institucional y Clima organizacional*

		Clima organizacional		Total	
		Bajo	Regular		
Rumor institucional	Alto	Recuento	57	83	140
		% dentro de rumor institucional	40,7%	59,3%	100,0%
		% dentro de clima organizacional	52,3%	61,9%	57,6%
	Muy alto	Recuento	52	51	103
		% dentro de rumor institucional	50,5%	49,5%	100,0%
		% dentro de clima organizacional	47,7%	38,1%	42,4%
Total	Recuento	109	134	243	
	% dentro de rumor institucional	44,9%	55,1%	100,0%	
	% dentro de clima organizacional	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Base de Datos del instrumento de medición.

Interpretación: El 52.3% de trabajadores que consideran el rumor institucional alto, señalan un nivel bajo en el clima organizacional, lo que quiere decir que los rumores inducen a la fricción entre compañeros, como otros factores que generan un ambiente laboral desfavorable para el desarrollo de las actividades y afecta la productividad en el trabajo.

Tabla 4

*Nivel de correlación entre el Rumor institucional y Clima organizacional*

		Clima organizacional
Rumor institucional	Correlación de Pearson	-,080
	Sig. (bilateral)	,032
	N	243

Fuente: Base de Datos del instrumento de medición.

Interpretación: En la Tabla 4 se observa que el coeficiente de Pearson es = -0.080 y esto indica que existe una correlación negativa muy débil entre el rumor institucional y el clima organizacional de los trabajadores del hospital III Essalud, Chimbote.

H<sub>i</sub>: Existe relación entre el rumor institucional y el clima organizacional de los trabajadores del hospital III Essalud, Chimbote, 2019.

H<sub>o</sub>: No existe relación entre el rumor institucional y el clima organizacional de los trabajadores del hospital III Essalud, Chimbote, 2019.

Tabla 5

*prueba de t student para comprobar hipótesis*

Hipótesis estadística	Nivel de Significancia	Coefficiente de Pearson	Prueba "t"
Si: $r_{xy} = 0$ $\Rightarrow t_{cal} < t_{tab}$	$\alpha = 0,05 = 5\%$ gl= 243-1 = 242	$r_{xy} = -0.080$	$t_{cal} = -198.51 > t_{tab} = -287.8815$

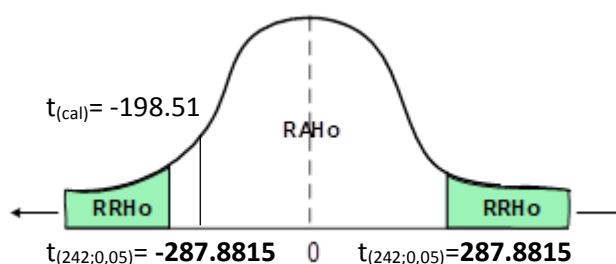


Figura 1: campana de gauss

Interpretación: Del gráfico, se observa que el coeficiente de Pearson es  $r_{xy} = -0.080$  y esto indica que existe una correlación negativa muy débil entre el rumor institucional y el clima organizacional de los trabajadores del hospital III Essalud, Chimbote, y como  $t_{cal} = -198.51 > t_{tab} = -287.8815$  entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo: Existe relación entre el rumor institucional y el clima organizacional de los trabajadores del hospital III Essalud, Chimbote, 2019.



Objetivo específico 1: Identificar el nivel del clima organizacional en el hospital III  
Essalud, Chimbote, 2019.

Tabla 6  
*Nivel de Clima organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Clima organizacional	Muy alto(4.1-5 )	0	0%	0%
	Alto( 3.1-4)	0	0%	0%
	Regular(2.1 – 3)	134	55.10%	55.10%
	Bajo (1.1 -2 )	109	44.90%	100%
	Muy bajo(0 -1)	0	0%	100%
Estructura	Muy alto	0	0%	0%
	Alto	6	2.50%	2.50%
	Regular	125	51.40%	53.90%
	Bajo	112	46.10%	100%
	Muy bajo	0	0%	100%
Responsabilidad	Muy alto	0	0%	0%
	Alto	0	0%	0%
	Regular	117	48.10%	48.10%
	Bajo	126	51.90%	100%
	Muy bajo	0	0%	100%
Recompensa	Muy alto	0	0%	0%
	Alto	0	0%	0%
	Regular	98	40.30%	40.30%
	Bajo	145	59.70%	100%
	Muy bajo	0	0%	100%
Riesgos	Muy alto	0	0%	0%
	Alto	0	0%	0%
	Regular	103	42.40%	42.40%
	Bajo	140	57.60%	100%
	Muy bajo	0	0%	100%
Relaciones	Muy alto	0	0%	0%
	Alto	0	0%	0%
	Regular	105	43.20%	43.20%
	Bajo	138	56.80%	100%
	Muy bajo	0	0%	100%
Cooperación	Muy alto	0	0%	0%
	Alto	0	0%	0%
	Regular	91	37.40%	37.40%
	Bajo	152	62.60%	100%
	Muy bajo	0	0%	100%
Estándares	Muy alto	0	0%	0%
	Alto	0	0%	0%
	Regular	113	46.50%	46.50%
	Bajo	130	53.50%	100%
	Muy bajo	0	0%	100%
Conflicto	Muy alto	0	0%	0%
	Alto	0	0%	0%
	Regular	111	45.70%	45.70%
	Bajo	132	54.70%	100%
	Muy bajo	0	0%	100%
Identidad	Muy alto	0	0%	0%
	Alto	0	0%	0%
	Regular	66	27.20%	27.20%
	Bajo	177	72.80%	100%
	Muy bajo	0	0%	100%

Fuente: Base de Datos del instrumento de medición.

Interpretación: El 44.9 % de los colaboradores encuestados, tienen un nivel bajo de clima organizacional, mientras que el 55.1% muestran un nivel regular, con tendencia a este último. No se encontró personal con nivel alto o muy alto de clima organizacional, pero tampoco quienes tengan un nivel muy bajo.

De todas las dimensiones, ocho de ellas presentan mayores porcentajes en el nivel bajo, por lo cual se puede señalar que los trabajadores perciben el clima organizacional poco favorable, respecto a las estructuras y procesos, entendiéndose con ello, que las actividades se desarrollan en condiciones adversas en este nosocomio. Mientras que, en la dimensión estructura, se presencian tres niveles: bajo, regular y alto, destacando el nivel regular con un 51.4%, por lo que se entiende que existe un regular nivel de percepción de los colaboradores acerca de las reglas, procedimientos, trámites y otros a los que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo.

Tabla 7

*Nivel de Clima organizacional caracterizado*

		Bajo		Regular	
		Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje
Edad	26 - 36	25	22.9%	25	18.7%
	37 - 46	40	36.7%	52	38.8%
	47 - 56	28	25.7%	28	20.9%
	57 - 66	15	13.8%	27	20.1%
	67+	1	0.9%	2	1.5%
	Total	109	100%	134	100%
Sexo	Femenino	67	61.5%	83	61.9%
	Masculino	42	38.5%	51	38.0%
	Total	109	100%	134	100%
Condición	Plazo indeterminado	68	62.4%	76	56.7%
	Nombrado	23	21.1%	32	23.9%
	CAS	18	16.5%	26	19.4%
	Total	109	100%	134	100%
Ocupación	Enfermera	45	41.3%	8	6.0%
	Trabajadora Social	2	1.8%	0	0.0%
	Aux. Asistencial	11	10.1%	0	0.0%
	Tec. Administración	13	11.9%	1	0.7%
	O.P. Salud	1	0.9%	16	11.9%
	Téc. Asistencial	1	0.9%	68	50.7%
	Nutricionista	0	0.0%	1	0.7%
	Odontólogo	0	0.0%	1	0.7%
	Q. Farmacéutico	0	0.0%	2	1.5%
	Obstetricia	0	0.0%	7	5.2%
	Médico	34	31.2%	23	17.2%
	Sicólogo	0	0.0%	1	0.7%
	Funcionario	2	1.8%	6	4.5%
Total	109	100%	134	100%	

Fuente: Base de Datos del instrumento de medición.

Interpretación: Se obtuvo que, en su mayoría (62.4%), son los trabajadores entre 37 y 56 años quienes perciben un bajo clima organizacional; en relación al género, son las trabajadoras mujeres quienes mayormente (61.5%) muestran bajo porcentaje del mismo; en referencia a condición laboral, sobresalen aquellos que tienen un contrato a plazo indeterminado con un 62.4%; finalmente, son principalmente las enfermeras (41.3%), médicos (31.2%), técnicos de administración (11.9%) y auxiliares asistenciales (10.1%), quienes identifican un nivel bajo de clima organizacional.

Objetivo específico 2: Identificar el nivel del rumor institucional en el hospital III  
Essalud, Chimbote, 2019.

Tabla 8

*Nivel de Rumor institucional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Rumor institucional	Muy alto	103	42.4%	42.4%
	Alto	140	57.6%	100%
	Regular	0	0%	100%
	Bajo	0	0%	100%
	Muy bajo	0	0%	100%
Tipos	Muy alto	43	17.7%	17.7%
	Alto	198	81.5%	99.2%
	Regular	2	0.8%	100%
	Bajo	0	0%	100%
	Muy bajo	0	0%	100%
Fuente	Muy alto	235	96.7%	96.7
	Alto	8	3.3%	100%
	Regular	0	0%	100%
	Bajo	0	0%	100%
	Muy bajo	0	0%	100%
Canales de transmisión	Muy alto	242	99.6%	99.6%
	Alto	1	0.4%	100%
	Regular	0	0%	100%
	Bajo	0	0%	100%
	Muy bajo	0	0%	100%

Fuente: Base de Datos del instrumento de medición.

Interpretación: De acuerdo a los instrumentos aplicados, se aprecia que el 100% de los encuestados identifican el rumor institucional entre alto (57.6%) y muy alto (42.4 %), con tendencia a alto, interpretándose que existe una alta falla de las comunicaciones internas y externas, evidenciándose la falta de una política de comunicación, lo cual favorece la generación de rumor en la entidad.

De todas las dimensiones, dos de ellas (tipos y fuente) presentan porcentajes repartidos entre los niveles alto y muy alto, siendo la tendencia mayoritaria el nivel muy alto; mientras que, en la dimensión tipos, se presencian tres niveles: regular, alto y muy alto destacando el nivel alto (81.5%), entendiéndose que el trabajador percibe un alto nivel

de deseos, miedos y agresividad, lo cual se refleja en una alta presencia de rumor en la entidad.

Tabla 9

*Nivel de Rumor institucional caracterizado*

		Alto		Muy Alto	
		Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje
Edad	26 - 36	27	19.3%	23	22.3%
	37 - 46	47	33.6%	45	43.7%
	47 - 56	36	25.7%	20	19.4%
	57 - 66	27	19.3%	15	14.6%
	67+	3	2.1%	0	0.0%
	Total	140	100%	103	100%
Sexo	Femenino	94	67.1%	56	54.4%
	Masculino	46	32.9%	47	45.6%
	Total	140	100%	103	100%
Condición	Plazo indeterminado	83	59.3%	61	59.2%
	Nombrado	36	25.7%	19	18.4%
	CAS	21	15.0%	23	22.3%
	Total	140	100%	103	100%
Ocupación	Enfermera	35	25.0%	18	17.5%
	Trabajadora Social	0	0.0%	2	1.9%
	Aux. Asistencial	4	2.9%	7	6.8%
	Tec. Administración	14	10.0%	0	0.0%
	O.P. Salud	2	1.4%	15	14.6%
	Téc. Asistencial	54	38.6%	15	14.6%
	Nutricionista	1	0.7%	0	0.0%
	Odontólogo	1	0.7%	0	0.0%
	Q. Farmacéutico	2	1.4%	0	0.0%
	Obstetricia	5	3.6%	2	1.4%
	Médico	17	12.1%	40	38.8%
	Sicólogo	1	0.7%	0	0.0%
	Funcionario	4	2.9%	4	3.9%
	Total	140	100%	103	100%

Fuente: Base de Datos del instrumento de medición.

Interpretación: Se obtuvo que, en su mayoría la percepción muy alta de rumor institucional se presenta en son los trabajadores entre 37 y 46 años (43.7%), en cuanto al género, son las trabajadoras mujeres quienes mayormente (54.5%) lo señalan en el mismo grado; en referencia a la condición, sobresalen aquellos con contrato a plazo indeterminado con un 59.2%; y finalmente, son principalmente los médicos (38.8%) y enfermeras (17.5), quienes identifican un nivel muy alto de rumor institucional.

Objetivo específico 3: Estimar la relación entre el rumor institucional y la dimensión estructura del clima organizacional del hospital III Essalud, Chimbote, 2019.

Tabla 10

*Tabla cruzada Rumor institucional y Dimensión estructura*

		Dimensión Estructura			Total	
		Alto	Bajo	Regular		
Rumor Institucional	Alto	Recuento	1	63	76	140
		% Dentro de rumor institucional	0,7%	45,0%	54,3%	100,0%
		% Dentro de dimensión estructura	16,7%	56,3%	60,8%	57,6%
	Muy alto	Recuento	5	49	49	103
		% Dentro de rumor institucional	4,9%	47,6%	47,6%	100,0%
		% Dentro de dimensión estructura	83,3%	43,8%	39,2%	42,4%
Total	Recuento	6	112	125	243	
	% dentro de rumor institucional	2,5%	46,1%	51,4%	100,0%	
	% dentro de dimensión estructura	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Base de Datos del instrumento de medición.

Interpretación: El 56.3% de encuestados que consideran el rumor institucional alto, señalan un nivel bajo en la dimensión estructura, entendiéndose con ello que la percepción baja de los trabajadores de la entidad acerca de las reglas, procedimientos, trámites y otros a los que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo.

Tabla 11

*Nivel de correlación entre el rumor institucional y la dimensión estructura*

		Dimensión Estructura
Rumor institucional	Correlación de Pearson	,074
	Sig. (bilateral)	,253
	N	243

Fuente: Base de Datos del instrumento de medición.

Interpretación: La Tabla 10 muestra que no existe una correlación entre el rumor institucional y la dimensión estructura del clima organizacional de los trabajadores del hospital III Essalud, Chimbote, 2019, ya que la Sig. (bilateral)= 0.253, siendo  $p > 0.05$ .

Objetivo específico 4: Describir la relación entre el rumor institucional y la dimensión responsabilidad del clima organizacional del hospital III Essalud, Chimbote, 2019.

Tabla 12

*Tabla cruzada Rumor institucional y Dimensión responsabilidad*

		Dimensión responsabilidad		Total	
		Bajo	Regular		
Rumor institucional	Alto	Recuento	69	71	140
		% dentro de Rumor institucional	49,3%	50,7%	100,0 %
		% dentro de responsabilidad	54,8%	60,7%	57,6%
	Muy alto	Recuento	57	46	103
		% dentro de Rumor institucional	55,3%	44,7%	100,0 %
		% dentro de responsabilidad	45,2%	39,3%	42,4%
Total	Recuento	126	117	243	
	% dentro de Rumor institucional	51,9%	48,1%	100,0 %	
	% dentro de responsabilidad	100,0%	100,0%	100,0 %	

Fuente: Base de Datos del instrumento de medición.

Interpretación: El 55.3% de trabajadores que consideran el rumor institucional muy alto, señalan un nivel bajo en la dimensión responsabilidad, con lo cual interpreta que estos trabajadores tienen una baja percepción acerca de la autonomía en la toma de decisiones relacionados con su trabajo.

Tabla 13

*Nivel de correlación entre el rumor institucional y la dimensión responsabilidad*

		Dimensión responsabilidad
Rumor institucional	Correlación de Pearson	-,18
	Sig. (bilateral)	,044
	N	243

Fuente: Base de Datos del instrumento de medición.

Interpretación: En la Tabla 12 se observa que el coeficiente de Pearson es = -0.18 y esto indica que existe una correlación negativa débil entre el rumor institucional y la dimensión responsabilidad del clima organizacional de los trabajadores del hospital III Essalud, Chimbote.

Objetivo específico 5: Estimar la relación entre el rumor institucional y la dimensión recompensa del clima organizacional del hospital III Essalud, Chimbote, 2019.

Tabla 14

*Tabla cruzada Rumor institucional y Dimensión recompensa*

		Dimensión recompensa		Total	
		Bajo	Regular		
Rumor institucional	Alto	Recuento	76	64	140
		% dentro de rumor institucional	54,3%	45,7%	100,0%
		% dentro de dimensión recompensa	52,4%	65,3%	57,6%
	Muy alto	Recuento	69	34	103
		% dentro de rumor institucional	67,0%	33,0%	100,0%
		% dentro de rumor institucional	47,6%	34,7%	42,4%
Total	Recuento	145	98	243	
	% dentro de rumor institucional	59,7%	40,3%	100,0%	
	% dentro de rumor institucional	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Base de Datos del instrumento de medición.

Interpretación: El 67% de trabajadores que consideran el rumor institucional muy alto, señalan un nivel bajo en la dimensión recompensa, es decir que estos trabajadores perciben que en la entidad utiliza menos los premios y más las sanciones.



Tabla 15

*Nivel de correlación entre el rumor institucional y la dimensión recompensa*

		Dimensión recompensa
Rumor institucional	Correlación de Pearson	-,090
	Sig. (bilateral)	,001
	N	243

Fuente: Base de Datos del instrumento de medición.

Interpretación: Se observa que el coeficiente de Pearson es = -0.090 y esto indica que existe una correlación negativa muy débil entre el rumor institucional y la dimensión recompensa del clima organizacional de los trabajadores del hospital III Essalud, Chimbote.

Objetivo específico 6: Describir la relación entre el rumor institucional y la dimensión riesgos del clima organizacional del hospital III Essalud, Chimbote, 2019.

Tabla 16

*Tabla cruzada Rumor institucional y Dimensión riesgos*

			Nivel dimensión riesgos		
			Bajo	Regular	Total
Rumor institucional	Alto	Recuento	80	60	140
		% dentro de rumor institucional	57,1%	42,9%	100,0%
		% dentro de nivel dimensión riesgos	57,1%	58,3%	57,6%
	Muy alto	Recuento	60	43	103
		% dentro de rumor institucional	58,3%	41,7%	100,0%
		% dentro de nivel dimensión riesgos	42,9%	41,7%	42,4%
Total	Recuento	140	103	243	
	% dentro de rumor institucional	57,6%	42,4%	100,0%	
	% dentro de nivel dimensión riesgos	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Base de Datos del instrumento de medición.

Interpretación: El 58.3% de trabajadores que consideran el rumor institucional muy alto, señalan un nivel bajo en la dimensión riesgos, entendiéndose que el colaborador percibe que la entidad promueve muy poco la aceptación de desafíos con la finalidad de lograr los objetivos propuestos.

Tabla 17

*Nivel de correlación entre el rumor institucional y la dimensión riesgos*

		Dimensión riesgos
Rumor institucional	Correlación de Pearson	,076
	Sig. (bilateral)	,238
	N	243

Fuente: Base de Datos del instrumento de medición.

Interpretación: La Tabla 16 muestra que no existe una correlación entre el rumor institucional y la dimensión riesgos del clima organizacional de los trabajadores del hospital III Essalud, Chimbote, 2019, ya que la Sig. (bilateral)= 0.238, siendo  $p > 0.05$ .

Objetivo específico 7: Estimar la relación entre el rumor institucional y la dimensión relaciones del clima organizacional del hospital III Essalud, Chimbote, 2019.

Tabla 18

*Tabla cruzada Rumor institucional y Dimensión relaciones*

		Bajo	Regular	Total	
Rumor institucional	Alto	Recuento	74	66	140
		% dentro de Rumor institucional	52,9%	47,1%	100,0%
		% dentro de dimensión relaciones	53,6%	62,9%	57,6%
	Muy alto	Recuento	64	39	103
		% dentro de Rumor institucional	62,1%	37,9%	100,0%
		% dentro de dimensión relaciones	46,4%	37,1%	42,4%
Total	Recuento	138	105	243	
	% dentro de Rumor institucional	56,8%	43,2%	100,0%	
	% dentro de dimensión relaciones	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Base de Datos del instrumento de medición.

Interpretación: El 62.1% de trabajadores que consideran el rumor institucional muy alto, señalan un nivel bajo en la dimensión relaciones, interpretándose que las relaciones entre los trabajadores y entre los jefes y sus subordinados no es la más adecuada, perjudicando su desempeño.

Tabla 19

*Nivel de correlación entre el rumor institucional y la dimensión relaciones*

		Dimensión relaciones
Rumor institucional	Correlación de Pearson	-,11
	Sig. (bilateral)	,046
	N	243

Fuente: Base de Datos del instrumento de medición.

Interpretación: En la Tabla 18 se observa que el coeficiente de Pearson es = -0.11 y esto indica que existe una correlación negativa muy débil entre el rumor institucional y la dimensión relaciones del clima organizacional de los trabajadores del hospital III Essalud, Chimbote.

Objetivo específico 8: Describir la relación entre el rumor institucional y la dimensión cooperación del clima organizacional del hospital III Essalud, Chimbote, 2019.

Tabla 20

*Tabla cruzada Rumor institucional y Dimensión cooperación*

		Bajo	Regular	Total	
Rumor institucional	Alto	Recuento	83	57	140
		% dentro de rumor institucional	59,3%	40,7%	100,0%
		% dentro de dimensión cooperación	54,6%	62,6%	57,6%
	Muy alto	Recuento	69	34	103
		% dentro de rumor institucional	67,0%	33,0%	100,0%
		% dentro de dimensión cooperación	45,4%	37,4%	42,4%
Total	Recuento	152	91	243	
	% dentro de rumor institucional	62,6%	37,4%	100,0%	
	% dentro de dimensión cooperación	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Base de Datos del instrumento de medición.

Interpretación: El 67% de trabajadores que consideran el rumor institucional muy alto, señalan un nivel bajo en la dimensión cooperación, percibiéndose un ambiente poco cálido y fraternal, el mismo que no es positivo para la consecución de las metas y objetivos institucionales

Tabla 21

*Nivel de correlación entre el rumor institucional y la dimensión cooperación*

		Dimensión cooperación
Rumor institucional	Correlación de Pearson	-,16
	Sig. (bilateral)	,032
	N	243

Fuente: Base de Datos del instrumento de medición.

Interpretación: En la Tabla 20 se observa que el coeficiente de Pearson es = -0.16 y esto indica que existe una correlación negativa muy débil entre el rumor institucional y la dimensión cooperación del clima organizacional de los trabajadores del hospital III Essalud, Chimbote.

Objetivo específico 9: Estimar la relación entre el rumor institucional y la dimensión estándares del clima organizacional del hospital III Essalud, Chimbote, 2019.

Tabla 22

*Tabla cruzada Rumor institucional y Dimensión estándares*

		Nivel dimensión estándares		Total	
		Bajo	Regular		
Rumor institucional	Alto	Recuento	65	75	140
		% dentro de rumor institucional	46,4%	53,6%	100,0%
		% dentro de dimensión estándares	50,0%	66,4%	57,6%
	Muy alto	Recuento	65	38	103
		% dentro de rumor institucional	63,1%	36,9%	100,0%
		% dentro de dimensión estándares	50,0%	33,6%	42,4%
Total	Recuento	130	113	243	
	% dentro de rumor institucional	53,5%	46,5%	100,0%	
	% dentro de dimensión estándares	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Base de Datos del instrumento de medición.

Interpretación: El 63.1% de trabajadores que consideran el rumor institucional muy alto, señalan un nivel bajo en la dimensión estándares, interpretándose que la institución tiene bajo nivel de normas de rendimiento, lo cual impide al trabajador

realizar sus actividades de manera eficiente, con el consecuente incumplimiento de los objetivos de la entidad.

Tabla 23

*Nivel de correlación entre el rumor institucional y la dimensión estándares*

		Dimensión estándares
Rumor institucional	Correlación de Pearson	,020
	Sig. (bilateral)	,378
	N	243

Fuente: Base de Datos del instrumento de medición.

Interpretación: La Tabla 22 muestra que no existe una correlación entre el rumor institucional y la dimensión estándares del clima organizacional de los trabajadores del hospital III Essalud, Chimbote, 2019, ya que la Sig. (bilateral)= 0.378, siendo  $p > 0.05$ .

Objetivo específico 10: Describir la relación entre el rumor institucional y la dimensión conflicto del clima organizacional del hospital III Essalud, Chimbote, 2019.

Tabla 24

*Tabla cruzada Rumor institucional y Dimensión conflicto*

		Nivel dimensión conflicto			
		Bajo	Regular	Total	
Rumor institucional	Alto	Recuento	71	69	140
		% dentro de rumor institucional	50,7%	49,3%	100,0%
		% dentro de dimensión conflicto	53,8%	62,2%	57,6%
	Muy alto	Recuento	61	42	103
		% dentro de rumor institucional	59,2%	40,8%	100,0%
		% dentro de dimensión conflicto	46,2%	37,8%	42,4%
Total	Recuento	132	111	243	
	% dentro de rumor institucional	54,3%	45,7%	100,0%	
	% dentro de dimensión conflicto	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Base de Datos del instrumento de medición.

Interpretación: El 59.2% de trabajadores que consideran el rumor institucional muy alto, señalan un nivel bajo en la dimensión conflicto, es decir que los miembros de la

institución no aceptan las opiniones discrepantes y temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

Tabla 25

*Nivel de correlación entre el rumor institucional y la dimensión conflicto*

		Dimensión conflicto
Rumor institucional	Correlación de Pearson	,007
	Sig. (unilateral)	,455
	N	243

Fuente: Base de Datos del instrumento de medición.

Interpretación: La Tabla 24 muestra que no existe una correlación entre el rumor institucional y la dimensión conflicto del clima organizacional de los trabajadores del hospital III Essalud, Chimbote, 2019, ya que la Sig. (bilateral)= 0.455, siendo  $p > 0.05$ .

Objetivo específico 11: Estimar la relación entre el rumor institucional y la dimensión identidad del clima organizacional del hospital III Essalud, Chimbote, 2019.

Tabla 26

*Tabla cruzada Rumor institucional y Dimensión identidad*

		Nivel dimensión identidad		Total	
		Bajo	Regular		
Rumor institucional	Alto	Recuento	95	45	140
		% dentro de rumor institucional	67,9%	32,1%	100,0%
		% dentro de dimensión identidad	53,7%	68,2%	57,6%
	Muy alto	Recuento	82	21	103
		% dentro de rumor institucional	79,6%	20,4%	100,0%
		% dentro de dimensión identidad	46,3%	31,8%	42,4%
Total	Recuento	177	66	243	
	% dentro de rumor institucional	72,8%	27,2%	100,0%	
	% dentro de dimensión identidad	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Base de Datos del instrumento de medición.

Interpretación: El 79.6% de trabajadores que consideran el rumor institucional muy alto, señalan un nivel bajo en la dimensión identidad, existe una baja identificación del

colaborador con los valores institucionales, llevando a la falta de compromiso con el desarrollo de la organización.

Tabla 27

*Nivel de correlación entre el rumor institucional y la dimensión identidad*

		Dimensión identidad
Rumor institucional	Correlación de Pearson	-,155**
	Sig. (bilateral)	,008
	N	243

Fuente: Base de Datos del instrumento de medición.

Interpretación: En la Tabla 26 se observa que el coeficiente de Pearson es = -0.155 y esto indica que existe una correlación negativa muy débil entre el rumor institucional y la dimensión identidad del clima organizacional de los trabajadores del hospital III Essalud, Chimbote.

Objetivo específico 12: Proponer un plan de mejora según los resultados de la relación de rumor institucional y Clima Organizacional

Tabla 28

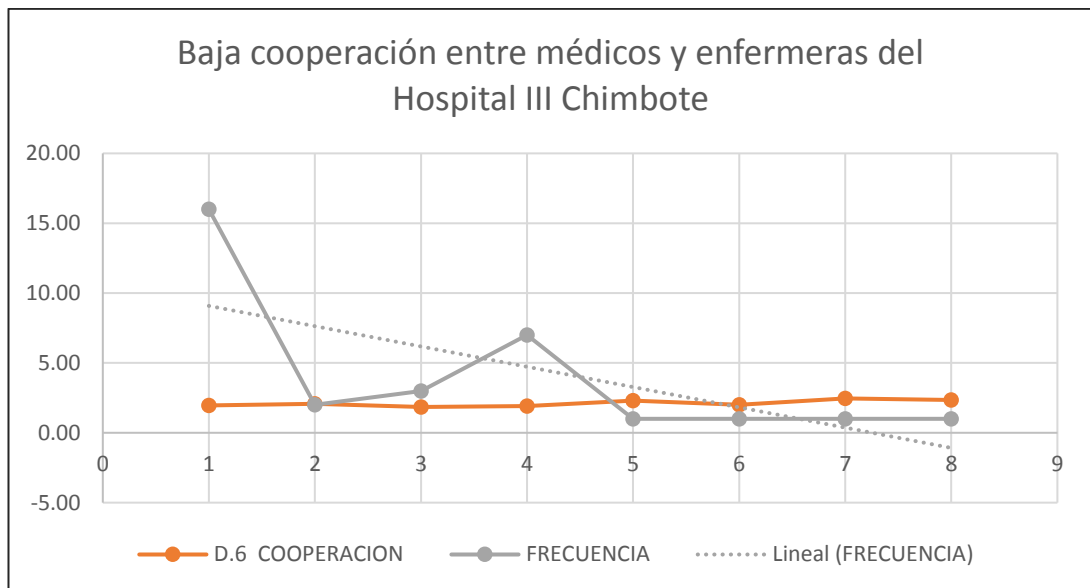
*Plan de mejora entre el rumor institucional y la dimensión cooperación*

Modalidad laboral	G.ocupac.	Edad	Sexo	d.6 Cooperación	Frecuencia	porcentaje
Plazo indeterminado	Enfermera	53	F	1.96	16	50%
	Enfermera	44	F	2.07	2	6.25%
	Enfermera	44	F	1.85	3	9.38%
	Enfermera	39	F	1.9	7	21.88%
	Enfermera	49	F	2.29	1	3.13%
	Enfermera	49	F	2.01	1	3.13%
	Médico	45	f	2.46	1	3.13%
	Médico	38	F	2.35	1	3.13%

Fuente: Base de Datos del instrumento de medición.

Interpretación: Luego de la aplicación de tres instrumentos para determinar el nivel de clima organizacional en los colaboradores del Hospital III – Chimbote, se encontró que la dimensión menos desarrollada es la cooperación, encontrándose que los grupos ocupacionales con menor nivel de cooperación son los médicos y las enfermeras, del sexo femenino, con un rango de edad entre 38 a 53 años y con modalidad laboral de

contrato a plazo indeterminado y en este grupo se identificó a su vez un alto nivel de rumor institucional.



Fuente: Base de Datos del instrumento de medición.

*Figura 1:* Nivel de cooperación de los trabajadores del Hospital III Chimbote

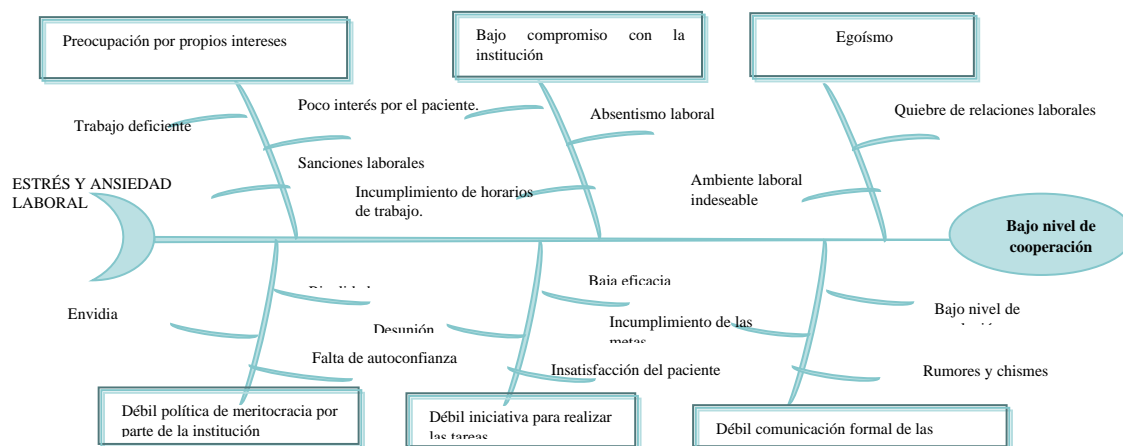
Interpretación: Como se puede apreciar los valores promedio de esta muestra oscilan entre 1.85 a 2.46, lo cual significa que su cooperación en su mayor porcentaje es bajo (67%), entendiéndose que existe un bajo nivel de unión y apoyo entre los integrantes de los grupos ocupacionales de médicos y enfermeras, percibiéndose un ambiente poco cálido y fraternal, el mismo que no es positivo para la consecución de las metas y objetivos institucionales.



Objetivo específico 13: Diseñar un plan de mejora según los resultados que demande la investigación.

## PLAN DE MEJORA

Taller mejora en cooperación: “Unidos somos el mejor equipo”



Fuente: Base de Datos del instrumento de medición.

### Calificación de las causas raíz

Causas	Riesgos	Frecuencia	Impacto	Efectos
Débil política de meritocracia por parte de la institución	Envidia	3	9	27
	Rivalidades	3	9	27
	Falta de autoconfianza	3	9	27
Débil iniciativa para realizar las tareas	Desunión	3	9	27
	Baja eficacia	3	9	27
	Insatisfacción del paciente	5	12	60
Débil comunicación formal de las jefaturas.	Incumplimiento de las metas	3	12	36
	Rumores y chismes	5	9	45
	Bajo nivel de resolución.	3	12	36
Preocupación por propios intereses	Trabajo deficiente	3	3	9
	Estrés y ansiedad laboral	5	9	45
	Sanciones laborales	3	9	27
Bajo compromiso con la institución.	Poco interés por el paciente	5	12	60
	Incumplimiento de horarios de trabajo.	5	12	60
	Absentismo laboral	3	12	36
Egoísmo	Quiebre de relaciones laborales.	5	9	45
	Ambiente laboral indeseable	3	9	27

Fuente: Causa raíz

## Clasificación de los efectos

FRECUENCIA		IMPACTO	
DENOMINACIÓN	VALOR	DENOMINACIÓN	VALOR
Muy frecuente	5	Muy alto impacto	12
Frecuente	3	Alto impacto	9
Poco frecuente	1	Impacto medio	3
		Bajo impacto	1

## Desarrollo de actividades:

Objetivo

Mejorar los niveles de cooperación entre los trabajadores asistenciales de los grupos ocupacionales médicos y enfermeras.

Causa raíz priorizada	Actividades / Talleres	Estrategias	Responsable
Poco interés por el paciente	La autoestima	Dinámica de grupal	División de capacitación - RAAN
	La motivación	Dinámica de grupal	Psicólogo del Ceprit Ancash.
	Actitudes positivas	Dinámica de grupal	

Recursos

Medios y materiales	Monto
Proyector multimedia	2000
Material de escritorio	200
<b>Costo total</b>	<b>2200</b>

Financiamiento

El financiamiento de los talleres de capacitación, se tramitará a través de la División de capacitación de la Red Asistencial Ancash

Título del Propuesta de Mejora: “Unidos somos el mejor equipo”, se plantearon tres talleres:

Taller N°1: Fortalecemos la autoestima de los trabajadores del hospital III Essalud Chimbote, 2019

Taller N°2: Fortalecemos la motivación de los trabajadores del hospital III Essalud, Chimbote, 2019

Taller N°3: Fortalecemos las actitudes en el trabajo en el hospital III Essalud, Chimbote, 2019

#### IV. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos permiten arribar a la siguiente discusión, la cual tomará en cuenta los objetivos planteados, partiendo del general a los específicos.

Acorde con los resultados de las tablas 3 y 4, en relación objetivo general de la investigación, se observa que existe una correlación negativa muy débil entre el rumor institucional y el clima organizacional de los trabajadores del hospital III Essalud, Chimbote. (coeficiente de Pearson = -0.080) Parecido a los hallados en Colombia por Moreno y Perez (2018) y reafirmado por otras investigaciones (Velásquez et al., 2018, ; García y Flores, 2017,; Pupo y Sánchez, 2017 ; Agudelo et al. 2017, ; Segredo, 2017; Montoya et al, 2017; Rodríguez et al. 2017), quienes concluyen que en la medida que haya una buena comunicación interna, es decir, eficaces canales comunicativos que permitan que la información llegue de manera clara y precisa al receptor; aumentará la calificación del clima laboral. De manera más concreta y específica, esto se ve reafirmado en la investigación realizada en Perú por Pillaca (2015) quien concluye que el rumor afecta el clima laboral de las organizaciones, pues genera inestabilidad e irregularidades en desempeño que debe demostrar un empleado, pues la ligereza e incertidumbre de la información les genera problemas de corte más complicado, como los emocionales o emotivos. Según lo investigado en Venezuela por Mazo (2015) el rumor surge acorde a la fuente de la que procede, de manera rápida y en cadena, ya que su esencia es su origen de una fuente no oficial; así también, sostiene que genera confusión, crisis, desconfianzas o desigualdades, por lo que el clima se ve afectado.

Según los resultados de las tablas 5 y 6, en relación al primer objetivo específico: Identificar el nivel del clima organizacional del hospital III Essalud, Chimbote, 2019, se observa que el 44.9 % de los colaboradores encuestados , muestran un nivel bajo de clima organizacional, mientras que el 55.1% presentan un nivel regular, con tendencia a este último es decir que los empleados el clima organizacional poco favorable, respecto a las estructuras y procesos, entendiéndose con ello, que las actividades se desarrollan en condiciones adversas en este nosocomio. No se encontró personal con nivel alto o muy alto de clima organizacional, pero tampoco quienes tengan un nivel muy bajo, lo que significa que el trabajador percibe condiciones poco favorables para el desarrollo de sus actividades diarias.

De todas las dimensiones, ocho de ellas presentan porcentajes altos en el nivel bajo, por lo cual se puede señalar que los trabajadores perciben el ambiente laboral poco favorable, respecto a las estructuras y procesos, entendiéndose con ello, que las actividades se desarrollan en condiciones adversas en este nosocomio. Mientras que, en la dimensión estructura, se presencian tres niveles: bajo, regular y alto, destacando el nivel regular con un 51.4%, por lo que se entiende que existe un regular nivel de percepción de los colaboradores acerca de las reglas, procedimientos, trámites y otros a los que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo.

Por otro lado, se muestra que el 38.8% de los colaboradores ubican al clima como regular se encuentra en aquellos que oscilan entre los 37 y 46 años. De igual manera, esta mayoría se refleja también en el sexo femenino, con un 61.9%; y en aquellos que tienen la condición laboral de plazo indeterminado con un 56.7%; similar a lo obtenido por Juárez (2018), en donde el diagnóstico inicial de la investigación determina que el clima en el Hospital General “La Villa” de la ciudad de México, se ubica entre bajo y regular, con mayores porcentajes en el primer nivel mencionado. De igual manera, se aprecia que ningún trabajador valora al clima como bueno u óptimo. Asimismo, existe similitud con la investigación de Moreno y Pérez (2018), quienes consideran que el clima organizacional, según la descripción de los colaboradores, no es el más adecuado. Por otro lado, en cuanto a la valoración por dimensiones también se puede observar coincidencias, por cuanto en ambas investigaciones se considera al trabajo en equipo como uno de los puntos más débiles del clima organizacional. Sin embargo, existen también investigaciones, como la de Armas (2014), quien describe en las conclusiones que el clima, en la empresa estudiada, resulta agradable y totalmente motivador para el trabajador.

Estas diferencias en cuanto a variaciones en los resultados encontrarían su explicación en otros factores de los cuales podría depender el clima organizacional. Uno de ellos podría ser el liderazgo del jefe o director, es decir, de las estrategias que se promuevan desde la cabeza para garantizar un adecuado clima y que forme parte ya de su cultura organizacional. Así lo explica Chiavenato (2011), quien considera que el capital humano y la actitud que tomen es importante para que la empresa logre cumplir los objetivos propuestos, pero esto estará en función de factores que en su mayoría son promovidos por el líder, quien resulta una pieza clave en el fortalecimiento de los climas positivos o instauración de los climas negativos.

Al respecto, según los resultados de las tablas N° 07 y 08, en relación al segundo objetivo específico, se observa que el nivel de rumor institucional se ubica en 100% en los niveles muy alto y alto, se aprecia que el 100% de los encuestados identifican el rumor institucional entre alto (57.6%) y muy alto (42.4%), con tendencia a alto, interpretándose que existe una alta falla de las comunicaciones internas y externas, evidenciándose la falta de una política de comunicación, lo cual favorece la generación de rumor en la entidad.

De las dimensiones de rumor, dos de ellas (canales de transmisión y fuente) presentan porcentajes repartidos entre los niveles alto y muy alto, siendo la tendencia mayoritaria el nivel muy alto; mientras que, en la dimensión tipos, se presencian tres niveles: regular, alto y muy alto destacando el nivel alto (81.5%), entendiéndose que el trabajador percibe un alto nivel de deseos, miedos y agresividad, lo cual se refleja en una alta presencia de rumor en la entidad.

Se desprende también que la mayoría de los que perciben esto son mujeres que oscilan entre 37 y 46 años. Estos datos son similares a las investigaciones de Cusot y Espinosa (2016) y Preciado y Etayo (2014) quienes concluyen que el rumor es un fenómeno propio e inevitable de cada organización, siempre va a existir, de manera positiva o negativa, y complementa lo afirmado Mazo, (2015) en su investigación realizada en Venezuela, quien explica en su estudio que el rumor obedece a un criterio comunicativo particular, que se produce en el contexto de la comunicación no formal. Esto permite entender que la realidad evidenciada en el establecimiento de salud, es característico en múltiples realidades empresariales e institucionales. Según Rivera et al. (2015), se puede concebir al rumor como un potencial destructivo, sobre todo cuando las empresas tienen canales débiles de comunicación. Cuando los canales comunicativos no se manejan en todos los niveles, sean horizontales, ascendentes o descendientes, la aparición del rumor es inevitable, sobre todo para tratar de cubrir de manera subjetiva y arbitraria aquello que no se dijo y, en algunos casos, quisiéramos que se hubiera mencionado.

Según los resultados de las tablas 9 y 10, en relación al tercer objetivo específico, se desprende que no existe una correlación entre el rumor institucional y la dimensión estructura del clima organizacional. Estos resultados guardan correspondencia con las conclusiones a las cuales arriba Juárez (2018) quien concluye que, si bien la dimensión estructura se refiere a la coordinación de las actividades institucionales en la empresa, el acto comunicativo obedece más a criterios formales de comunicación, siguiendo para ello la

composición orgánica de la institución. Lapo-Maza y Bustamante-Ubilla (2018) aportan para el buen funcionamiento de la dimensión estructura se debe tener en cuenta los postulados establecidos en las reglas, normas y políticas de la cultura organizacional de la empresa. En este sentido, al depender el conocimiento de estos mensajes más por canales formales, se puede inferir que se obtenga como resultado que el rumor no guarda una relación significativa con la estructura de la variable clima organizacional.

Según los resultados de las tablas 11 y 12, en lo relacionado al cuarto objetivo específico, se desprende que existe una correlación negativa débil entre el rumor institucional y la dimensión responsabilidad, los cuales se asemejan a los alcanzados por Ritter (2010) en la cual se concluye que la presencia información múltiple e informal producida por el rumor institucional, desencadena en el trabajador un agotamiento laboral y emocional. Para Pazmay (2017) y Aparecida y Cervelin (2014) esto provoca una disminución de la confianza en sus propias potencialidades y en la de sus compañeros de trabajo, conflictos con los clientes, decaimiento de su propia productividad y, por lo tanto, de la propia empresa. Según Cuba (Iglesias y Sánchez, 2015) consideran que la responsabilidad como dimensión del clima se hace evidente a partir de lo que pueden aportar cada uno en las decisiones de la entidad, pero a partir del desarrollo de una autonomía en el trabajo. Para ello, es importante que el trabajador esté en condiciones mínimas de confianza y sienta que existe una coherencia entre el propósito de su labor y las actividades que ejecuta. En este sentido, la presencia del rumor institucional puede afectar estas condiciones climáticas.

En los datos de las tablas N° 13 y 14, relacionados con el quinto objetivo específico, se desprende existe una correlación negativa muy débil entre el rumor institucional y la dimensión recompensa. Similares a los alcanzados por Coimbra y Silva, (2012) quien concluye que el uso de algunos canales de comunicación informal estaría relacionado con la percepción de reconocimiento hacia su labor que necesita muchas veces el colaborador. De igual manera Dueñas (2016) reafirma en su estudio que las empresas tienen como deficiencia la motivación a través de recompensas a sus trabajadores, no necesariamente económicas; es partir de ello que el rumor cumple un papel influyente, pues a través de estos llega información errada sobre la valoración laboral del colaborador, sea esta positiva o negativa. Según Robbins y Judge, (2009, citado por Pillaca, 2015) el rumor se caracteriza por tres aspectos: son empleados para el propósito propio de las personas, la administración no los

controla y la mayoría de los trabajadores consideran que son creíbles. Este último factor, el cual genera una valoración ilusoria del desempeño del trabajador, posibles mejoras salariales u otros tipos de incentivos o posibles sanciones, afecte el clima organizacional.

En las tablas N° 15 y 16, relacionados con el sexto objetivo específico, se desprende que no existe una correlación entre el rumor institucional y la dimensión riesgos del clima organizacional. Estos resultados son similares a los alcanzados por Sotelo y Figueroa (2017) quien en su investigación no encuentra una relación entre la comunicación informal empresarial y los desafíos (riesgos) adoptados por la empresa. Sin embargo, existen investigaciones que afirman lo contrario, como por ejemplo Aguiar y Mendes, (2016), en donde se concluye la comunicación organizacional, en sus formas interna y externa o formal e informal es fundamental para el desarrollo de la gestión institucional y posible superación de dificultades. Según Allport y Postman (1953) la presencia de los riesgos o desafíos es saludable en el fortalecimiento del clima institucional de una empresa, sin embargo, estos deben ser controlados y calculados en función del esfuerzo requerido.

Según los resultados de las tablas 17 y 18, en relación al séptimo objetivo específico, se desprende que existe una correlación negativa muy débil entre el rumor institucional y la dimensión relaciones del clima organizacional. Estos resultados guardan correspondencia con las investigaciones obtenidas por Rodríguez et al. (2017) y Mafra (2017), en donde se afirma que la existencia de una adecuada comunicación organizacional promueve actitudes favorables de las personas hacia la empresa y a sus propios compañeros; por lo que la ausencia de esta y la presencia en demasía del rumor tiene un efecto contraproducente. Asimismo, en la investigación de Uribe et al. (2014) considera que la presencia del rumor eleva los niveles de burnout entre los colaboradores, lo que acarrea la presencia de conflictos entre los mismo, Según Dessler y Varela (2011) en una empresa es importante que el respeto y el buen trato sean parte de las relaciones interpersonales en los trabajadores de la empresa, pues esto genera una adecuada productividad en la propia labora. En ello, el papel de la comunicación es trascendental, pues permite comprender los objetivos compartidos de la empresa. Al ser el rumor, un fenómeno incontrolable y subjetivo, se genera la presencia de información poco confiable, incomprensible u subjetiva, por lo que las relaciones se pueden ver alteradas.

Según los resultados de las tablas 19 y 20, en relación al octavo objetivo específico, se desprende que existe una correlación negativa muy débil entre el rumor institucional y la dimensión cooperación del clima organizacional. Semejantes a los conseguidos por Neto & Cruz, (2017); Freire (2019) y González-Burboa, et al. (2014), quienes en sus investigaciones afirman que una comunicación adecuada que controle la presencia de rumores en sus canales contribuye a la integración del personal de los diversos niveles de la empresa, generándose, además, desde el punto de vista actitudinal, un compromiso e involucramiento íntegro de los empleados hacia el logro de las metas. Asimismo, Villacís (2014) concluye en sus resultados obtenidos que la presencia del rumor, al afectar las relaciones interpersonales, disminuye el potencial beneficio del trabajo en equipo, además también por el hecho de que los objetivos a lograr no se encuentran clarificados. Según Czerwonogora (2017) la cooperación se refiere al espíritu del trabajo equipo en la búsqueda de objetivos comunes. Los resultados se explicarían por la diversidad de información tergiversada y falsa que aporta en rumor a través de los canales y que impide el logro de los objetivos propuestos.

En las tablas 21 y 22, en relación al noveno objetivo específico, se desprende que no existe una correlación entre el rumor institucional y la dimensión estándares del clima organizacional. Estos resultados son similares a los obtenidos en la investigación de Segredo et al., (2015) en donde se concluye que no existe relación entre el rumor o comunicación informal y la percepción de los parámetros establecidos por la empresa. Para Juárez (2018) los Estándares o los modelos de rendimiento, están en correspondencia de lo que el directivo espera del personal en base a sus perfiles y rendimiento. Asimismo, Bolívar-Cruz et al (2017) considera a esta dimensión como parámetros que establece la empresa con respecto a los niveles de desempeño o de rendimiento. En cuanto estos parámetros sean concebidos como justos y equitativos, el clima no se verá afectado, razón por la que los rumores no afectarían demasiado a esta dimensión.

Según los resultados de las tablas 23 y 24, en relación al décimo objetivo específico, se observa que no existe una correlación entre el rumor institucional y la dimensión conflicto del clima organizacional en el citado establecimiento de salud. Semejante a los resultados de Arias y Arias (2014), quienes aseveran que el clima organizacional guarda correspondencia directa sobre las principales actitudes que se evidencian en el trabajo. Según Barrantes (2018) esta dimensión tiene que ver con las estrategias que utilizan los directivos



para enfrentar una crisis o problemática. Es decir, con el manejo de los conflictos. También aporta Bello (2017) que una comunicación adecuada desprovista de rumores evita los conflictos en la empresa. Ello permitiría explicar que, a pesar de la existencia de rumores, estos no afectarían la percepción que se tiene sobre el manejo de los conflictos, pues estos obedecen a rasgos relacionados más con características gerenciales.

Según los resultados de las tablas 25 y 26, en relación al décimo primer objetivo específico, se observa que existe una correlación negativa muy débil entre el rumor institucional y la dimensión identidad. Estos resultados son parecidos a los hallados en la investigación de Zenteno y Duran (2016) en donde se afirma que las formas de comunicación tienen un impacto en los resultados del desempeño y satisfacción. Asimismo, Rodríguez et al. (2017), la existencia de una adecuada comunicación organizacional promueve actitudes favorables de las personas hacia la empresa. Según Newstrom (2007, citado por Merizalde y Pineda 2013, p.79), sostiene la existencia de varios tipos de rumores, algunos son espontáneos ya que surgen sin mucha elaboración; existen los históricos y explicativo, los cuales buscan dar esclarecimiento a situaciones acontecidas anteriormente. Los rumores negativos buscan destruir la lealtad, generando una ruptura entre los individuos o grupos. A partir de ello, se puede entender que la identidad, definida por Juárez (2018) como el sentimiento de pertenencia hacia la institución guarda relación con el rumor, el cual puede afectar el grado de involucramiento del trabajador con la institución.

Por último, según los resultados de la tabla 27, en relación al plan de mejora entre el rumor institucional y la dimensión cooperación, luego de la aplicación de tres instrumentos para determinar el nivel de clima organizacional, se detectó que la dimensión menos desarrollada es la cooperación, encontrándose que los grupos ocupacionales con menor nivel de cooperación son los médicos y las enfermeras, del sexo femenino, edad entre 38 a 53 años y con modalidad laboral contrato a plazo indeterminado y en este grupo se identificó a su vez un alto nivel de rumor institucional. Estos resultados guardan correspondencia con González-Burboa, et al. (2014), en donde se explica que una propuesta de mejora del clima organizacional parte de la mejora de la comunicación y trato entre los trabajadores, tanto en el nivel horizontal, ascendente y descendente. Cardozo & Vásquez (2014) comentan, por su parte, que la mejora de la dimensión cooperación del clima organizacional implica un mayor dominio de la inteligencia interpersonal, la cual parte de la intrapersonal, es decir, de un control de las emociones.

## V. CONCLUSIONES

En base a los objetivos planteados y el análisis de interpretación de resultados en la investigación, se llegaron a las siguientes conclusiones:

**Primera:** Existe una correlación negativa muy débil (coeficiente de Pearson es = -0.155) entre el rumor institucional y la dimensión identidad del clima organizacional de los trabajadores del hospital III Essalud, Chimbote, 2019.

**Segunda:** El nivel promedio del clima organizacional en el hospital III Essalud-Chimbote, 2019, es regular en un 55.1%, encontrándose que la dimensión más desarrollada es la estructura. Además, los colaboradores que captan este nivel de clima organizacional tienen entre 37 y 46 años, de sexo femenino, con condición laboral a plazo indeterminado y con las ocupaciones de enfermera y médico, principalmente.

**Tercera:** El nivel promedio del rumor institucional en el hospital III Essalud, Chimbote, 2019, es alto en un 57.6%, encontrándose que la dimensión más desarrollada corresponde a los canales de transmisión. Además, los trabajadores que captan este nivel de rumor tienen entre 37 y 46 años, de sexo femenino, con condición laboral a plazo indeterminado y con la ocupación de médico y enfermeras, principalmente.

**Cuarta:** No existe una correlación entre el rumor institucional y la dimensión estructura del clima organizacional de los trabajadores del hospital III Essalud, Chimbote, 2019, ya que la Sig. (bilateral)= 0.253, siendo  $p > 0.05$ .

**Quinta:** Existe una correlación negativa débil (coeficiente de Pearson es = -0.18) entre el rumor institucional y la dimensión responsabilidad del clima organizacional de los trabajadores del hospital III Essalud, Chimbote.

**Sexta:** Existe una correlación negativa muy débil (coeficiente de Pearson es = -0.090) entre el rumor institucional y la dimensión recompensa del clima organizacional de los trabajadores del hospital III Essalud, Chimbote.

**Séptima:** No existe una correlación entre el rumor institucional y la dimensión riesgos del clima organizacional de los trabajadores del hospital III Essalud, Chimbote, 2019, ya que la Sig. (bilateral)= 0.238, siendo  $p > 0.05$ .

- Octava:** Existe una correlación negativa muy débil (coeficiente de Pearson es = -0.11) entre el rumor institucional y la dimensión relaciones del clima organizacional de los trabajadores del hospital III Essalud, Chimbote.
- Novena:** Existe una correlación negativa muy débil (coeficiente de Pearson es = -0.16) entre el rumor institucional y la dimensión cooperación del clima organizacional de los trabajadores del hospital III Essalud, Chimbote.
- Décima:** No existe una correlación entre el rumor institucional y la dimensión estándares del clima organizacional de los trabajadores del hospital III Essalud, Chimbote, 2019, ya que la Sig. (bilateral)= 0.378, siendo  $p > 0.05$ .
- Onceava:** No existe una correlación entre el rumor institucional y la dimensión conflicto del clima organizacional de los trabajadores del hospital III Essalud, Chimbote, 2019, ya que la Sig. (bilateral)= 0.455, siendo  $p > 0.05$ .
- Doceava:** Existe una correlación negativa muy débil entre el rumor institucional y la dimensión identidad del clima organizacional de los trabajadores del hospital III Essalud, Chimbote. ya que la Sig. (bilateral)= 0.008, siendo  $p > 0.05$ .
- Treceava:** Se diseñó proponer el taller denominado “Unidos somos el mejor equipo” con el objetivo de mejorar las relaciones laborales dentro del hospital III-Essalud-Chimbote

## VI. RECOMENDACIONES

- Primera:** Al director del hospital III Essalud, Chimbote, desarrollar mecanismos para lograr la mejora de la comunicación formal en la entidad, con la finalidad de disminuir el nivel de rumor institucional y fortalecer el clima organizacional, de tal manera que el rumor y sus efectos se vean disminuidos.
- Segunda:** Al director del hospital III Essalud, Chimbote, solicitar a la División de Capacitación la inclusión en el plan de capacitación de la red, talleres y planes de bienestar entre trabajadores que mejoren el clima laboral de la institución.
- Tercera:** Al director del hospital III Essalud, Chimbote, realizar actividades con la finalidad de promover el uso de canales de transmisión oficiales de la institución y de esta forma evitar la generación de rumores en la entidas.
- Cuarta:** Al no existir una relación entre el rumor institucional y la dimensión estructura se recomienda a los demás investigadores realizar estudios que expliquen este fenómeno.
- Quinta:** Al director del hospital III Essalud, Chimbote, proveer apoyo y desarrollo a la fuerza laboral, brindando capacitaciones orientadas a que se promueva la responsabilidad individual, con la finalidad de alcanzar las metas.
- Sexta:** Contemplar como parte de la motivación al colaborador, un sistema de reconocimiento, el cual permita favorecer también el clima organizacional positivo.
- Séptima:** Al director del hospital III Essalud, Chimbote, considerar que si bien el rumor institucional no se haya relacionado con la dimensión riesgos, es necesario que se establezcan mecanismos que permitan asumir retos para que se potencien las habilidades de los trabajadores.
- Octava:** Al director del hospital III, gestionar la realización de capacitaciones y talleres que busquen propiciar a través del trabajo conjunto la sensación de equidad en cada uno de los miembros.
- Novena:** A la gerencia de la Red Asistencial Ancash, aprobar la realización del taller “Unidos somos un mejor equipo” a fin de que se mejore la dimensión cooperación del clima organizacional, en beneficio de los asegurados.

**Décima:** Al director del hospital III Essalud, Chimbote, establecer procedimientos con la finalidad de que el trabajador se alinee con las metas de la institución.

**Onceava:** Al director del hospital III Essalud, Chimbote, realizar capacitaciones orientadas a hacer conocer a los trabajadores del hospital III Essalud, Chimbote, que la mejora del clima organizacional implica también ser conscientes de que se debe tomar decisiones acertadas en la solución de conflictos.

**Doceava:** A la jefatura de la División de Capacitación de la red asistencial Ancash, socializar capacitaciones a los trabajadores del hospital III Essalud, Chimbote, y propiciar la participación activa de las propuestas de mejora de las variables de estudio de esta investigación, de tal manera que con ello se afirme la identidad organizacional.

**Treceava:** Desarrollar estrategias de trabajo en equipo y de cooperación. Utilizar la propuesta surgida en esta investigación y adecuarla para mejorar otros contextos.

## REFERENCIAS

- Aguiar, F. & Mendes, L. (enero, 2016). *Organizational communication and Information and Communication Technologies (ICT) in hospital management. Perspectives in Information Science*, 21(4), 138-155. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.1590/1981-5344/2690>
- Arias, W. y Arias, G. (diciembre, 2014). *Relación entre el clima organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. Cienc Trab.*, 16(51), 185-191. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000300010>
- Armas, J. (2014). *Comunicación interna y clima laboral*. (Tesis doctoral). Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Armas-Jose.pdf>
- Barrantes, M. (2018). *Influencia de la comunicación interna en el clima organizacional de la empresa COSAPI Data. Año 2016*. (Tesis doctoral). Recuperado de [http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/3651/3/barrantes\\_rm\\_g.pdf](http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/3651/3/barrantes_rm_g.pdf)
- Bello, P. (2017). *Influencia de la comunicación interna en el clima laboral del personal de la gerencia de operaciones aeroportuarias*. (Tesis doctoral). Recuperado de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3574/1/2017\\_Bello-Jimenez.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3574/1/2017_Bello-Jimenez.pdf)
- Bolívar-Cruz, A, Fernández-Monroy, M. & Galván-Sánchez, I. (2017). La cooperación tecnológica universidad-empresa: el rol de la comunicación. *Journal of technology management & innovation*, 12(3), 67-77. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-27242017000300007>
- Cardona, D. y Zambrano, R. (2014). *Review of organizational climate assessment instruments*. *Management Studies*, 30(131), 184-189. Recuperado de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-59232014000200010&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232014000200010&lng=en&tlng=es).

- Cardozo, S. & Vásquez, M. (2014). *Herramientas de comunicación interna en la Universidad de Los Andes, Trujillo. Visión Gerencial*, (1), 63-80. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/4655/465545896003.pdf>
- Castilhos, D., Soares, E. & Muller, D. (2012). *Internal communication: relationship between company and employees, a case study. BBR - Brazilian Business Review*, 9 (1), 47-64. Recuperado de <https://www.redalyc.org/html/1230/123023626003/>
- Charry, H. (2017). *Gestión de la comunicación interna y su relación con el clima organizacional*. (Tesis doctoral). Recuperado de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/6743/Charry\\_ch.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/6743/Charry_ch.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiang, M., Fuentealba, I. & Nova, R. (2017). *Relationship between organizational climate and engagement, in two social foundations, non-profit, of the Bio Bio Region. Ciencia & trabajo*, 19(59), 105-112. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000200105>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano en las organizaciones*. (9ª ed.). México: Mc. Graw Hill
- Coimbra, K., & Silva, K. (2012). Organizational communication: contexts and perspectives. *RAE- Business Administration Magazine*, 52(3), 366-367. Recuperado de <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rae/article/view/30526/29360>
- Cusot, G. & Espinosa, M. (2016). *Análisis de la incidencia del rumor en el clima laboral de las organizaciones, caso de estudio Facultad de Ciencias Sociales y Comunicación de la Universidad Tecnológica Equinoccial (UTE)* (Tesis doctoral). Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/5622>
- Czerwonogora, A. (2017). *Comunidades de aprendizaje en Comunicación organizacional: un estudio de caso. Dixit*, 4(26), 4-23. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.22235/d.v0i26.1258>

- De Holanda, Z. & Vieira, T. (2008). *The role of informal leadership in internal communication*. *Revista Brasileira de Marketing*, 7 (2), 195-201. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/4717/471747518011/>
- De Sá, M., Marques, A., & Baptista, E. (2013). *Comunicação interna numa empresa de serviços*. *Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão*, 12 (3), 57-68. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=388539138007>
- Dessler, G. y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano*. (5ª ed.). México: Pearson.
- Díaz-Fúnez, P., Mañas-Rodríguez, M., Pecino-Medina, V., Salvador-Ferrer, C. & Llopis-Marín, J. (2016). *The modulating effect of the organizational climate on the influence of the communication of the directive works on the role of the conflict*. *Universitas Psychologica*, 15(1), 383-394. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.upsy15-1.emco>
- Dueñas, P. (2016). *La comunicación empresarial en regiones con un bajo desarrollo empresarial: el caso de las PYMES del sur de Europa*. *Observatorio (OBS\*)*, 10(1), 151-180. Recuperado de [http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1646-59542016000100009&lng=pt&tlng=es](http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1646-59542016000100009&lng=pt&tlng=es).
- El rumor: El canal informal de la comunicación. (2010). Entrevista a Michael Ritter. *Revista Imagen y Comunicación*. Recuperado de [https://www.academia.edu/2907946/Ritter\\_-\\_Rumor\\_-\\_El\\_rumor\\_organizacional\\_-\\_Entrevista\\_de\\_la\\_revista\\_Imagen\\_y\\_Comunicaci3n\\_de\\_Per3\\_2010\\_?auto=download](https://www.academia.edu/2907946/Ritter_-_Rumor_-_El_rumor_organizacional_-_Entrevista_de_la_revista_Imagen_y_Comunicaci3n_de_Per3_2010_?auto=download)
- Fernández, S. (2007). *Cómo gestionar la comunicación en organizaciones públicas y no lucrativas*. Madrid: Narcea.



- Formanchuk, A. (2011). *El rumor daña el clima laboral y afecta gravemente a las organizaciones*. Recuperado de <http://www.directivoglobal.com/articulos/53/el-rumor-daa-el-clima-laboral-y-afecta-gravemente-a-las-organizaciones.html>
- Freire, E., Silva, V., Vieira, A., Matos, S. & Alves, M. (2019). Communication as a strategy for hospital accreditation maintenance. *Esc. Anna Nery Rev. Enferm.*, 23(1). Recuperado de <http://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/es/biblio-975224>
- García, M. y Flores, E. (2017). Consecuencias de la cultura corporativa y rol de la comunicación interpersonal en el compromiso organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de Arequipa - Perú. *Comuni@cción*, 8(2), 137-147. Recuperado de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682017000200007&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682017000200007&lng=es&tlng=es).
- González-Burboa, A., Manríquez, C. & Venegas, M. (2014). *Organizational climate in a directorate of Municipal Health Administration*. *Cienc Trab.*, 16(51), 152-157. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000300005>
- Iglesias, A. y Sánchez, Z. (2015). Generalidades del clima organizacional. *MediSur*, 13(3), 455-457. Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-897X2015000300002&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2015000300002&lng=es&tlng=es).
- Juárez, S. (2018). Clima organizacional entre los trabajadores del Hospital General “La Villa”: Hospital de segundo nivel de atención de la Ciudad de México. *Rev Cubana Salud Pública*, 44 (4). Recuperado de [https://scielosp.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662018000400097&lang=es](https://scielosp.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662018000400097&lang=es)
- Kanan, L. & Migliolli, D. (2014). Organizational communication: a study of this phenomenon in a timber industry of Santa Catarina. *Psicol. argum*; 32(79): 27-38. Recuperado de <http://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/es/lil-754707>

- Lapo-Maza, M. y Bustamante-Ubilla, M. (2018). Impact of the organizational climate and work attitudes on the prosocial behavior of health professionals in Guayas Ecuador. *Información tecnológica*, 29(5), 245-258. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500245>
- Loaiza, D., Ríos, C., Moreno, C., Cárdenas, W. y Moreno, M. (2017). Clima organizacional en un hospital público de Quindío Colombia. *Cad. Bras. Ter. Ocup*, 25(3),461-467. Recuperado de <http://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/es/biblio-879426>
- Mafra, R. (2016). Public dialogue, scientific institutions and democracy: reflections on the constitution of an organizational communication policy. *Intercom: Revista Brasileira de Ciências da Comunicação*, 39(2), 161-174. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.1590/1809-58442016211>
- Mazo, M. (2015). El rumor en las organizaciones desde una aproximación multidisciplinar. *Opción*, 31(3), pp. 797-819. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/310/31045567042.pdf>
- Mello, R., Reis, L. & Ramos, F. (2018). Stress in Nursing Professionals: Importance of Variable Organizational Climate. *Gerais (Univ. Fed. Juiz Fora)*; 11(2), 193 – 207. Recuperado de <http://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/es/biblio-914626>
- Merizalde, W. y Pineda, D. (2013). *El rumor como estrategia de comunicación: estudio de caso del personal del Servicio de Citas Médicas de la empresa Cronix Compañía Limitada*. Universidad Central de Ecuador. Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/928>
- Meza, E. (2017). Análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial. *Comuni@cción*, 8(2), 148-158. Recuperado de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682017000200008&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682017000200008&lng=es&tlng=es).

- Montoya, P., Beiiio-Escamlila, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M. y Padilla, A. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 7-13. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>
- Moreno, S. y Perez, E. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. *Revista CES Derecho*, 9(1), 13-33. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.21615/cesder.9.1.2>
- Moura-Paula, M. y Ferraz, D. (2015). *Organizational silence: introduction and criticism*. *Cadernos EBAPE.BR*, 13(3), 516-529. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.1590/1679-395114581>
- Neto, C., y Cruz, S. (2017). *Internal communication and organizational commitment: the case of the Working Conditions Authority*. *Sociologia*, 34, 47-72. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.21747/08723419/soc34a3>
- Pazmay, S., Pardo, E. y Ortiz, Á. (2017). *Características de la comunicación en empresas ecuatorianas: una primera aproximación*. *Acta de investigación psicológica*, 7(2), 2704-2716. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.1016/j.aippr.2017.03.006>
- Pedraza, N. (2018). *The organizational climate and its relationship with job satisfaction from the perception of human capital*. *Rev. Lasallista Investig*, 15(1): 90-101. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>.
- Pillaca, J. (2015). *El rumor en la construcción del clima organizacional en la Dirección Regional Agraria Ayacucho – 2015*. Universidad Nacional de San Cristobal de Huamanga (Tesis doctoral). Recuperado de <http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/769>
- Porto, R. (2016). Internal communication in organizations. *RAE - Revista de Administração de Empresas*, 52 (3), 369. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1551/155123667009.pdf>

- Preciado-Hoyos, Á. & Etayo-Pérez, C. (2014). Influence of managerial style on the internal communication of organizations: An application to advertising agencies. *Palabra Clave*, 17(2), 412-455. Recuperado de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0122-8285201400020008&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-8285201400020008&lng=en&tlng=es).
- Pupo, B. y Sánchez, R. (2017). Procedure for the diagnosis of the organizational climate in institutions of the health public in Holguín. *CCH, Correo cient. Holguín*; 21(4): 1128-1139. Recuperado de <http://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/es/biblio-952184>
- Rivera, A., Rojas, L., Ramírez, F., y Álvarez, T. (2015). La comunicación como herramienta de gestión organizacional. *Negotium [en línea]*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78212103>
- Rivera, F. & Artmann, E. (2016). Innovation and communicative action: health management networks and technologies. *Cad. saúde pública*, 32(supl.2). Recuperado de <http://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/es/lil-798189>
- Rodríguez, S., Suárez, L., Martínez, J., Alfonso, B., Cuyac, M. y Reyes, B. (2017). Evaluation of the organizational climate in the Stomatological Teaching Clinic November 27. Colon. 2017. *Rev. medica electron*; 40(4), 1011-1022. Recuperado de <http://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/es/biblio-961276>
- Santos, L. & Paranhos, M. (2017). Workers of Family Health Teams in Rio de Janeiro: aspects of leadership in organizational climate research. *Science & Public Health*, 22(3), 759-770. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.1590/1413-81232017223.33112016>
- Segredo, A. (2017). Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud. *Rev Cubana Salud Pública*, 43(1). Recuperado de [https://scielosp.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662017000100057&lang=es](https://scielosp.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000100057&lang=es)

- Segredo, A., García, A., López, P., León, P. y Perdomo, I. (2015). Enfoque sistémico del clima organizacional y su aplicación en salud pública. *Revista Cubana Salud Pública*, 41(1). Recuperado de [https://scielosp.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662015000100010&lang=es](https://scielosp.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662015000100010&lang=es)
- Solís, Z., Zamudio, L., Matzumura, J. y Gutiérrez, H. (2016). Relationship between organizational climate and burnout syndrome in the emergency service of a Category III-2 hospital. Lima, Perú 2015. *Horizonte Médico (Lima)*, 16(4), 32-38. Recuperado de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-558X2016000400006&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2016000400006&lng=es&tlng=es).
- 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. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15), 582-609. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.23913/ride.v8i15.312>
- Uribe, J., Patlán, J. y García, A. (2015). Psychosomatic manifestations, commitment and burnout as a result of climate and organizational culture: a route analysis (path analysis). *Contaduría y administración*, 60(2), 447-467. Recuperado de [https://dx.doi.org/10.1016/S0186-1042\(15\)30009-7](https://dx.doi.org/10.1016/S0186-1042(15)30009-7)
- Velásquez, M., García, J., Rodríguez, G. y González, M. (2018). Work climate of administrative personnel in the Municipal Autonomous Decentralized Government of Tosagua canton. *Uniandes EPISTEME. Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 5(3), 249-262. Recuperado de <http://45.238.216.13/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1039/373>
- Viera, J. (2016). *Estrategias de comunicación interna del GADM-C Guano y su incidencia en el desarrollo institucional, período julio a diciembre de 2013*. (Tesis doctoral). Recuperado de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/1481/1/UNACH-FCP-CS-2016-0015.pdf>

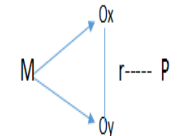
- Villacís, V. (2014). *Cómo afecta el rumor al clima laboral de una institución pública*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador (Tesis doctoral). *Recuperado de* <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/10931/10.23.000043.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Viloria, J., Pertúz, S., Daza, A. y Pedraza, L. (2015). Aproximación al clima organizacional de una empresa promotora de salud. *Revista Cubana de Salud Pública*. 42(1), 80-91  
Recuperado de [https://scielosp.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662016000100009&lang=es](https://scielosp.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662016000100009&lang=es)
- Zanluchi, E., Damacena, C. y De la Martinière, M. (2016). Internal communication processes and their implications on the organization. *RAM. Mackenzie Business Magazine*, 7 (1), 115-135. *Recuperado de* <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=195416561006>
- Zenteno-Hidalgo, Á. & Durán, C. (2016). High performance factors and practices that influence the work environment: analysis of a case. *Innovar*, 26(59), 119-136.  
Recuperado de <https://dx.doi.org/10.15446/innovar.v26n59.54367>

# **ANEXOS**

**Anexo 1: Matriz de Consistencia**

**Matriz de consistencia lógica de la investigación**

Título: Rumor institucional y clima organizacional del hospital III Essalud, Chimbote, 2019

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Método
¿Existe relación entre el rumor institucional y el clima organizacional del hospital III Essalud, Chimbote, 2019?	<b>General</b>	<b>General</b>		Estructura	Normatividad interna	1,2,3,4,5,6,7,8	Tipo de investigación: no experimental. Diseño: Descriptivo, correlacional, con corte transversal, propositiva.  M: Muestra (trabajadores del hospital III, Essalud, Chimbote) Ox: Clima organizacional Oy: Rumor institucional. r: Relación entre variables. P: propuesta. Población: 659 trabajadores. Técnica de recolección de datos: Encuesta, entrevista y guía de observación, aplicadas a ambas variables.
	Determinar la relación que existe entre el rumor institucional y el clima organizacional del hospital III Essalud, Chimbote, 2019.	Hi: Existe relación significativa entre el rumor institucional y el clima organizacional del hospital III Essalud, Chimbote, 2019.	<b>Clima organizacional</b>	Responsabilidad	Desempeño funcional.	11,12,13,14	
		Ho: No existe relación entre el rumor institucional y el clima organizacional del hospital III Essalud, Chimbote, 2019.			Solidaridad	15, 16,17	
	<b>Específicos</b>			Recompensa	Incentivos extrínsecos	18,19,20	
	Objetivo específico 1 identificar el nivel del clima organizacional en el hospital III Essalud, Chimbote, 2019				Incentivos intrínsecos	21,22,23	
	Objetivo específico 2 identificar el nivel del rumor institucional en el hospital III Essalud, Chimbote, 2019			Riesgo	Cálculo en la toma de decisiones	24,25,27,28	
	Objetivo específico 3 Estimar la relación entre el rumor institucional y la dimensión estructura del clima organizacional del hospital III Essalud				Reto	26	
Objetivo específico 4: Describir la relación entre el rumor institucional y la dimensión responsabilidad del clima organizacional del hospital III Essalud, Chimbote, 2019.		Relaciones		Buenas relaciones entre compañeros	29,30,31,32,33		
		Cooperación	Coordinación y ayuda entre compañeros	34,35,36,37,38,39			
		Estándares	Metas de la inspiración.	40,44			
			Niveles de desempeño.	41,42,43			



	Objetivo específico 5: Estimar la relación entre el rumor institucional y la dimensión recompensa del clima organizacional del hospital III Essalud, Chimbote, 2019		<b>Rumor institucional</b>	Conflicto	Tolerancia	45,46,48	
						Integración en la toma de decisiones	
	Objetivo específico 6: Describir la relación entre el rumor institucional y la dimensión riesgo del clima organizacional del hospital III Essalud, Chimbote, 2019			Identidad	Grado de identificación.	50,51	
					Nivel de lealtad hacia las normas de la entidad.	52,53	
	Objetivo específico 7: estimar la relación entre el rumor institucional y la dimensión relaciones del clima organizacional del hospital III Essalud, Chimbote, 2019			Tipos	Deseo	1,2,3	
					Miedo	4	
					Agresividad	5	
	Objetivo específico 8: estimar la relación entre el rumor institucional y la dimensión relaciones del clima organizacional del hospital III Essalud, Chimbote, 2019			Fuente	Ascendente	6	
					Descendente	7	
					Horizontal	8	
	Objetivo específico 09: describir la relación entre el rumor institucional y la dimensión cooperación del clima organizacional del hospital III Essalud, Chimbote, 2019						
	Objetivo específico 10: Estimar la relación entre el rumor institucional y la dimensión estándares del clima organizacional del hospital III Essalud, Chimbote, 2019		Canales de transmisión	Orales	10,11,12		
	Objetivo específico 11: Describir la relación entre el rumor institucional y la dimensión conflicto del clima organizacional del hospital III Essalud, Chimbote, 2019						

	Objetivo específico 12: Estimar la relación entre el rumor institucional y la dimensión identidad del clima organizacional del hospital III Essalud, Chimbote, 2019				Escritos	13	
	Objetivo específico 13: Diseñar un plan de mejora según los resultados que demande la investigación.						

**Anexo 2:** Instrumentos -fichas técnicas

**Cuestionario sobre el clima organizacional**

**ESTIMADO COMPAÑERO DE TRABAJO**

El siguiente cuestionario, tiene como finalidad, recabar información para el Trabajo de investigación de Post – Grado. Estableciéndose, para cada una de ellas, preguntas que permitan recaudar la información necesaria para el presente estudio. Recordando, que la información suministrada por Usted es de carácter confidencial y únicamente con fines investigativos.

Recuerde que para estas afirmaciones **no hay respuestas correctas o incorrectas**, por favor responda **sinceramente** cada afirmación, y no olvide **marcar solo una opción** en cada afirmación

**MODALIDAD LABORAL:** \_\_\_\_\_ **SEXO:** \_\_\_\_\_ **EDAD:** \_\_\_\_\_

**GRUPO OCUPACIONAL:** \_\_\_\_\_

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Medio	De acuerdo	Muy de acuerdo
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

Dimensión	ÍTEMS	Valoración				
		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Medio	De acuerdo	Muy de acuerdo
ESTRUCTURA	1. En esta organización las tareas están claramente definidas					
	2. En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas					
	3. En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones					
	4. Conozco claramente las políticas de esta organización					
	5. Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización					
	6. En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas.					

	7. El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).					
	8. Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.					
	9. En esta organización a veces no se tiene claro a quien reportar.					
	10. Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.					
RESPONSABILIDAD	11. No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces.					
	12. A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él.					
	13. Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado.					
	14. En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.					
	15. Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.					
	16. En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.					
	17. En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades					
RECOMPENSA	18. En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.					
	19. Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.					
	20. Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.					
	21. En esta organización hay muchísima crítica.					
	22. Cuando cometo un error me sancionan.					
	23. En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.					

RIESGOS	24. La filosofía de esta organización es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero certeramente.					
	25. Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.					
	26. En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia.					
	27. La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.					
	28. Aquí la organización se arriesga por una buena idea.					
RELACIONES	29. Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa.					
	30. Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.					
	31. Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.					
	32. Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.					
	33. Las relaciones jefe – trabajador tienden a ser agradables.					
COOPERACIÓN	34. En esta organización se exige un rendimiento bastante alto.					
	35. La dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.					
	36. En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.					
	37. La dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marchará bien.					
	38. Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.					
	39. Me siento orgulloso de mi desempeño.					

ESTÁNDARES	40. Si me equivoco, las cosas las ven mal mis superiores.					
	41. Los jefes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización.					
	42. Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra.					
	43. Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.					
	44. La filosofía de nuestros jefes enfatiza el factor humano, cómo se sienten las personas, etc.					
CONFLICTO	45. En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.					
	46. La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable.					
	47. Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos.					
	48. Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con mis jefes.					
	49. Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.					
IDENTIDAD	50. Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización.					
	51. Siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.					
	52. Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización.					
	53. En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses.					

## Ficha técnica

### I. Datos informativos

1. Nombre del instrumento: Cuestionario “Clima Organizacional”
2. Autor original: Litwin y Stringer (1968)
3. Adaptado por: Mg. Carol Torres Solano
4. Expertos validadores: Dra. Pantigoso Leython, Nathaly  
Dr. Valverde Alva, Weslyn Erasmo  
Dr. Varas Rivera, Sindili Margarita  
Dra. Cotos Alva, Ruth  
Dra. Rufino Hernandez, Jesus Victoria
5. Técnica e instrumento: Encuesta / Cuestionario
6. Forma de aplicación: Colectiva.
7. Medición: Nivel de Clima Organizacional
8. Dirigido a: Trabajadores del hospital III Essalud de Chimbote
9. Tiempo de aplicación: 40 minutos

### II. Objetivo del instrumento:

Diagnosticar el nivel de Clima Organizacional de los trabajadores del hospital III Essalud de Chimbote

### III. Validación y confiabilidad:

El instrumento fue sometido a juicio de expertos; esto según lo indican Hernández et al. (2014, p.112), a fin de analizar las proposiciones para comprobar si los enunciados están bien definidos en relación con la temática planteada, y si las instrucciones son claras y precisas, a fin de evitar confusión al desarrollar la prueba. Para la validación se emplearon como procedimientos la selección de los expertos, en investigación y en la temática de investigación. La entrega de la carpeta de evaluación a cada experto: cuadro de operacionalización de las variables, instrumento y ficha de opinión de los expertos; mejora de los instrumentos en función a las opiniones y sugerencias de los expertos.

Para establecer la confiabilidad del instrumento, test de clima organizacional, se aplicó una prueba piloto; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del

método Alpha de Cronbach, citado por Hernández et al. (2014, p. 113); el cálculo de confiabilidad que obtuvo del instrumento fue  $\alpha = 0,902$ , resultado que a luz de la tabla de valoración e interpretación de los resultados de Alpha de Cronbach se asume como una confiabilidad muy fuerte, que permite determinar que el instrumento proporciona la confiabilidad necesaria para su aplicación.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,902	53

IV. Dirigido a:

243 Trabajadores del hospital III Essalud de Chimbote

V. Materiales necesarios:

Fotocopias del instrumento, lápiz, borrador.

VI. Descripción del instrumento:

El instrumento referido presenta 53 ítems con una valoración de 1 a 5 puntos cada uno (Muy en desacuerdo= 1, En desacuerdo=2, Medio=3, De acuerdo=4 y Muy de acuerdo=5); los cuales están organizados en función a las dimensiones de la variable clima organizacional. La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones y por todos los enunciados (variable), considerando la valoración referenciada. Los resultados, de la escala de estimación serán organizados o agrupados en función a la escala establecida.

Distribución de ítems por dimensiones:

Estructura	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10
Responsabilidad	11,12,13,14,15,16,17
Recompensa	18,19,20,21,22,23
Riesgo	24,25,26,27,28
Relaciones	29,30,31,32,33
Cooperación	34,35,36,37,38,39
Estándares	40,41,42,43,44
Conflicto	45,46,47,48,49
Identidad	50,51,52,53



## Ítems negativos

7, 8, 9, 16, 17, 21, 22, 23, 24, 27, 31, 32, 35, 38, 40, 42, 45, 46, 47, 49, 52, 53

Niveles	A nivel de variable	A nivel de las dimensiones								
		D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9
Muy favorable ( 4.1-5)	171 -212	41-50	29-35	25-30	21-25	21-25	25-30	21-25	21-25	17-20
Favorable ( 3.1-4)	139 - 171	31-40	22-28	19-24	16-20	16-20	19-24	16-20	16-20	13-16
Regular ( 2.1-3)	96 - 138	21-30	15-21	13-18	11-15	11-15	13-18	11-15	11-15	9-12
Desfavorable ( 1.1-2)	43 - 95	11-20	8-14	7-12	6-10	6-10	7-12	6-10	6-10	5-8
Muy desfavorable(0-1)	0 - 42	0-10	0 -7	0-6	0-5	0-5	0-6	0-5	0-5	0-4

Entendiéndose como un clima organizacional muy favorable a la percepción muy alta y positiva que tiene un trabajador acerca de las estructuras y procesos que ocurren en el Hospital III-Essalud-Chimbote.

### Interpretación del clima organizacional según dimensiones.

Estructura	Percepción de los trabajadores de la entidad acerca de las reglas, procedimientos, trámites y otros a los que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo.
Responsabilidad	Percepción acerca de la autonomía de los trabajadores en la toma de decisiones relacionados con su trabajo. Esta relacionado con cuanto se percibe la posibilidad de ser su propio jefe.
Recompensa	Referido a la medida en que la organización utiliza más el premio que las sanciones.
Riesgo	Si la entidad promueve la aceptación de desafíos con la finalidad de lograr los objetivos propuestos.
Relaciones	Forma como se interpretan las relaciones entre los trabajadores y entre los jefes y sus subordinados. El trabajador con una buena relación con sus jefes, se siente importante dentro de la entidad.
Cooperación	Percepción acerca de la unión existente y el apoyo que se brindan entre los integrantes de la organización, trayendo como beneficio un ambiente cálido y fraternal, el mismo que es positivo para la consecución de las metas y objetivos institucionales.
Estándares	Enfasis que pone la institución sobre las normas de rendimiento, permitiendo al trabajador realizar sus actividades de manera eficiente contribuyendo con el cumplimiento de los objetivos insitucionales.
Conflicto	Grado en que los miembros de la institución aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.
Identidad	Nivel de identificación del colaborador con los valores institucionales, comprometiéndose con el desarrollo de la organización.

## Guía de entrevista “percepciones sobre el clima organizacional”

Esta guía tiene el propósito de conocer su percepción del clima organizacional en el hospital Essalud III de Chimbote. Conteste con sinceridad. La guía es de carácter anónimo y se garantiza la confidencialidad de sus respuestas.

**MODALIDAD LABORAL:** \_\_\_\_\_ **SEXO:** \_\_\_\_\_ **EDAD:** \_\_\_\_\_ **GRUPO OCUPACIONAL:** \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES: Responda las siguientes interrogantes planteadas. Por favor argumente su respuesta.**

1. ¿Crees que en esta organización las tareas están claramente definidas?

---

---

---

2. ¿Consideras que en esta organización se sale adelante cuando se toma la iniciativa y se trata de hacer las cosas por si mismo?

---

---

---

---

3. ¿Crees que en esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda?.

---

---

---

4. ¿Esta organización se arriesga por una buena idea?

---

---

---

5. ¿Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones?

---

---

---

6. ¿Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño??

---

---

---

7. ¿Crees que la filosofía de tus jefes se enfatiza en el factor humano, cómo se sienten las personas, etc.?

---

---

---

8. ¿Sientes que siempre puedes decir lo que piensas, aunque no esté de acuerdo con tus jefes?

---

---

---

9. ¿Sientes que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización?

---

---

---

---

---

## Ficha técnica

### I. Datos informativos

1. Técnica e instrumento: Entrevista / Guía de entrevista
2. Nombre del instrumento: Guía de entrevista “Percepciones sobre el clima organizacional”
3. Autor original: Mg. Carol Torres Solano
4. Forma de aplicación: Individual
5. Medición: Percepciones sobre el clima organizacional
6. Administración: 23 Trabajadores del hospital III Essalud de Chimbote, pertenecientes a la caracterización de la muestra.
7. Tiempo de aplicación: 15 minutos

### II. Objetivo del instrumento:

Conocer la percepción sobre el clima organizacional de los trabajadores del hospital III Essalud de Chimbote

### III. Instrucciones:

La Guía de entrevista “Percepciones sobre el clima organizacional” consta de 9 preguntas abiertas; referidas a las nueve dimensiones de la variable clima organizacional y del cuestionario validado de clima organizacional.

### IV. Materiales: Guía de entrevista, lápices o lapiceros y borrador.

### V. Baremos

Para obtener el promedio por dimensión se emplearon los índices de cada pregunta representativa por dimensión, a los cuales se les colocó puntaje de acuerdo a las respuestas obtenidas (descriptores calificados), siguiendo la misma puntuación que se empleó en el instrumento original.

Los promedios se obtuvieron de la respuesta de cada entrevistado por dimensión.

<b>Dimensión</b>	<b>Pregunta por dimensión</b>	<b>DESCRIPTORES CALIFICADOS</b>	
1	¿ Crees que en esta organización las tareas están claramente definidas?	Organización clara y definida	5 a 4
		Organización imprecisa	3 a 2
		No argumenta	1
2	¿Consideras que en esta organización sales adelante cuando tomas la iniciativa y tratas de hacer las cosas por ti mismo?	Se reconoce la Iniciativa y autonomía	5 a 4
		Tomar decisiones por si mismo.	3 a 2
		Es mejor el trabajo en equipo	1
3	¿Crees que en esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda?.	Sistema de promoción por meritocracia eficiente	5 a 4
		Existe sistema de promoción, pero ineficiente	3 a 2
		No existe sistema de promoción	1
4	¿ Esta organización se arriesga por una buena idea?	Promover retos a fin de lograr los objetivos	5 a 4
		Se dejan llevar por la que decide la gestión.	3 a 2
		Miedo al cambio	1
5	¿Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.?	Ambientes de trabajo grato y sin estrés	5 a 4
		Ambientes de trabajo grato pero con estrés	3 a 2
		No existe un buen clima laboral	1
6	¿Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño?	Se valora más el compañerismo que el desempeño laboral.	5 a 4
		Se valora más el trabajo que el compañerismo	3 a 2
		Ambos son importantes	1
7	¿Crees que la filosofía de tus jefes se enfatiza en el factor humano, cómo se sienten las personas, etc. ?	Trato humanitario a los trabajadores	5 a 4
		No se valora el factor humano.	3 a 2
		No argumenta	1
8	¿Sientes que siempre puedes decir lo que piensas aunque no esté de acuerdo con tus jefes?	Aceptación de opiniones discrepantes	5 a 4
		No se aceptan opiniones discrepantes	3 a 2
		No argumenta	1
9	¿Sientes que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización.?	Deslealtad a la organización	5 a 4
		lealtad a la organización	3 a 2
		No argumenta	1

Las respuestas obtenidas por dimensión fueron calificadas y se promedió con los resultados obtenidos en la encuesta. A continuación, la interpretación de los baremos:

Para la interpretación de los baremos se emplearon los siguientes valores:

NIVEL		interpretación
4.1 a 5	MANCO	Existe un muy alto y positivo clima organizacional, es decir que se tiene un trabajador acerca de las estructuras y procesos, que favorecen las conductas y actitudes dentro del Hospital III-Essalud- Chimbote.
3.1 a 4	ANCO	Percepción alta del clima organizacional, que tiene un trabajador acerca de las estructuras y procesos, que favorecen las conductas y actitudes que ocurren dentro del Hospital III-Essalud-Chimbote.
2.1 a 3	RNCO	Regular percepción del clima organizacional, que tiene un trabajador acerca de las estructuras y procesos, que no favorecen las conductas y actitudes dentro del Hospital III-Essalud-Chimbote.
1.1 a 2.	BNCO	Baja percepción del clima organizacional, que tiene un trabajador acerca de las estructuras y procesos, que desfavorecen las conductas y actitudes dentro del Hospital III-Essalud-Chimbote.
0 a 1	MBCO	Muy baja percepción del clima organizacional, que tiene un trabajador acerca de las estructuras y procesos, que desfavorecen notablemente las conductas y actitudes dentro del Hospital III-Essalud- Chimbote.

Entendiéndose como un clima organizacional muy favorable a la buena comunicación y compañerismo entre los colaboradores, una buena percepción respecto a las estructuras y procesos, entendiéndose con ello, que las actividades se desarrollan en condiciones óptimas en este nosocomio.

## Guía de observación sobre el clima organizacional

Área y/o Servicio: \_\_\_\_\_ Fecha : \_\_\_\_\_

Nº	Ítems	Valoración		
		NO	A VECES	SI
1	Se percibe que los trabajadores conocen sus funciones			
2	Se percibe que los trabajadores conocen la estructura organizativa de la institución			
3	Se percibe que los directivos se preocupan por que las normas y reglas sean de conocimientos de los trabajadores.			
4	Se percibe que los directivos promueven la toma de decisiones entre los colaboradores			
5	Se puede apreciar que los colaboradores cumplen con sus funciones.			
6	Se percibe que existe confianza en la responsabilidad del personal			
7	Se percibe que los trabajadores son recompensados según su desempeño.			
8	Se puede percibir que se impulsa más las recompensas que las sanciones			
9	Se percibe que existe mucha crítica respecto al desempeño de sus colegas.			
10	Se percibe que los directivos se arriesgan por una buena idea.			
11	Se percibe un clima agradable y sin tensiones entre colaboradores.			
12	Se percibe un clima agradable y sin tensiones entre jefe y trabajador.			
13	Se percibe que los trabajadores se sienten orgullosos de su desempeño.			
14	Se percibe que los jefes se preocupan en cómo se sienten sus trabajadores.			
15	Se puede percibir que los jefes permiten una comunicación abierta a los colaboradores.			
16	Se percibe que los colaboradores trabajan bien en equipos.			

## Ficha técnica

### I. Datos informativos

1. Técnica e instrumento: Observación / Guía de observación
2. Nombre del instrumento: Guía de observación “clima organizacional”
3. Autor original: Mg.Carol Torres Solano
4. Forma de aplicación: Individual
5. Medición: Nivel de clima organizacional
6. Administración: 23 Trabajadores del hospital III Essalud de Chimbote, pertenecientes a la caracterización de la muestra.
7. Tiempo de aplicación: 60 minutos

### II. Objetivo del instrumento:

Diagnosticar el nivel de Clima organizacional de los trabajadores del hospital III Essalud de Chimbote.

### III. Materiales necesarios:

Fotocopias del instrumento, lápiz, borrador.

### IV. Descripción del instrumento:

El instrumento referido presenta 16 ítems con una valoración de 1 a 5 puntos cada uno (No= 1, A veces= 2- 3 y Sí=4-5); los cuales están organizados en función a las dimensiones de la variable Clima organizacional. La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones y por todos los enunciados (variable), considerando la valoración referenciada. Los resultados, de la escala de estimación serán organizados o agrupados en función a la escala establecida.

Para obtener el promedio por dimensión, se realizaron tres visitas por el área o servicio correspondiente, luego de lo cual se cuantificó lo observado de acuerdo a la valoración antes descrita.



Dimensión	Ítems	Sí ( 5 - 4)	A veces ( 3 - 2)	No ( 1 )
1	Se percibe que los trabajadores conocen sus funciones			
1	Se percibe que los trabajadores conocen la estructura organizativa de la institución			
1	Se percibe que los directivos se preocupan por que las normas y reglas sean de conocimientos de los trabajadores.			
2	Se percibe que los directivos promueven la toma de decisiones entre los colaboradores			
2	Se puede apreciar que los colaboradores cumplen con sus funciones.			
2	Se percibe que existe confianza en la responsabilidad del personal			
3	Se percibe que los trabajadores son recompensados según su desempeño.			
3	Se puede percibir que se impulsa más las recompensas que las sanciones			
3	Se percibe que existe mucha crítica respecto al desempeño de sus colegas.			
4	Se percibe que los directivos se arriesgan por una buena idea.			
5	Se percibe un clima agradable y sin tensiones entre colaboradores.			
5	Se percibe un clima agradable y sin tensiones entre jefe y trabajador.			
6	Se percibe que los trabajadores se sienten orgullosos de su desempeño.			
7	Se percibe que los jefes se preocupan en cómo se sienten sus trabajadores.			
8	Se puede percibir que los jefes permiten una comunicación abierta a los colaboradores.			
9	Se percibe que los colaboradores trabajan bien en equipos.			

Los resultados promedio obtenidas por dimensión se promediaron con los resultados obtenidos en la encuesta y guía de entrevista de las variables clima organizacional.

A continuación, la interpretación de los baremos:

NIVEL		interpretación
4.1 a 5	MANR	Muy alta falla de las comunicaciones internas y externas, existe ausencia total de una política de comunicación lo cual favorece la generación de rumor en la entidad.
3.1 a 4	ANR	Alta falla de las comunicaciones internas y externas, se evidencia falta de una política de comunicación lo cual favorece la generación de rumor en la entidad.
2.1 a 3	RNR	Regular falla de las comunicaciones internas y externas, existe regular política de comunicación y regular nivel de rumor en la entidad.
1.1 a 2.	BNR	Baja falla de las comunicaciones internas y externas, existe una buena política de comunicación, que evita la generación de rumor en la entidad.
0 a 1	MBNR	Muy buen nivel de comunicaciones internas y externas, existe una muy buena política de comunicación, lo cual evita la generación de rumor en la entidad.

## Cuestionario sobre rumor institucional

ESTIMADO COMPAÑERO DE TRABAJO

El siguiente cuestionario, tiene como finalidad, recabar información para el Trabajo de investigación de Post – Grado. Estableciéndose, para cada una de ellas, preguntas que permitan recaudar la información necesaria para el presente estudio. Recordando, que la información suministrada por Usted es de carácter confidencial y únicamente con fines investigativos.

Recuerde que para estas afirmaciones **no hay respuestas correctas o incorrectas**, por favor responda **sinceramente** cada afirmación, y no olvide **marcar solo una opción** en cada afirmación

**MODALIDAD LABORAL:** \_\_\_\_\_ **SEXO:** \_\_\_\_\_ **EDAD:** \_\_\_\_\_

**GRUPO OCUPACIONAL:** \_\_\_\_\_

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Dimensión	ÍTEMS	Valoración				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>TIPOS</b>	1. Has escuchado, de manera informal, comentarios de los colegas sobre mejoras salariales.					
	2. Escuchas rumores de tus compañeros sobre posibles capacitaciones, incluso antes de que se oficialicen.					
	3. Te enteras de supervisiones, monitoreos y auditorías por los comentarios del personal.					
	4. Ante los cambios de gestión, es común que surjan rumores de cambio de personal.					
	5. Escuchas comentarios que desestimen la capacidad profesional de otros colegas.					
<b>FUENTE</b>	6. Has percibido que algunos rumores son originados por los trabajadores y llegan hasta las jefaturas.					

	7. Se busca confirmación oficial de los rumores a través de canales en la empresa					
	8. Has percibido que algunos rumores tienen su origen en las jefaturas mismas.					
	9. Has percibido que los rumores tienen su origen en otras áreas afines.					
CANALES DE TRANSMISIÓN	10. Los comentarios llegan a ti a través de diálogos directos orales.					
	11. Los comentarios llegan a ti a través de diálogos indirectos orales.					
	12. Los comentarios llegan a ti a través de llamadas telefónicas.					
	13. La mayoría de rumores surgen a partir de publicaciones o comentarios en las redes sociales de los trabajadores.					

## Ficha técnica

### I.- Datos informativos

1. Técnica e instrumento: Encuesta / Cuestionario
2. Nombre del instrumento: Cuestionario “Rumor Institucional”
3. Autor original: Carol Torres Solano
4. Forma de aplicación: Colectiva
5. Medición: Nivel de Rumor Institucional
6. Administración: 23 Trabajadores del hospital III Essalud de Chimbote, pertenecientes a la caracterización de la muestra.
7. Tiempo de aplicación: 30 minutos

### II.- Objetivo del instrumento:

Diagnosticar el nivel de Rumor Institucional de los trabajadores del Hospital III Essalud de Chimbote

### III.- Validación y confiabilidad:

El instrumento fue sometido a juicio de expertos; esto según lo indican Hernández et al. (2014), a fin de analizar las proposiciones para comprobar si los enunciados están bien definidos en relación con la temática planteada, y si las instrucciones son claras y precisas, a fin de evitar confusión al desarrollar la prueba. Para la **validación** se emplearon como procedimientos la selección de los expertos, en investigación y en la temática de investigación. La entrega de la carpeta de evaluación a cada experto: cuadro de operacionalización de las variables, instrumento y ficha de opinión de los expertos; mejora de los instrumentos en función a las opiniones y sugerencias de los expertos.

Para establecer la confiabilidad del instrumento, cuestionario de rumor Institucional, se aplicó una prueba piloto; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alpha de Crombach, citado por Hernández et al. (2014); el cálculo de confiabilidad que obtuvo del instrumento fue  $\alpha = 0,725$ , resultado que a luz de la tabla de valoración e interpretación de los resultados de Alpha de Cronbach se asume como una confiabilidad muy fuerte, que permite determinar que el instrumento proporciona la confiabilidad necesaria para su aplicación.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,725	13

**8. Dirigido a:**

243 Trabajadores del Hospital III Essalud de Chimbote

**9. Materiales necesarios:**

Fotocopias del instrumento, lápiz, borrador.

**10. Descripción del instrumento:**

El instrumento referido presenta 53 ítems con una valoración de 1 a 5 puntos cada uno (Nunca= 1, Casi nunca=2, A veces=3, Casi siempre=4 y Siempre=5); los cuales están organizados en función a las dimensiones de la variable rumor institucional.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones y por todos los enunciados (variable), considerando la valoración referenciada. Los resultados, de la escala de estimación serán organizados o agrupados en función a la escala establecida.

**DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES**

Tipos	1,2,3,4,5
Fuentes	6,7,8,9
Canales de trasmisión	10, 11,12, 13

**11. Baremos**

**Puntaje por dimensión y variable**

Niveles	A nivel de variable	A nivel de las dimensiones		
		Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3
Muy Alto ( 4.1 a 5)	53 - 65	21 – 25	17 - 20	17 - 20
Alto ( 3.1 a 4)	40 – 52	16 – 20	13 – 16	13 – 16
Regular ( 2.1 a 3)	27 – 39	11 – 15	9 – 12	9 – 12
Bajo ( 1.1 a 2)	14 – 26	6 – 10	5 - 8	5 - 8
Muy Bajo ( 0 a 1 )	1 – 13	1 – 5	1 – 4	1 – 4

Se empleará para el procesamiento de datos, el promedio por dimensión con los siguientes valores:

NIVEL		interpretación
4.1 a 5	MANR	Existe muy alto nivel de rumor institucional, es decir muy alta falla de las comunicaciones internas y externas, existe ausencia total de una política de comunicación lo cual favorece la generación de rumor en la entidad..
3.1 a 4	ANR	Se aprecia un alto nivel de rumor institucional, debido a la falla de las comunicaciones internas y externas, se evidencia falta de una política de comunicación lo cual favorece la generación de rumor en la entidad.
2.1 a 3	RNR	Regular nivel de rumor institucional, es decir existe falta de las comunicaciones internas y externas apropiadas, se tiene una regular política de comunicación y regular nivel de rumor en la entidad.
1.1 a 2.	BNR	Bajo nivel de rumor institucional, se manifiesta falla en las comunicaciones internas y externas, no existe una buena política de comunicación, que evite la generación de rumor en la entidad.
0 a 1	MBNR	Muy buen nivel de rumor institucional, las comunicaciones internas y externas son óptimas, existe una muy buena política de comunicación, lo cual evita la generación de rumor en la entidad.

### Guía de entrevista “Percepciones sobre el rumor institucional”

Esta guía tiene el propósito de conocer su PERCEPCIÓN del rumor institucional en el Hospital Essalud III de Chimbote. Conteste con sinceridad. La guía es de carácter anónimo y se garantiza la confidencialidad de sus respuestas.

**INSTRUCCIONES: Responda las siguientes interrogantes planteadas. Por favor argumente su respuesta.**

Colaborador entrevistado N°:			
Modalidad Laboral			
Grupo ocupacional			
Sexo:			
Pregunta	Respuesta	Puntaje máximo	Total
1 : ¿Has escuchado, de manera informal, comentarios de los colegas sobre mejoras salariales?		5	
2.¿ Escuchas comentarios que desestimen la capacidad profesional de otros colegas?		5	
3.¿ Has percibido que algunos rumores son originados por los trabajadores y llegan hasta las jefaturas?		5	
4. ¿ Los comentarios llegan a ti a través de diálogos orales?		5	

## **Ficha técnica**

### **I. Datos informativos**

1. Técnica e instrumento: Entrevista / Guía de entrevista
2. Nombre del instrumento: Guía de entrevista “percepciones sobre el rumor institucional”
3. Autor original: Mg. Carol Torres Solano
4. Forma de aplicación: Individual
5. Medición: Percepciones sobre el rumor institucional
12. Administración: 23 Trabajadores del hospital III Essalud de Chimbote, pertenecientes a la caracterización de la muestra.
6. Tiempo de aplicación: 10 minutos

### **II. Objetivo del instrumento:**

Conocer la percepción sobre el rumor institucional de los trabajadores del hospital III Essalud de Chimbote

### **III. Instrucciones:**

La Guía de entrevista “Percepciones sobre el rumor institucional” consta de 4 preguntas abiertas; referidas la primera y la segunda a la dimensión tipos de rumor; la tercera pregunta acerca de las fuentes del rumor y finalmente, la última referida a los canales de transmisión del rumor.

**IV. Materiales:** Guía de entrevista, lápices o lapiceros y borrador.

### **V. Descripción del instrumento:**

El instrumento referido presenta 10 ítems, construido a partir de las dimensiones del rumor institucional, y del cuestionario validado “Rumor institucional “.

### **VI. Baremos**

Para obtener el promedio por dimensión se emplearon los índices de cada pregunta representativa por dimensión, a los cuales se les colocó puntaje de acuerdo a las respuestas obtenidas (descriptores calificados), siguiendo la misma puntuación que se empleó en el instrumento original.

Los promedios se obtuvieron de las respuestas de cada entrevistado por dimensión.



Dimensión	Pregunta por dimensión	DESCRIPTORES CALIFICADOS	
1	¿Has escuchado, de manera informal, comentarios de los colegas sobre mejoras salariales?	Mejoras salariales mediante bonificaciones y reintegros	5 a 4
		Mejoras salariales por Aumentos	3 a 2
		No argumenta	1
	¿ Escuchas comentarios que desestimen la capacidad profesional de otros colegas?	Comentarios sobre capacidad laboral	5 a 4
		Comentarios sobre el trato a los pacientes	3 a 2
		No argumenta	1
2	¿ Has percibido que algunos rumores son originados por los trabajadores y llegan hasta las jefaturas?	Trabajador-jefe: Rumores centrados en los trabajadores	5 a 4
		Trabajador - jefe: Rumores centrados en la empresa	3 a 2
		solo sí	1
3	¿ Los comentarios llegan a ti a través de diálogos orales?	Dialogos orales:Trascendentes para la empresa	5 a 4
		Diálogos orales: Intrascendentes para la empresa	3 a 2
		solo sí	1

Se empleará el promedio por dimensión con los siguientes valores:

NIVEL		interpretación
4.1 a 5	MANR	Existe muy alto nivel de rumor institucional, es decir muy alta falla de las comunicaciones internas y externas, existe ausencia total de una política de comunicación lo cual favorece la generación de rumor en la entidad.
3.1 a 4	ANR	Se aprecia un alto nivel de rumor institucional, debido a la falla de las comunicaciones internas y externas, se evidencia falta de una política de comunicación lo cual favorece la generación de rumor en la entidad.
2.1 a 3	RNR	Regular nivel de rumor institucional, es decir existe falta de las comunicaciones internas y externas apropiadas, se tiene una regular política de comunicación y regular nivel de rumor en la entidad.
1.1 a 2.	BNR	Bajo nivel de rumor institucional, se manifiesta falla en las comunicaciones internas y externas, no existe una buena política de comunicación, que evite la generación de rumor en la entidad.
0 a 1	MBNR	Muy buen nivel de rumor institucional, las comunicaciones internas y externas son óptimas, existe una muy buena política de comunicación, lo cual evita la generación de rumor en la entidad.

### Guía de observación sobre rumor institucional

**Area y/o Servicio:** \_\_\_\_\_ **Fecha:** \_\_\_\_\_

Ítems	Valoración		
	Sí	A veces	No
1. Se perciben comentarios de los colaboradores sobre mejoras salariales.			
2. Se perciben rumores sobre posibles capacitaciones, incluso antes de que se oficialicen.			
3. Se perciben comentarios sobre supervisiones, monitoreos y auditorías.			
4. Existen rumores sobre cambio o reducción de personal			
5. Existen comentarios que desestimen la capacidad profesional de otros colegas.			
6. Los rumores se originan por los trabajadores y llegan hasta las jefaturas.			
7. Los rumores se originan en las jefaturas mismas.			
8. Los rumores tienen su origen entre los colaboradores y se esparcen entre ellos.			
9. Los rumores se esparcen de forma oral.			
10. Los rumores se desarrollan a través de las redes sociales de los trabajadores.			

## Ficha técnica

### I. Datos informativos

1. Técnica e instrumento: Observación / Guía de observación
2. Nombre del instrumento: Guía de observación “Rumor Institucional”
3. Autor original: Mg.Carol Torres Solano
4. Forma de aplicación: Individual
5. Medición: Nivel de Rumor Institucional
6. Administración: 23 Trabajadores del hospital III Essalud de Chimbote, pertenecientes a la caracterización de la muestra.
7. Tiempo de aplicación: 60 minutos

### II. Objetivo del instrumento:

Diagnosticar el nivel de Rumor Institucional de los trabajadores del hospital III Essalud de Chimbote.

### III. Materiales necesarios:

Fotocopias del instrumento, lápiz, borrador.

### IV. Descripción del instrumento:

El instrumento referido presenta 10 ítems con una valoración de 1 a 5 puntos cada uno (No=0- 1, A veces= de 2 a 3 y Sí=de 4 a 5); los cuales están organizados en función a las dimensiones de la variable rumor institucional.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones y por todos los enunciados (variable), considerando la valoración referenciada. Los resultados, de la escala de estimación serán organizados o agrupados en función a la escala establecida.

Para obtener el promedio por dimensión, se realizaron tres visitas por el área o servicio correspondiente, luego de lo cual se cuantificó lo observado de acuerdo a la valoración antes descrita

## Distribución de ítems por dimensiones

Tipos	1,2,3,4,5
Fuentes	6, 7, 8
Canales de trasmisión	9, 10

Niveles	A nivel de variable	A nivel de las dimensiones		
		Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3
Muy Alto ( 4.1-5)	41 - 50	21 – 25	13 - 15	9-10
Alto ( 3.1-4)	31 – 40	16 – 20	10 – 12	7 -8
Regular( 2.1-3)	21 – 30	11– 15	7 – 9	5- 6
Bajo ( 1.1-2)	11 – 20	6 – 10	4 – 6	3- 4
Muy Bajo (0-1)	1 – 10	1 – 5	1 – 3	1 - 2

## Puntaje por dimensión y variable

NIVEL		interpretación
4.1 a 5	MANR	Existe muy alto nivel de rumor institucional, es decir muy alta falla de las comunicaciones internas y externas, existe ausencia total de una política de comunicación lo cual favorece la generación de rumor en la entidad..
3.1 a 4	ANR	Se aprecia un alto nivel de rumor institucional, debido a la falla de las comunicaciones internas y externas, se evidencia falta de una política de comunicación lo cual favorece la generación de rumor en la entidad.
2.1 a 3	RNR	Regular nivel de rumor institucional, es decir existe falta de las comunicaciones internas y externas apropiadas, se tiene una regular política de comunicación y regular nivel de rumor en la entidad.
1.1 a 2.	BNR	Bajo nivel de rumor institucional, se manifiesta falla en las comunicaciones internas y externas, no existe una buena política de comunicación, que evite la generación de rumor en la entidad.
0 a 1	MBNR	Muy buen nivel de rumor institucional, las comunicaciones internas y externas son óptimas, existe una muy buena política de comunicación, lo cual evita la generación de rumor en la entidad.

Anexo 03: Validez y Confiabilidad del instrumento

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: Rumor institucional y clima organizacional del Hospital III Essalud, Chimbote, 2019.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre el clima organizacional

VARIABLE	DIMENSIÓN	Indicador	ÍTEMS	Opciones de respuesta					Criterios de Evaluación				Observaciones y/o recomendaciones		
				Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Medio	De acuerdo	Muy de acuerdo	Relación entre la variable y la Dimensión		Relación entre el indicador y el ítem.			Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO
Clima Organizacional	Estructura	Sentimiento de los empleados respecto de las restricciones, el número de reglas, controles y procedimientos que existen.	1. En esta organización las tareas están claramente definidas						X	X	X	X			
			2. En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas						X	X	X	X			
			3. En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones						X	X	X	X			
			4. Conozco claramente las políticas de esta organización						X	X	X	X			
			5. Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización						X	X	X	X			
			6. En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas.						X	X	X	X			
			7. El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).						X	X	X	X			

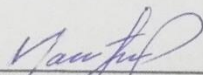








Conflicto	Sentimiento que los directivos presten atención a las opiniones, aunque éstas sean divergentes de su punto de vista.	44. La filosofía de nuestros jefes enfatiza el factor humano, cómo se sienten las personas, etc.								X		X		X		X			
		45. En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.									X		X		X		X		
		46. La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable.									X		X		X		X		
		47. Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos.									X		X		X		X		
		48. Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con mis jefes.									X		X		X		X		
		49. Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.									X		X		X		X		
Identidad	Sentimiento que se pertenece a una empresa y es un miembro valioso dentro de ella y del grupo de trabajo específico.	50. Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización.									X		X		X		X		
		51. Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.									X		X		X		X		
		52. Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización.									X		X		X		X		
		53. En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses.									X		X		X		X		

  
 DRA. PANTIGOSO LEYTHON, NATHALI  
 44512362

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

**OBJETIVO:** DIAGNOSTICAR EL NIVEL DE CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL III DE CHIMBOTE

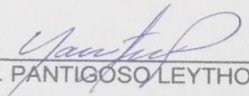
**DIRIGIDO A:** TRABAJADORES DEL HOSPITAL III DE CHIMBOTE

**VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :** PANTIGOSO LEYTHON, NATHALÍ

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :** DOCTORA EN EDUCACIÓN

  
DRA. PANTIGOSO LEYTHON, NATHALÍ

44512362

Eliminar los siguientes datos para utilizar este instrumento

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: Rumor institucional y clima organizacional del Hospital III Essalud, Chimbote, 2019.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre el clima organizacional

VARIABLE	DIMENSIÓN	Indicador	ÍTEMS	Opciones de respuesta					Criterios de Evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
				Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Medio	De acuerdo	Muy de acuerdo	Relación entre la variable y la Dimensión		Relación entre la Dimensión y el Indicador		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Clima Organizacional	Estructura	Sentimiento de los empleados respecto de las restricciones, el número de reglas, controles y procedimientos que existen.	1. En esta organización las tareas están claramente definidas						X		X		X		X		
			2. En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas						X		X		X		X		
			3. En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones						X		X		X		X		
			4. Conozco claramente las políticas de esta organización						X		X		X		X		
			5. Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización						X		X		X		X		
			6. En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas.						X		X		X		X		
			7. El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).						X		X		X		X		

		8. Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.							X	X	X	X			
		9. En esta organización a veces no se tiene claro a quien reportar.							X	X	X	X			
		10. Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.							X	X	X	X			
Responsabilidad	Sentimiento por parte de los trabajadores al poder tomar las decisiones solo y no tener que consultar cada paso con los superiores.	11. No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces.							X	X	X	X			
		12. A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él.							X	X	X	X			
		13. Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado.								X	X	X	X		
		14. En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.								X	X	X	X		
		15. Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.								X	X	X	X		
		16. En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.								X	X	X	X		
		17. En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades								X	X	X	X		
Recompensa	Sentimiento de ser recompensado	18. En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.							X	X	X	X			

	por el trabajo bien hecho.	19. Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.								X	X	X	X					
		20. Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.									X	X	X	X				
		21. En esta organización hay muchísima crítica.									X	X	X	X				
		23. Cuando cometo un error me sancionan.									X	X	X	X				
Desafíos	Sentido de riesgo y de desafío en el trabajo y en la organización.	22. En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.								X	X	X	X					
		24. La filosofía de esta organización es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero certeramente.								X	X	X	X					
		25. Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.									X	X	X	X				
		26. En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia.									X	X	X	X				
		27. La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.									X	X	X	X				
		28. Aquí la organización se arriesga por una buena idea.									X	X	X	X				
Relaciones	Percepción de una buena confraternidad general.	29. Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa.								X	X	X	X					
		30. Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.								X	X	X	X					
										X	X	X	X					



Conflicto	Sentimiento que los directivos presten atención a las opiniones, aunque éstas sean divergentes de su punto de vista.	44. La filosofía de nuestros jefes enfatiza el factor humano, cómo se sienten las personas, etc.							X	X	X	X					
		45. En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.								X	X	X	X				
		46. La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable.								X	X	X	X				
		47. Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos.								X	X	X	X				
		48. Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con mis jefes.								X	X	X	X				
		49. Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.								X	X	X	X				
Identidad	Sentimiento que se pertenece a una empresa y es un miembro valioso dentro de ella y del grupo de trabajo específico.	50. Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización.							X	X	X	X					
		51. Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.							X	X	X	X					
		52. Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización.								X	X	X	X				
		53. En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses.								X	X	X	X				

*S. J. R.*

DRA. VARAS RIVERA, SINDILI MARGARITA  
40333481

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

**OBJETIVO:** DIAGNOSTICAR EL NIVEL DE CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL III DE CHIMBOTE

**DIRIGIDO A:** TRABAJADORES DEL HOSPITAL III DE CHIMBOTE

**VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :** VARAS RIVERA, SINDILI MARGARITA

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :** DOCTORA EN EDUCACIÓN

\_\_\_\_\_  
DRA. VARAS RIVERA, SINDILI MARGARITA  
40333481

Eliminar los siguientes datos para utilizar este instrumento

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: Rumor institucional y clima organizacional del Hospital III Essalud, Chimbote, 2019.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre el clima organizacional

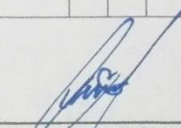
VARIABLE	DIMENSIÓN	Indicador	ÍTEMS	Opciones de respuesta					Criterios de Evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
				Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Medio	De acuerdo	Muy de acuerdo	Relación entre la variable y la Dimensión		Relación entre la Dimensión y el Indicador		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Clima Organizacional	Estructura	Sentimiento de los empleados respecto de las restricciones, el número de reglas, controles y procedimientos que existen.	1. En esta organización las tareas están claramente definidas						✓		✓		✓		✓		
			2. En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas						✓		✓		✓		✓		
			3. En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones						✓		✓		✓		✓		
			4. Conozco claramente las políticas de esta organización						✓		✓		✓		✓		
			5. Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización						✓		✓		✓		✓		
			6. En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas.						✓		✓		✓		✓		
			7. El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).						✓		✓		✓		✓		

Responsabilidad		8. Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.							/		/		/		/			
		9. En esta organización a veces no se tiene claro a quien reportar.								/		/		/		/		
		10. Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.								/		/		/		/		
	Sentimiento por parte de los trabajadores al poder tomar las decisiones solo y no tener que consultar cada paso con los superiores.	11. No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces.								/		/		/		/		
		12. A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él.								/		/		/		/		
		13. Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado.								/		/		/		/		
		14. En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.								/		/		/		/		
		15. Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.								/		/		/		/		
		16. En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.								/		/		/		/		
		17. En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades								/		/		/		/		
Recompensa	Sentimiento de ser recompensado	18. En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.							/		/		/		/			

Desafíos	por el trabajo bien hecho.	19. Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.								/	/	/	/					
		20. Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.									/	/	/	/				
		21. En esta organización hay muchísima crítica.									/	/	/	/				
		23. Cuando cometo un error me sancionan.									/	/	/	/				
	Sentido de riesgo y de desafío en el trabajo y en la organización.	22. En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.									/	/	/	/				
		24. La filosofía de esta organización es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero certeramente.									/	/	/	/				
		25. Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.									/	/	/	/				
		26. En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia.									/	/	/	/				
		27. La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.									/	/	/	/				
		28. Aquí la organización se arriesga por una buena idea.									/	/	/	/				
Relaciones	Percepción de una buena confraternidad general.	29. Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa.								/	/	/	/					
		30. Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.								/	/	/	/					

Cooperación		31. Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.							/	/	/	/			
		32. Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.								/	/	/	/		
		33. Las relaciones jefe – trabajador tienden a ser agradables.								/	/	/	/		
	Percepción de la ayuda mutua de los directivos y empleados de la organización.	34. En esta organización se exige un rendimiento bastante alto.								/	/	/	/		
		35. La dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.								/	/	/	/		
		36. En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.								/	/	/	/		
		37. La dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marcará bien.								/	/	/	/		
		38. Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.								/	/	/	/		
		39. Me siento orgulloso de m desempeño.								/	/	/	/		
Normas	Percepción de la importancia de las normas y exigencias en el rendimiento en el trabajo.	40. Si me equivoco, las cosas las ven mal mis superiores.							/	/	/	/			
		41. Los jefes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización.								/	/	/	/		
		42. Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra.								/	/	/	/		
		43. Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.								/	/	/	/		

Conflicto	Sentimiento que los directivos presten atención a las opiniones, aunque éstas sean divergentes de su punto de vista.	44. La filosofía de nuestros jefes enfatiza el factor humano, cómo se sienten las personas, etc.						/	/	/	/				
		45. En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.						/	/	/	/				
		46. La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable.						/	/	/	/				
		47. Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos.						/	/	/	/				
		48. Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con mis jefes.						/	/	/	/				
Identidad	Sentimiento que se pertenece a una empresa y es un miembro valioso dentro de ella y del grupo de trabajo específico.	49. Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.						/	/	/	/				
		50. Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización.						/	/	/	/				
		51. Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.						/	/	/	/				
		52. Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización.						/	/	/	/				
		53. En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses.						/	/	/	/				

  
 DR. VALVERDE ALVA WESLYN ERASMO  
 43163513

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

**OBJETIVO:** DIAGNOSTICAR EL NIVEL DE CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL III DE CHIMBOTE

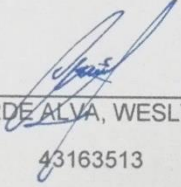
**DIRIGIDO A:** TRABAJADORES DEL HOSPITAL III DE CHIMBOTE

**VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			<input checked="" type="checkbox"/>	

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :** VALVERDE ALVA, WESLYN ERASMO

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :** DOCTOR EN EDUCACIÓN

  
DR. VALVERDE ALVA, WESLYN ERASMO

43163513

Eliminar los siguientes datos para utilizar este instrumento

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: Rumor institucional y clima organizacional del Hospital III Essalud, Chimbote, 2019.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre el clima organizacional

VARIABLE	DIMENSIÓN	Indicador	ÍTEMS	Opciones de respuesta					Criterios de Evaluación				Observaciones y/o recomendaciones				
				Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Medio	De acuerdo	Muy de acuerdo	Relación entre la variable y la Dimensión		Relación entre la Dimensión y el Indicador			Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítems y la opción de respuesta	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
Clima Organizacional	Estructura	Sentimiento de los empleados respecto de las restricciones, el número de reglas, controles y procedimientos que existen.	1. En esta organización las tareas están claramente definidas						X		X		X		X		
			2. En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas						X		X		X		X		
			3. En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones						X		X		X		X		
			4. Conozco claramente las políticas de esta organización						X		X		X		X		
			5. Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización						X		X		X		X		
			6. En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas.						X		X		X		X		
			7. El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).						X		X		X		X		

		8. Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.								X		X		X		X		
		9. En esta organización a veces no se tiene claro a quien reportar.								X		X		X		X		
		10. Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.								X		X		X		X		
		11. No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces.								X		X		X		X		
		12. A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él.								X		X		X		X		
		13. Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado.								X		X		X		X		
		14. En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.								X		X		X		X		
		15. Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.								X		X		X		X		
		16. En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.								X		X		X		X		
		17. En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades								X		X		X		X		
	Responsabilidad	Sentimiento por parte de los trabajadores al poder tomar las decisiones solo y no tener que consultar cada paso con los superiores.																
	Recompensa	Sentimiento de ser recompensado								X		X		X		X		
		18. En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.								X		X		X		X		









## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

**OBJETIVO:** DIAGNOSTICAR EL NIVEL DE CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL III DE CHIMBOTE

**DIRIGIDO A:** TRABAJADORES DEL HOSPITAL III DE CHIMBOTE

**VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :** Rufino Hernandez Jesus Victoria.  
**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :** Doctor

  
\_\_\_\_\_  
**POSFIRMA**

DNI 32792971

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: Rumor institucional y clima organizacional del Hospital III Essalud, Chimbote, 2019.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre el clima organizacional

VARIABLE	DIMENSIÓN	Indicador	ÍTEMS	Opciones de respuesta					Criterios de Evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
				Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Medio	De acuerdo	Muy de acuerdo	Relación entre la variable y la Dimensión		Relación entre la Dimensión y el Indicador		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Clima Organizacional	Estructura	Sentimiento de los empleados respecto de las restricciones, el número de reglas, controles y procedimientos que existen.	1. En esta organización las tareas están claramente definidas						X		X		X		X		
			2. En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas						X		X		X		X		
			3. En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones						X		X		X		X		
			4. Conozco claramente las políticas de esta organización						X		X		X		X		
			5. Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización						X		X		X		X		
			6. En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas.						X		X		X		X		
			7. El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).						X		X		X		X		

		8. Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.							X		X		X		X		
		9. En esta organización a veces no se tiene claro a quien reportar.							X		X		X		X		
		10. Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.							X		X		X		X		
		11. No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces.							X		X		X		X		
		12. A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él.							X		X		X		X		
		13. Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado.							X		X		X		X		
		14. En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.							X		X		X		X		
		15. Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.							X		X		X		X		
		16. En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.							X		X		X		X		
		17. En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades							X		X		X		X		
Recompensa	Sentimiento de ser recompensado	18. En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.							X		X		X		X		

		por el trabajo bien hecho.	19. Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.								X		X		X		X			
			20. Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.								X		X		X		X			
			21. En esta organización hay muchísima crítica.								X		X		X		X			
			23. Cuando cometo un error me sancionan.								X		X		X		X			
	Desafíos	Sentido de riesgo y de desafío en el trabajo y en la organización.	22. En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.								X		X		X		X			
				24. La filosofía de esta organización es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero certeramente.								X		X		X		X		
				25. Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.									X		X		X		X	
				26. En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia.									X		X		X		X	
				27. La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.									X		X		X		X	
				28. Aquí la organización se arriesga por una buena idea.									X		X		X		X	
				29. Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa.									X		X		X		X	
	Relaciones	Percepción de una buena confraternidad general.	30. Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.								X		X		X		X			

			31. Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.							X		X		X		X		
			32. Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.							X								
			33. Las relaciones jefe – trabajador tienden a ser agradables.							X								
			34. En esta organización se exige un rendimiento bastante alto.							X								
	Cooperación	Percepción de la ayuda mutua de los directivos y empleados de la organización.	35. La dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.							X								
36. En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.											X							
37. La dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marcará bien.											X							
38. Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.											X							
39. Me siento orgulloso de m desempeño.											X							
	Normas	Percepción de la importancia de las normas y exigencias en el rendimiento en el trabajo.	40. Si me equivoco, las cosas las ven mal mis superiores.							X								
41. Los jefes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización.											X							
42. Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra.											X							
43. Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.											X							



		44. La filosofía de nuestros jefes enfatiza el factor humano, cómo se sienten las personas, etc.								X		X		X				
Conflicto	Sentimiento que los directivos presten atención a las opiniones, aunque éstas sean divergentes de su punto de vista.	45. En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.								X		X		X				
		46. La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable.								X		X		X				
		47. Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos.									X		X		X			
		48. Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con mis jefes.									X		X		X			
		49. Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.									X		X		X			
Identidad	Sentimiento que se pertenece a una empresa y es un miembro valioso dentro de ella y del grupo de trabajo específico.	50. Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización.								X		X		X				
		51. Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.								X		X		X				
		52. Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización.									X		X		X			
		53. En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses.									X		X		X			

*Ricardo Coto Alva*

POSFIRMA

DNI 32927001

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

**OBJETIVO:** DIAGNOSTICAR EL NIVEL DE CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL III DE CHIMBOTE

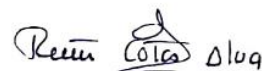
**DIRIGIDO A:** TRABAJADORES DEL HOSPITAL III DE CHIMBOTE

**VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :** COTOS Alva, Ruth Marisol

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :** Doctor



POSFIRMA

DNI 32927001

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: Rumor institucional y clima organizacional del Hospital III Essalud, Chimbote, 2019.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre rumor institucional

VARIABLE	DIMENSIÓN	Indicador	ÍTEMS	Opciones de respuesta					Criterios de Evaluación				Observaciones y/o recomendaciones			
				Nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi siempre	Relación entre la variable y la Dimensión		Relación entre el indicador y el ítem.					
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	
RUMOR INSTITUCIONAL	TIPOS	DESEO	1. Has escuchado, de manera informal, comentarios de los colegas sobre mejoras salariales.						X		X		X		X	
			2. Escuchas rumores de tus compañeros sobre posibles capacitaciones, incluso antes de que se oficialicen.						X		✓		X		X	
		MIEDO	3. Te enteras de supervisiones, monitoreos y auditorías por los comentarios del personal.						X		X		X		X	
			4. Ante los cambios de gestión, es común que surjan rumores de cambio de personal.						X		X		X		X	
		AGRESIVIDAD	5. Escuchas comentarios que desestimen la capacidad profesional de otros colegas.						X		X		X		X	
			6. Has escuchado comentarios negativos sobre el nuevo personal.						X		X		X		X	

FUENTE	ASCENDENTE	7. Has percibido que algunos rumores son originados por los trabajadores y llegan hasta las jefaturas.									X	X	X	X		
		8. Se busca confirmación oficial de los rumores a través de canales en la empresa										X	X	X	X	
	DESCENDENTE	9. Has percibido que algunos rumores tienen su origen en las jefaturas mismas.									X	X	X	X		
	HORIZONTAL	10. Has percibido que los rumores tienen su origen en otras áreas afines.									X	X	X	X		
CANALES DE TRASMISIÓN	ORAL	11. Los comentarios llegan a ti a través de diálogos directos orales.									X	X	X	X		
	ESCRITO	12. La mayoría de rumores surgen a partir de publicaciones o comentarios en las redes sociales de los trabajadores.									X	X	X	X		

  
DRA. PANTIGOSO LEYTHON, NATHALÍ  
 44512362

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO SOBRE RUMOR INSTITUCIONAL

**OBJETIVO:** DIAGNOSTICAR EL NIVEL DE RUMOR INSTITUCIONAL EN EL HOSPITAL III DE CHIMBOTE

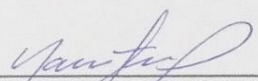
**DIRIGIDO A:** TRABAJADORES DEL HOSPITAL III DE CHIMBOTE

### VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :** PANTIGOSO LEYTHON, NATHALÍ

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :** DOCTORA EN EDUCACIÓN

  
DRA. PANTIGOSO LEYTHON, NATHALÍ  
44512362

Eliminar los siguientes datos para utilizar este instrumento

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

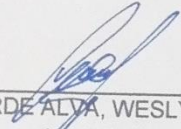
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: Rumor institucional y clima organizacional del Hospital III Essalud, Chimbote, 2019.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre rumor institucional

VARIABLE	DIMENSIÓN	Indicador	ÍTEM	Opciones de respuesta					Criterios de Evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
				Nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi siempre	Relación entre la variable y la Dimensión		Relación entre la Dimensión y el Indicador		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
RUMOR INSTITUCIONAL	TIPOS	DESEO	13. Has escuchado, de manera informal, comentarios de los colegas sobre mejoras salariales.						✓		✓		✓		✓		
			14. Escuchas rumores de tus compañeros sobre posibles capacitaciones, incluso antes de que se oficialicen.						✓		✓		✓		✓		
		MIEDO	15. Te enteras de supervisiones, monitoreos y auditorías por los comentarios del personal.						✓		✓		✓		✓		
			16. Ante los cambios de gestión, es común que surjan rumores de cambio de personal.						✓		✓		✓		✓		
		AGRESIVIDAD	17. Escuchas comentarios que desestimen la capacidad profesional de otros colegas.						✓		✓		✓		✓		
			18. Has escuchado comentarios negativos sobre el nuevo personal.						✓		✓		✓		✓		

FUENTE	ASCENDENTE	19. Has percibido que algunos rumores son originados por los trabajadores y llegan hasta las jefaturas.								/	/	/	/		
		20. Se busca confirmación oficial de los rumores a través de canales en la empresa								/	/	/	/		
	DESCENDENTE	21. Has percibido que algunos rumores tienen su origen en las jefaturas mismas.							/	/	/	/			
		22. Has percibido que los rumores tienen su origen en otras áreas afines.							/	/	/	/			
CANALES DE TRASMISIÓN	ORAL	23. Los comentarios llegan a ti a través de diálogos directos orales.						/	/	/	/				
	ESCRITO	24. La mayoría de rumores surgen a partir de publicaciones o comentarios en las redes sociales de los trabajadores.						/	/	/	/				

  
 DR. VALVERDE ALVA, WESLYN ERASMO  
 43163513

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO SOBRE RUMOR INSTITUCIONAL

**OBJETIVO:** DIAGNOSTICAR EL NIVEL DE RUMOR INSTITUCIONAL EN EL HOSPITAL III DE CHIMBOTE


**DIRIGIDO A:** TRABAJADORES DEL HOSPITAL III DE CHIMBOTE

**VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			✓	

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :** VALVERDE ALVA, WESLYN ERASMO

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :** DOCTOR EN EDUCACIÓN

  
DR. VALVERDE ALVA, WESLYN ERASMO

42163513

Eliminar los siguientes datos para utilizar este instrumento

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)



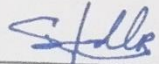
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: Rumor institucional y clima organizacional del Hospital III Essalud, Chimbote, 2019.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre rumor institucional

VARIABLE	DIMENSIÓN	Indicador	ÍTEMS	Opciones de respuesta					Criterios de Evaluación				Observaciones y/o recomendaciones			
				Nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi siempre	Relación entre la variable y la Dimensión		Relación entre la Dimensión y el Indicador			Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítems y la opción de respuesta
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	
RUMOR INSTITUCIONAL	TIPOS	DESEO	1. Has escuchado, de manera informal, comentarios de los colegas sobre mejoras salariales.						X		X		X		X	
			2. Escuchas rumores de tus compañeros sobre posibles capacitaciones, incluso antes de que se oficialicen.						X		✓		X		X	
		MIEDO	3. Te enteras de supervisiones, monitoreos y auditorías por los comentarios del personal.						X		X		X		X	
			4. Ante los cambios de gestión, es común que surjan rumores de cambio de personal.						X		X		X		X	
		AGRESIVIDAD	5. Escuchas comentarios que desestimen la capacidad profesional de otros colegas.						X		X		X		✓	
			6. Has escuchado comentarios negativos sobre el nuevo personal.						X		X		X		X	

FUENTE	ASCENDENTE	7. Has percibido que algunos rumores son originados por los trabajadores y llegan hasta las jefaturas.								X		X		X		X	
		8. Se busca confirmación oficial de los rumores a través de canales en la empresa									X		X		X		X
	DESCENDENTE	9. Has percibido que algunos rumores tienen su origen en las jefaturas mismas.								X		X		X		X	
	HORIZONTAL	10. Has percibido que los rumores tienen su origen en otras áreas afines.								X		X		X		X	
CANALES DE TRASMISIÓN	ORAL	11. Los comentarios llegan a ti a través de diálogos directos orales.								X		X		X		X	
	ESCRITO	12. La mayoría de rumores surgen a partir de publicaciones o comentarios en las redes sociales de los trabajadores.								X		X		X		X	

  
DRA. VARAS RIVERA, SINDILI MARGARITA  
 40333481

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO SOBRE RUMOR INSTITUCIONAL

**OBJETIVO:** DIAGNOSTICAR EL NIVEL DE RUMOR INSTITUCIONAL EN EL HOSPITAL III DE CHIMBOTE

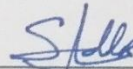
**DIRIGIDO A:** TRABAJADORES DEL HOSPITAL III DE CHIMBOTE

### VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :** VARAS RIVERA, SINDILI MARGARITA

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :** DOCTORA EN EDUCACIÓN



\_\_\_\_\_  
DRA. VARAS RIVERA, SINDILI MARGARITA  
40333481

*Eliminar los siguientes datos para utilizar este instrumento*

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: Rumor institucional y clima organizacional del Hospital III Essalud, Chimbote, 2019.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre rumor institucional

VARIABLE	DIMENSIÓN	Indicador	ÍTEMS	Opciones de respuesta					Criterios de Evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
				Nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi siempre	Relación entre la variable y la Dimensión		Relación entre la Dimensión y el Indicador		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
RUMOR INSTITUCIONAL	TIPOS	DESEO	1. Has escuchado, de manera informal, comentarios de los colegas sobre mejoras salariales.						X		X		X		X		
			2. Escuchas rumores de tus compañeros sobre posibles capacitaciones, incluso antes de que se oficialicen.						X		X		X		X		
		MIEDO	3. Te enteras de supervisiones, monitoreos y auditorías por los comentarios del personal.						X		X		X		X		
			4. Ante los cambios de gestión, es común que surjan rumores de cambio de personal.						X		X		X		X		
		AGRESIVIDAD	5. Escuchas comentarios que desestimen la capacidad profesional de otros colegas.						X		X		X		X		
			6. Has escuchado comentarios negativos sobre el nuevo personal.						X		X		X		X		

FUENTE	ASCENDENTE	7. Has percibido que algunos rumores son originados por los trabajadores y llegan hasta las jefaturas.						X		X		X		X			
		8. Se busca confirmación oficial de los rumores a través de canales en la empresa						X		X		X		X			
	DESCENDENTE	9. Has percibido que algunos rumores tienen su origen en las jefaturas mismas.						X		X		X		X			
	HORIZONTAL	10. Has percibido que los rumores tienen su origen en otras áreas afines.						X		X		X		X			
CANALES DE TRASMISIÓN	ORAL	11. Los comentarios llegan a ti a través de diálogos directos orales.						X		X		X		X			
	ESCRITO	12. La mayoría de rumores surgen a partir de publicaciones o comentarios en las redes sociales de los trabajadores.						X		X		X		X			

  
 POSFIRMA

DNI 32792971

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO SOBRE RUMOR INSTITUCIONAL

**OBJETIVO:** DIAGNOSTICAR EL NIVEL DE RUMOR INSTITUCIONAL EN EL HOSPITAL III DE CHIMBOTE

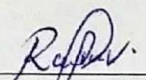
**DIRIGIDO A:** TRABAJADORES DEL HOSPITAL III DE CHIMBOTE

**VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			✓	

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :** Rufino Hernandez Jesús victoria

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :** Doctor

  
\_\_\_\_\_  
POSFIRMA

DNI 32792971.

Eliminar los siguientes datos para utilizar este instrumento

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: Rumor institucional y clima organizacional del Hospital III Essalud, Chimbote, 2019.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre rumor institucional

VARIABLE	DIMENSIÓN	Indicador	ÍTEMS	Opciones de respuesta					Criterios de Evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
				Nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi siempre	Relación entre la variable y la Dimensión		Relación entre la Dimensión y el Indicador		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
RUMOR INSTITUCIONAL	TIPOS	DESEO	1. Has escuchado, de manera informal, comentarios de los colegas sobre mejoras salariales.						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			2. Escuchas rumores de tus compañeros sobre posibles capacitaciones, incluso antes de que se oficialicen.						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		MIEDO	3. Te enteras de supervisiones, monitoreos y auditorías por los comentarios del personal.						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			4. Ante los cambios de gestión, es común que surjan rumores de cambio de personal.						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		AGRESIVIDAD	5. Escuchas comentarios que desestimen la capacidad profesional de otros colegas.						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			6. Has escuchado comentarios negativos sobre el nuevo personal.						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

FUENTE	ASCENDENTE	7. Has percibido que algunos rumores son originados por los trabajadores y llegan hasta las jefaturas.							X		X		X		X			
		8. Se busca confirmación oficial de los rumores a través de canales en la empresa							X		X		X		X			
	DESCENDENTE	9. Has percibido que algunos rumores tienen su origen en las jefaturas mismas.							X		X		X		X			
	HORIZONTAL	10. Has percibido que los rumores tienen su origen en otras áreas afines.							X		X		X		X			
CANALES DE TRASMISIÓN	ORAL	11. Los comentarios llegan a ti a través de diálogos directos orales.							X		X		X		X			
	ESCRITO	12. La mayoría de rumores surgen a partir de publicaciones o comentarios en las redes sociales de los trabajadores.							X		X		X		X			

*Ricardo Cotoz Silva*

POSFIRMA

DNI 32927001



### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: Rumor institucional y clima organizacional del Hospital III Essalud, Chimbote, 2019.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre rumor institucional

VARIABLE	DIMENSIÓN	Indicador	ÍTEMS	Opciones de respuesta					Criterios de Evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
				Nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi siempre	Relación entre la variable y la Dimensión		Relación entre la Dimensión y el Indicador		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
RUMOR INSTITUCIONAL	TIPOS	DESEO	1. Has escuchado, de manera informal, comentarios de los colegas sobre mejoras salariales.						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			2. Escuchas rumores de tus compañeros sobre posibles capacitaciones, incluso antes de que se oficialicen.						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		MIEDO	3. Te enteras de supervisiones, monitoreos y auditorías por los comentarios del personal.						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			4. Ante los cambios de gestión, es común que surjan rumores de cambio de personal.						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		AGRESIVIDAD	5. Escuchas comentarios que desestimen la capacidad profesional de otros colegas.						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			6. Has escuchado comentarios negativos sobre el nuevo personal.						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

FUENTE	ASCENDENTE	7. Has percibido que algunos rumores son originados por los trabajadores y llegan hasta las jefaturas.							X		X		X		X			
		8. Se busca confirmación oficial de los rumores a través de canales en la empresa							X		X		X		X			
	DESCENDENTE	9. Has percibido que algunos rumores tienen su origen en las jefaturas mismas.							X		X		X		X			
	HORIZONTAL	10. Has percibido que los rumores tienen su origen en otras áreas afines.							X		X		X		X			
CANALES DE TRASMISIÓN	ORAL	11. Los comentarios llegan a ti a través de diálogos directos orales.							X		X		X		X			
	ESCRITO	12. La mayoría de rumores surgen a partir de publicaciones o comentarios en las redes sociales de los trabajadores.							X		X		X		X			

*Ricardo Cotoz Silva*

POSFIRMA

DNI 32927001

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO SOBRE RUMOR INSTITUCIONAL

**OBJETIVO:** DIAGNOSTICAR EL NIVEL DE RUMOR INSTITUCIONAL EN EL HOSPITAL III DE CHIMBOTE

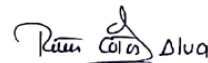
**DIRIGIDO A:** TRABAJADORES DEL HOSPITAL III DE CHIMBOTE

**VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :** COTOS Alva, Ruth Marisol

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :** Doctor



POSFIRMA

DNI 32927001

Eliminar los siguientes datos para utilizar este instrumento

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

**Resultado del análisis de confiabilidad del instrumento para medir la variable: clima organizacional**

Alfa de Cronbach Fiabilidad	N° de elementos
,902	53

Nivel de Confiabilidad Muy Bueno

Estadísticos total-elemento

N° ÍTEM	Promedio	Varianza S
ÍTEM 1	2.32	0.41
ÍTEM 2	2.34	0.40
ÍTEM 3	1.98	0.36
ÍTEM 4	2.13	0.23
ÍTEM 5	2.45	0.47
ÍTEM 6	2.78	0.41
ÍTEM 7	3.14	0.36
ÍTEM 8	2.71	0.41
ÍTEM 9	3.07	0.59
ÍTEM 10	3.00	0.36
ÍTEM 11	3.36	0.24
ÍTEM 12	3.14	0.23
ÍTEM 13	3.43	0.40
ÍTEM 14	3.00	0.41
ÍTEM 15	3.57	0.27
ÍTEM 16	1.71	0.41
ÍTEM 17	1.93	0.27
ÍTEM 18	1.79	0.26
ÍTEM 19	2.43	0.40
ÍTEM 20	2.14	0.19
ÍTEM 21	2.71	0.40
ÍTEM 22	2.29	0.41
ÍTEM 23	2.93	0.27
ÍTEM 24	2.14	0.41
ÍTEM 25	2.71	0.27
ÍTEM 26	2.29	0.26
ÍTEM 27	2.93	0.40
ÍTEM 28	2.86	0.19
ÍTEM 29	2.86	0.47

ÍTEM 30	2.43	0.41
ÍTEM 31	2.86	0.27
ÍTEM 32	2.71	0.26
ÍTEM 33	3.07	0.40
ÍTEM 34	3.00	0.19
ÍTEM 35	3.36	0.47
ÍTEM 36	1.71	0.41
ÍTEM 37	1.93	0.36
ÍTEM 38	1.79	0.41
ÍTEM 39	2.43	0.59
ÍTEM 40	2.14	0.41
ÍTEM 41	2.71	0.40
ÍTEM 42	2.29	0.41
ÍTEM 43	2.93	0.27
ÍTEM 44	2.71	0.41
ÍTEM 45	2.32	0.27
ÍTEM 46	2.34	0.26
ÍTEM 47	1.98	0.40
ÍTEM 48	2.13	0.36
ÍTEM 49	2.45	0.23
ÍTEM 50	2.78	0.40
ÍTEM 51	3.14	0.24
ÍTEM 52	2.71	0.23
ÍTEM 53	3.07	0.40

#### V. Análisis de la confiabilidad:

La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se medirá el nivel de clima organizacional del hospital III Essalud de Chimbote, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 15 trabajadores que no estuvieron contemplados en la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de  $\alpha_{\text{Cronbach}} = 0.903$ , lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es significativamente confiable de muy bueno, según la escala de alfa de Cronbach.

**Resultado del análisis de confiabilidad del instrumento para medir la variable:  
Rumor institucional**

Alfa de Cronbach Fiabilidad	N° de elementos
<b>,812</b>	<b>13</b>

Nivel de Confiabilidad Muy Bueno

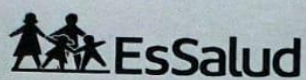
Estadísticos total-elemento

N° ITEM	Promedio	Varianza S
ÍTEM	1.71	0.36
ÍTEM 2	1.93	0.24
ÍTEM 3	1.79	0.23
ÍTEM 4	3.16	0.43
ÍTEM 5	3.14	0.41
ÍTEM 6	3.43	0.40
ÍTEM 7	3.00	0.36
ÍTEM 8	3.12	0.20
ÍTEM 9	2.86	0.26
ÍTEM 10	2.86	0.40
ÍTEM 11	2.43	0.19
ÍTEM 12	2.86	0.47
ÍTEM 13	2.81	0.46

**Análisis de la confiabilidad:**

La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se medirá el nivel de rumor institucional del hospital III Essalud de Chimbote, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 15 trabajadores que no estuvieron contemplados en la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de  $\alpha_{\text{Cronbach}} = 0.812$ , lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es significativamente confiable de **muy bueno**, según la escala de alfa de Cronbach.

#### Anexo 4: Autorización de la institución donde se aplicó la investigación



#### CARTA DE AUTORIZACIÓN

Yo, Ramón De la Cruz Castillo , en mi condición de gerente de la red asistencial Ancash, autorizo a la mg. Carol Giovanna Torres Solano, a que realice el trabajo de investigación titulado “Rumor institucional y clima organizacional del hospital III Essalud,, Chimbote, 2019” en el hospital III Essalud de la ciudad de Chimbote, para obtener el grado académico de doctora en administración.

Chimbote, 02 de agosto del 2019.

---

Dr. Ramón De la Cruz Castillo  
Gerente Red Asistencial Ancash

## Anexo 5: Base de datos

### Variable Clima Organizacional

n	caracterización de la muestra				VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL																		Total General Cuantitativo	Total General Cualitativo	
	Modalidad Laboral	E.G.Ocupac.	Edad	Sexo	D.1 ESTRUCTURA		D.2 RESPONSABILIDAD		D.3 RECOMPENSA		D.4 RIESGOS		D.5 RELACIONES		D.6 COOPERACION		D.7 ESTANDARES		D.8 CONFLICTO		D.9 IDENTIDAD				
					prom. D1	T.L.	prom. D2	T.L.	prom. D3	T.L.	prom. D4	T.L.	prom. D5	T.L.	prom. D6	T.L.	prom. D7	T.L.	prom. D8	T.L.	prom. D9	T.L.			
1	1	1	53	1	2.09	BNE	2.74	RNRES	2.69	RNREC	1.86	BNRI	1.91	BNREL	1.96	BNCO	2.08	RNES	1.78	BNCON	1.42	BNID	150	2.08	BNCO
2	1	1	36	1	2.16	RNE	2.03	BNRES	2.08	BNREC	1.93	BNRI	1.91	BNREL	1.96	BNCO	2.08	RNES	1.92	BNCON	1.42	BNID	156	1.95	BNCO
3	2	1	56	2	2.09	BNE	2.03	BNRES	2.08	BNREC	1.93	BNRI	1.91	BNREL	2.13	BNCO	2.68	RNES	1.78	BNCON	1.42	BNID	162	2.02	BNCO
4	1	1	44	1	2.09	BNE	1.98	BNRES	2.02	BNREC	1.73	BNRI	2.64	BNREL	2.07	BNCO	2.08	RNES	1.98	BNCON	2.26	RNID	162	2.08	BNCO
5	1	1	44	1	2.09	BNE	2.07	BNRES	2.63	RNREC	1.80	BNRI	1.91	BNREL	1.85	BNCO	2.55	RNES	2.05	BNCON	1.42	BNID	148	2.06	BNCO
6	2	1	60	1	2.09	BNE	2.03	BNRES	2.08	BNREC	1.93	BNRI	1.98	BNREL	2.18	RNCO	2.08	RNES	1.85	BNCON	1.42	BNID	156	1.96	BNCO
7	1	1	39	1	2.09	BNE	2.03	BNRES	2.08	BNREC	1.86	BNRI	1.91	BNREL	1.96	BNCO	2.08	RNES	1.92	BNCON	1.42	BNID	157	1.93	BNCO
8	3	1	33	1	2.06	BNE	2.03	BNRES	2.08	BNREC	2.00	BNRI	2.58	BNREL	2.07	BNCO	2.81	RNES	2.12	BNCON	1.42	BNID	160	2.07	BNCO
9	2	1	69	1	2.09	BNE	2.03	BNRES	2.02	BNREC	1.86	BNRI	1.91	BNREL	1.85	BNCO	2.08	RNES	1.92	BNCON	1.42	BNID	155	1.91	BNCO
10	2	1	57	1	2.09	BNE	1.98	BNRES	2.08	BNREC	1.86	BNRI	1.91	BNREL	1.85	BNCO	2.01	RNES	1.85	BNCON	1.42	BNID	155	1.89	BNCO
11	1	1	42	1	2.09	BNE	2.03	BNRES	2.08	BNREC	1.93	BNRI	2.44	BNREL	1.96	BNCO	2.08	RNES	1.78	BNCON	2.09	RNID	155	2.06	BNCO
12	2	1	59	1	2.73	RNE	2.69	RNRES	2.69	RNREC	2.06	BNRI	2.44	BNREL	1.90	BNCO	2.01	RNES	1.92	BNCON	1.42	BNID	155	2.18	BNCO
13	3	1	33	1	2.09	BNE	2.07	BNRES	2.08	BNREC	1.93	BNRI	1.91	BNREL	1.96	BNCO	2.08	RNES	1.92	BNCON	2.09	RNID	155	2.03	BNCO
14	1	1	32	1	2.09	BNE	2.07	BNRES	2.08	BNREC	1.93	BNRI	2.44	BNREL	1.96	BNCO	2.55	RNES	2.52	RNCON	2.09	RNID	155	2.16	RNCO
15	1	1	39	1	2.73	RNE	2.36	RNRES	2.69	RNREC	2.06	BNRI	1.91	BNREL	1.90	BNCO	2.08	RNES	1.92	BNCON	1.51	RNID	155	2.16	RNCO
16	3	1	47	1	2.09	BNE	2.03	BNRES	2.08	BNREC	1.86	BNRI	2.44	BNREL	2.29	RNCO	2.11	RNES	2.52	RNCON	2.09	RNID	155	2.13	RNCO
17	1	1	31	1	2.73	RNE	2.69	RNRES	2.02	BNREC	2.06	BNRI	1.98	BNREL	2.01	BNCO	2.08	RNES	1.98	BNCON	1.51	RNID	157	2.14	RNCO
18	1	1	52	1	2.09	BNE	2.07	BNRES	2.08	BNREC	1.86	BNRI	1.91	BNREL	1.96	BNCO	2.08	RNES	1.92	BNCON	1.51	RNID	156	1.94	BNCO
19	1	1	40	1	2.09	BNE	2.69	RNRES	2.08	BNREC	1.93	BNRI	1.91	BNREL	1.96	BNCO	2.08	RNES	1.78	BNCON	1.42	BNID	155	2.00	BNCO
20	2	1	57	1	2.06	BNE	2.03	BNRES	2.08	BNREC	1.93	BNRI	1.98	BNREL	2.01	BNCO	2.08	RNES	1.98	BNCON	1.42	BNID	155	1.95	BNCO
21	1	1	54	1	2.73	RNE	2.07	BNRES	2.08	BNREC	1.93	BNRI	1.91	BNREL	1.96	BNCO	2.01	RNES	1.92	BNCON	2.09	RNID	155	2.10	BNCO
22	2	1	55	1	2.73	RNE	2.50	RNRES	2.69	RNREC	2.06	BNRI	1.98	BNREL	1.96	BNCO	2.08	RNES	1.92	BNCON	1.42	BNID	155	2.17	BNCO
23	3	1	30	1	2.09	BNE	2.07	BNRES	2.08	BNREC	2.06	BNRI	2.44	BNREL	1.96	BNCO	2.08	RNES	1.92	BNCON	1.42	BNID	155	1.96	BNCO
24	1	1	40	2	2.73	RNE	2.50	RNRES	2.02	BNREC	2.06	BNRI	2.44	BNREL	1.85	BNCO	2.55	RNES	1.92	BNCON	1.51	RNID	155	2.14	BNCO
25	3	1	31	1	2.09	BNE	2.07	BNRES	2.08	BNREC	1.93	BNRI	1.91	BNREL	2.07	BNCO	2.15	RNES	1.92	BNCON	1.42	BNID	155	1.97	BNCO
26	1	1	62	1	2.09	BNE	2.07	BNRES	2.08	BNREC	1.86	BNRI	1.98	BNREL	1.90	BNCO	2.08	RNES	1.92	BNCON	1.42	BNID	155	1.93	BNCO
27	1	1	49	1	2.09	BNE	2.07	BNRES	2.69	RNREC	2.06	BNRI	2.51	BNREL	2.29	RNCO	2.08	RNES	1.92	BNCON	1.42	BNID	156	2.08	BNCO
28	3	1	44	1	2.06	BNE	2.07	BNRES	2.08	BNREC	1.86	BNRI	1.91	BNREL	1.96	BNCO	2.08	RNES	1.85	BNCON	1.42	BNID	155	1.92	BNCO
29	1	1	49	1	2.09	BNE	2.07	BNRES	2.08	BNREC	1.93	BNRI	1.91	BNREL	2.01	BNCO	2.08	RNES	1.92	BNCON	1.42	BNID	160	1.95	BNCO
30	1	1	56	1	2.09	BNE	2.03	BNRES	2.08	BNREC	1.86	BNRI	1.91	BNREL	1.90	BNCO	2.01	RNES	1.92	BNCON	1.34	RNID	156	1.90	BNCO
31	1	1	41	1	2.09	BNE	2.07	BNRES	2.02	BNREC	2.06	BNRI	2.44	BNREL	1.85	BNCO	2.08	RNES	1.92	BNCON	1.42	BNID	155	1.94	BNCO
32	1	1	28	1	2.09	BNE	2.03	BNRES	2.08	BNREC	1.93	BNRI	1.98	BNREL	1.96	BNCO	2.08	RNES	1.85	BNCON	1.42	BNID	154	1.93	BNCO
33	3	1	36	1	2.09	BNE	2.07	BNRES	2.08	BNREC	1.86	BNRI	1.91	BNREL	1.96	BNCO	2.08	RNES	1.92	BNCON	1.42	BNID	155	1.93	BNCO
34	1	1	42	2	2.09	BNE	2.03	BNRES	2.08	BNREC	1.93	BNRI	1.98	BNREL	2.07	BNCO	2.55	RNES	2.52	RNCON	1.42	BNID	155	2.08	BNCO
35	1	1	48	1	2.09	BNE	2.03	BNRES	2.08	BNREC	1.93	BNRI	2.04	BNREL	1.96	BNCO	2.08	RNES	2.52	RNCON	2.09	RNID	155	2.10	BNCO
36	2	1	55	1	2.09	BNE	2.07	BNRES	2.08	BNREC	1.93	BNRI	1.98	BNREL	1.85	BNCO	2.55	RNES	1.85	BNCON	2.09	RNID	155	2.06	BNCO
37	1	1	59	1	2.09	BNE	2.03	BNRES	2.08	BNREC	1.93	BNRI	2.04	BNREL	1.96	BNCO	2.08	RNES	2.52	RNCON	2.09	RNID	155	2.10	BNCO
38	1	1	40	1	2.09	BNE	1.98	BNRES	2.08	BNREC	1.93	BNRI	1.98	BNREL	1.96	BNCO	2.08	RNES	1.92	BNCON	1.42	BNID	155	1.93	BNCO
39	1	1	30	1	2.09	BNE	2.07	BNRES	2.08	BNREC	1.86	BNRI	1.98	BNREL	2.07	BNCO	2.08	RNES	1.85	BNCON	1.42	BNID	155	1.94	BNCO
40	2	1	62	1	2.09	BNE	2.07	BNRES	2.08	BNREC	1.93	BNRI	1.91	BNREL	1.96	BNCO	2.68	RNES	1.85	BNCON	1.42	BNID	157	2.01	BNCO
41	1	1	62	1	2.09	BNE	2.03	BNRES	2.08	BNREC	1.93	BNRI	1.98	BNREL	1.96	BNCO	2.08	RNES	1.92	BNCON	1.42	BNID	155	2.08	BNCO
42	1	1	42	2	2.09	BNE	2.07	BNRES	2.08	BNREC	1.93	BNRI	1.91	BNREL	1.96	BNCO	2.55	RNES	2.52	RNCON	1.42	BNID	151	2.08	BNCO
43	1	1	41	1	2.09	BNE	2.03	BNRES	2.08	BNREC	1.86	BNRI	1.98	BNREL	2.07	BNCO	2.01	RNES	1.98	BNCON	1.51	RNID	155	1.95	BNCO
44	3	1	38	2	2.09	BNE	2.07	BNRES	2.08	BNREC	1.93	BNRI	1.91	BNREL	1.96	BNCO	2.08	RNES	1.85	BNCON	1.76	RNID	157	1.98	BNCO
45	3	1	31	1	2.09	BNE	2.03	BNRES	2.08	BNREC	1.80	BNRI	1.91	BNREL	1.85	BNCO	2.01	RNES	1.85	BNCON	1.42	BNID	152	1.89	BNCO
46	1	1	41	2	2.09	BNE	2.03	BNRES	2.08	BNREC	1.93	BNRI	1.91	BNREL	1.96	BNCO	2.08	RNES	1.85	BNCON	1.42	BNID	155	1.93	BNCO
47	1	1	63	1	2.09	BNE	2.07	BNRES	2.08	BNREC	1.93	BNRI	1.98	BNREL	1.96	BNCO	2.08	RNES	1.92	BNCON	2.09	RNID	155	2.03	BNCO
48	1	1	47	1	2.09	BNE	2.03	BNRES	2.08	BNREC	1.93	BNRI	1.98	BNREL	1.96	BNCO	2.08	RNES	1.92	BNCON	1.42	BNID	163	1.94	BNCO
49	1	1	44	1	2.09	BNE	2.03	BNRES	2.69	RNREC	2.06	BNRI	2.44	BNREL	1.90	BNCO	2.08	RNES	1.92	BNCON	1.42	BNID	155	2.02	BNCO
50	2	1	60	1	2.09	BNE	2.07	BNRES	2.08	BNREC	1.93	BNRI	1.91	BNREL	2.01	BNCO	2.08	RNES	1.85	BNCON	1.51	RNID	155	1.95	BNCO
51	1	1	45	1	2.09	BNE	2.03	BNRES	2.08	BNREC	1.80	BNRI	1.98	BNREL	1.90	BNCO	2.08	RNES	1.92	BNCON	1.42	BNID	158	1.91	BNCO
52	1	1	39	1	2.69	RNE	2.07	BNRES	2.08	BNREC	1.93	BNRI	1.91	BNREL	1.96	BNCO	2.55	RNES	1.85	BNCON	1.42	BNID	152	2.07	BNCO
53	1	1	44	2	2.73	RNE	2.69	RNRES	2.69	RNREC	2.06	BNRI	2.44	BNREL	1.90	BNCO	2.08	RNES	1.92	BNCON	1.42	BNID	155	2.19	RNCO
54	2	2	58	1	2.09	BNE	2.03	BNRES	2.08	BNREC	1.86	BNRI	1.98	BNREL	1.96	BNCO	2.01	RNES	1.85	BNCON	1.42	BNID	155	1.91	BNCO
55	2	2	61	1	2.09	BNE	2.03	BNRES	2.08	BNREC	1.86	BNRI	1.98	BNREL	1.96	BNCO	2.01	RNES	1.85	BNCON	2.01	RNID	156	1.99	BNCO
56	1	3	42	1	2.09	BNE	2.03	BNRES	2.08	BNREC	1.93	BNRI	1.98	BNREL	1.90	BNCO	2.08	RNES	1.92	BNCON	1.42	BNID	155	1.93	BNCO
57	3	3	29	2	2.09	BNE	2.03	BNRES	2.08	BNREC	1.86	BNRI	1.91	BNREL	1.90	BNCO	2.01	RNES	1.85	BNCON	2.09	RNID	154	1.90	BNCO
58	1	3	39	2	2.09	BNE	2.07	BNRES	2.08	BNREC	1.86	BNRI	1.91	BNREL	1.90	BNCO	2.01	RNES	1.85	BNCON	1.42	BNID	152	1.91	BNCO
59	2	3	60	1	2.09	BNE	2.03	BNRES	2.																



122	1	6	43	2	2.96	RNE	2.55	RNRES	2.46	RNREC	2.20	RNRI	2.78	RNREL	2.40	RNCO	2.88	RNES	2.72	RNCON	1.42	RNID	171	2.45	RNCO
123	1	6	32	1	2.09	BNE	3.03	RNRES	2.02	RNREC	2.13	RNRI	2.58	RNREL	2.63	RNCO	2.68	RNES	2.65	RNCON	2.09	RNID	177	2.41	RNCO
124	1	6	37	1	3.03	RNE	2.07	RNRES	3.02	RNREC	2.53	RNRI	2.71	RNREL	2.07	RNCO	2.95	RNES	2.65	RNCON	2.17	RNID	184	2.56	RNCO
125	2	6	60	1	2.93	RNE	2.36	RNRES	2.02	RNREC	2.33	RNRI	2.24	RNREL	2.35	RNCO	2.68	RNES	2.85	RNCON	1.42	RNID	170	2.37	RNCO
126	1	6	44	1	2.93	RNE	2.07	RNRES	2.80	RNREC	2.26	RNRI	2.64	RNREL	2.51	RNCO	2.95	RNES	2.45	RNCON	2.17	RNID	171	2.52	RNCO
127	3	6	39	1	2.83	RNE	2.60	RNRES	2.02	RNREC	2.33	RNRI	1.91	RNREL	2.57	RNCO	2.75	RNES	2.18	RNCON	2.26	RNID	170	2.44	RNCO
128	2	6	58	2	2.69	RNE	2.86	RNRES	2.02	RNREC	2.26	RNRI	2.75	RNREL	2.68	RNCO	2.41	RNES	2.45	RNCON	1.67	RNID	169	2.43	RNCO
129	3	6	45	1	2.53	RNE	2.88	RNRES	2.02	RNREC	2.06	RNRI	2.58	RNREL	2.29	RNCO	2.55	RNES	2.38	RNCON	2.34	RNID	153	2.43	RNCO
130	3	6	42	2	2.59	RNE	2.88	RNRES	2.58	RNREC	2.20	RNRI	2.64	RNREL	2.01	RNCO	2.48	RNES	2.38	RNCON	2.34	RNID	152	2.43	RNCO
131	2	6	61	1	2.63	RNE	2.98	RNRES	2.80	RNREC	1.93	BNRI	1.91	BNREL	2.24	RNCO	2.68	RNES	2.38	RNCON	1.42	RNID	161	2.38	RNCO
132	1	6	63	1	2.59	RNE	2.88	RNRES	2.69	RNREC	2.20	RNRI	1.91	BNREL	2.24	RNCO	2.61	RNES	2.58	RNCON	2.26	RNID	160	2.51	RNCO
133	1	6	35	1	2.53	RNE	2.46	RNRES	2.02	RNREC	2.26	RNRI	2.58	RNREL	2.18	RNCO	2.41	RNES	2.45	RNCON	1.42	RNID	145	2.22	RNCO
134	3	6	30	1	2.69	RNE	2.93	RNRES	2.69	RNREC	2.13	RNRI	2.64	RNREL	2.13	RNCO	2.61	RNES	2.45	RNCON	2.26	RNID	161	2.49	RNCO
135	1	6	42	2	2.59	RNE	2.88	RNRES	2.58	RNREC	2.20	RNRI	2.51	RNREL	2.18	RNCO	2.61	RNES	2.38	RNCON	2.26	RNID	154	2.46	RNCO
136	3	6	37	2	2.56	RNE	2.79	RNRES	2.02	RNREC	2.20	RNRI	2.71	RNREL	2.18	RNCO	2.61	RNES	2.32	RNCON	2.42	RNID	156	2.39	RNCO
137	1	6	40	1	2.59	RNE	2.79	RNRES	2.58	RNREC	2.20	RNRI	1.91	BNREL	2.24	RNCO	2.68	RNES	2.18	RNCON	2.34	RNID	154	2.45	RNCO
138	1	6	52	1	2.76	RNE	2.88	RNRES	2.02	RNREC	2.26	RNRI	2.24	RNREL	2.40	RNCO	2.55	RNES	2.25	RNCON	2.42	RNID	162	2.44	RNCO
139	3	6	30	1	2.63	RNE	2.88	RNRES	2.74	RNREC	2.26	RNRI	2.71	RNREL	2.18	RNCO	2.55	RNES	2.32	RNCON	2.51	RNID	163	2.51	RNCO
140	1	6	36	1	2.63	RNE	3.03	RNRES	2.80	RNREC	2.33	RNRI	2.71	RNREL	2.24	RNCO	2.55	RNES	2.52	RNCON	2.26	RNID	169	2.54	RNCO
141	2	6	65	1	2.53	RNE	2.07	RNRES	2.02	RNREC	2.13	RNRI	2.51	RNREL	2.24	RNCO	2.41	RNES	2.45	RNCON	2.26	RNID	152	2.26	RNCO
142	1	6	34	1	2.69	RNE	2.46	RNRES	2.96	RNREC	2.06	BNRI	2.71	BNREL	2.40	RNCO	2.28	RNES	2.25	RNCON	2.26	RNID	148	2.42	RNCO
143	2	6	65	1	2.79	RNE	2.88	RNRES	2.02	RNREC	2.20	RNRI	2.91	RNREL	2.29	RNCO	2.61	RNES	2.32	RNCON	1.42	RNID	167	2.32	RNCO
144	2	6	55	2	2.53	RNE	2.31	RNRES	2.58	RNREC	2.00	BNRI	1.91	BNREL	2.24	RNCO	2.41	RNES	2.32	RNCON	2.17	RNID	133	2.32	RNCO
145	1	6	55	1	2.09	BNE	2.07	RNRES	2.69	RNREC	2.20	RNRI	2.58	RNREL	2.24	RNCO	2.61	RNES	2.32	RNCON	1.42	RNID	160	2.20	RNCO
146	2	6	69	2	2.53	RNE	3.03	RNRES	2.69	RNREC	2.53	RNRI	2.51	RNREL	2.24	RNCO	3.08	RNES	2.78	RNCON	2.26	RNID	176	2.64	RNCO
147	2	6	56	2	2.69	RNE	2.65	RNRES	2.02	RNREC	2.33	RNRI	1.91	BNREL	2.40	RNCO	2.08	BNES	2.72	RNCON	2.34	RNID	177	2.40	RNCO
148	1	6	51	1	3.03	RNE	2.22	RNRES	2.80	RNREC	2.60	RNRI	2.78	RNREL	2.74	RNCO	2.08	BNES	2.12	RNCON	1.42	RNID	175	2.37	RNCO
149	2	6	59	1	2.76	RNE	2.07	RNRES	2.69	RNREC	2.66	BNRI	1.91	BNREL	2.13	RNCO	2.81	RNES	2.92	RNCON	2.26	RNID	174	2.54	RNCO
150	2	6	62	1	2.65	RNE	2.98	RNRES	2.02	RNREC	1.93	BNRI	2.64	RNREL	2.13	RNCO	2.08	BNES	1.92	BNCON	1.42	RNID	156	2.14	RNCO
151	2	6	68	1	2.56	RNE	3.07	RNRES	2.58	RNREC	2.06	BNRI	2.58	RNREL	2.24	RNCO	2.55	RNES	2.45	RNCON	2.42	RNID	159	2.49	RNCO
152	1	6	41	1	2.63	RNE	2.88	RNRES	2.80	RNREC	2.20	RNRI	2.58	RNREL	2.18	RNCO	2.55	RNES	2.32	RNCON	2.51	RNID	161	2.51	RNCO
153	1	6	61	2	2.09	BNE	2.98	RNRES	2.08	RNREC	2.06	BNRI	1.91	BNREL	1.96	BNCO	2.08	BNES	1.92	BNCON	1.42	RNID	159	2.14	RNCO
154	3	6	48	2	2.43	RNE	2.88	RNRES	2.02	RNREC	2.13	RNRI	2.71	RNREL	2.13	RNCO	2.08	BNES	2.45	RNCON	2.51	RNID	155	2.39	RNCO
155	3	6	40	2	2.56	RNE	3.03	RNRES	2.69	RNREC	1.93	BNRI	2.58	RNREL	2.13	RNCO	2.68	RNES	2.52	RNCON	2.42	RNID	159	2.49	RNCO
156	1	6	37	2	2.09	BNE	2.07	RNRES	2.74	RNREC	2.20	RNRI	2.51	RNREL	1.96	BNCO	2.08	BNES	2.45	RNCON	1.42	RNID	150	2.13	RNCO
157	3	6	39	1	2.63	RNE	2.88	RNRES	2.02	RNREC	2.20	RNRI	1.91	BNREL	2.18	RNCO	2.55	RNES	2.38	RNCON	2.51	RNID	164	2.42	RNCO
158	3	6	27	2	2.56	RNE	2.98	RNRES	2.69	RNREC	2.20	RNRI	2.58	RNREL	1.96	BNCO	2.61	RNES	1.92	BNCON	2.34	RNID	160	2.41	RNCO
159	2	6	57	1	2.76	RNE	2.88	RNRES	2.63	RNREC	1.96	BNRI	2.44	RNREL	2.18	RNCO	2.08	BNES	1.92	BNCON	2.17	RNID	154	2.31	RNCO
160	1	6	57	1	2.56	RNE	2.88	RNRES	2.69	RNREC	2.20	RNRI	2.64	RNREL	1.96	BNCO	2.48	RNES	2.58	RNCON	1.42	RNID	160	2.35	RNCO
161	2	6	59	1	2.66	RNE	2.93	RNRES	2.08	RNREC	2.20	RNRI	2.38	RNREL	2.01	BNCO	2.55	RNES	2.58	RNCON	2.34	RNID	156	2.42	RNCO
162	3	6	35	1	2.49	RNE	2.93	RNRES	2.63	RNREC	2.06	BNRI	2.31	BNREL	2.24	RNCO	2.41	RNES	2.52	RNCON	2.34	RNID	150	2.45	RNCO
163	2	6	61	1	2.76	RNE	2.07	RNRES	2.91	RNREC	2.13	RNRI	2.64	RNREL	2.13	RNCO	2.08	BNES	2.52	RNCON	2.34	RNID	171	2.37	RNCO
164	1	6	49	1	2.09	BNE	2.41	RNRES	2.19	RNREC	1.86	BNRI	1.91	BNREL	2.13	RNCO	2.35	RNES	2.18	RNCON	1.42	RNID	125	2.06	BNCO
165	1	6	34	1	2.09	BNE	2.46	RNRES	2.19	RNREC	1.93	BNRI	2.38	RNREL	2.29	RNCO	2.41	RNES	2.25	RNCON	1.92	RNID	129	2.19	RNCO
166	1	6	59	2	2.09	BNE	2.41	RNRES	2.41	RNREC	1.86	BNRI	1.91	BNREL	1.96	BNCO	2.35	RNES	1.92	BNCON	1.84	RNID	143	2.10	RNCO
167	1	7	55	1	2.43	RNE	2.41	RNRES	2.35	RNREC	2.00	BNRI	1.96	BNREL	2.09	BNCO	2.08	BNES	1.92	BNCON	2.01	RNID	130	2.21	RNCO
168	2	8	63	2	2.83	RNE	2.46	RNRES	2.19	RNREC	2.06	BNRI	2.24	RNREL	1.96	BNCO	2.08	BNES	1.98	BNCON	2.17	RNID	121	2.22	RNCO
169	1	9	38	1	2.79	RNE	2.27	RNRES	2.30	RNREC	1.93	BNRI	2.44	RNREL	2.29	RNCO	2.41	RNES	2.25	RNCON	1.84	RNID	129	2.26	RNCO
170	1	9	45	2	2.79	RNE	2.60	RNRES	2.24	RNREC	2.26	RNRI	2.44	RNREL	1.96	BNCO	2.28	RNES	2.25	RNCON	2.01	RNID	141	2.30	RNCO
171	1	10	28	1	2.76	RNE	2.50	RNRES	2.52	RNREC	2.26	RNRI	2.51	RNREL	2.51	RNCO	2.08	BNES	2.45	RNCON	1.42	RNID	154	2.31	RNCO
172	2	10	50	1	2.59	RNE	2.46	RNRES	2.30	RNREC	1.80	BNRI	1.91	BNREL	2.51	RNCO	2.41	RNES	2.32	RNCON	1.92	RNID	142	2.29	RNCO
173	2	10	58	1	3.06	RNE	2.07	RNRES	2.08	RNREC	2.66	RNRI	2.71	RNREL	1.96	BNCO	2.95	RNES	1.78	BNCON	2.26	RNID	207	2.35	RNCO
174	2	10	50	1	2.79	RNE	2.69	RNRES	2.08	RNREC	1.80	BNRI	2.64	RNREL	2.51	RNCO	2.08	BNES	1.92	BNCON	2.42	RNID	187	2.29	RNCO
175	2	10	57	1	2.56	RNE	2.31	RNRES	2.41	RNREC	2.20	RNRI	1.91	BNREL	2.24	RNCO	2.21	RNES	1.98	BNCON	1.42	RNID	122	2.17	RNCO
176	1	10	39	1	2.76	RNE	2.50	RNRES	2.52	RNREC	2.33	RNRI	2.44	RNREL	1.96	BNCO	2.41	RNES	2.38	RNCON	1.92	RNID	146	2.35	RNCO
177	3	10	61	1	2.73	RNE	2.41	RNRES	2.24	RNREC	2.13	RNRI	2.78	RNREL	2.40	RNCO	2.08	BNES	2.38	RNCON	2.09	RNID	144	2.31	RNCO
178	1	11	40	2	2.09	BNE	2.07	RNRES	2.02	RNREC	1.80	BNRI	1.91	BNREL	1.96	BNCO	2.01	BNES	1.92	BNCON	1.42	RNID	214	1.91	BNCO
179	1	11	47	1	2.09	BNE	1.98	RNRES	2.02	RNREC	1.80	BNRI	1.91	BNREL	1.96	BNCO	2.08	BNES	1.85	BNCON	1.51	RNID	194	1.92	BNCO
180	1	11	51	2	2.09	BNE	1.98	RNRES	2.02	RNREC	1.80	BNRI	1.91	BNREL	1.85	BNCO	2.01	BNES	1.85	BNCON	1.34	RNID	183	1.87	BNCO
181	1	11	41	2	2.83	RNE	2.36	RNRES	2.52	RNREC	2.26	RNRI	1.91	BNREL	2.29	RNCO	2.68	RNES	2.38	RNCON	2.17	RNID	157	2.44	RNCO
182	3	11	39	1	2.89	RNE	2.55	RNRES	2.69	RNREC	2.46	RNRI													

# Variable Rumor Institucional

CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA								VARIABLE: RUMOR INSTITUCIONAL																														
D.1 TIPOS								D.2 FUENTE										D.3 CANALES DE TRANSMISIÓN											Total									
n	Modalidad Laboral	Grupo ocupacional	Edad	Sexo	CUESTIONARIO					ENTREVISTAS					TOTAL GENERAL					CUESTIONARIO					ENTREVISTAS					TOTAL GENERAL					Total General promedio	Total General Coeficiente		
					PROMEDIADO	T.A.	G.OBS.	TOTAL GENERAL	T. L.	T. L.	T. L.	T. L.	T. L.	T. L.	T. L.	T. L.	T. L.	T. L.	T. L.	T. L.	T. L.	T. L.	T. L.	T. L.	T. L.	T. L.	T. L.	T. L.	T. L.	T. L.	T. L.	T. L.	T. L.					
1	728	Enfermera	53	F	4	2	3	4	17	3.4	3.9	4.1429	3.8041	ANT	2	3	2	4	11	2.75	4.2174	4.2381	3.7352	MANT	4	3	2	13	3.25	4.2174	4.2381	4.0182	MANT	3.853	ANNR			
2	728	Enfermera	36	F	4	3	4	3	17	3.4	3.89565	4.1429	3.8041	ANT	4	3	4	3	13	3.25	4.2174	4.2381	3.9018	MANT	1	1	3	6	1.5	4.2174	4.2381	4.3439	MANT	3.714	ANNR			
3	276	Enfermera	56	M	4	3	4	2	17	3.4	3.89565	4.1429	3.8041	ANT	2	3	2	3	10	2.5	4.2174	4.2381	3.6518	MANT	4	3	3	14	3.5	4.2174	4.2381	4.1061	MANT	3.853	ANNR			
4	728	Enfermera	44	F	4	3	2	4	15	3.2	3.89565	4.1429	3.6708	ANT	5	4	3	2	14	3.5	4.2174	4.2381	3.9852	MANT	4	2	1	10	2.5	4.2174	4.2381	3.7682	MANT	3.808	ANNR			
5	728	Enfermera	44	F	4	3	2	4	16	3.2	3.89565	4.1429	3.7375	ANT	5	3	2	4	14	3.5	4.2174	4.2381	3.9852	MANT	2	3	2	8	2	4.2174	4.2381	3.6016	MANT	3.775	ANNR			
6	276	Enfermera	60	F	4	3	2	4	18	3.2	3.89565	4.1429	3.7375	ANT	4	3	2	1	10	2.5	4.2174	4.2381	3.6518	MANT	3	2	1	3	9	2.25	4.2174	4.2381	3.6849	MANT	3.691	ANNR		
7	728	Enfermera	39	F	4	3	4	3	18	3.6	3.89565	4.1429	3.8708	ANT	5	3	3	2	13	3.25	4.2174	4.2381	3.9018	MANT	4	3	2	13	3.25	4.2174	4.2381	4.0182	MANT	3.93	ANNR			
8	CAS	Enfermera	33	F	4	3	4	3	19	3.8	3.89565	4.1429	3.9375	ANT	5	3	2	1	11	2.75	4.2174	4.2381	3.7352	MANT	3	2	1	4	10	2.5	4.2174	4.2381	3.7682	MANT	3.814	ANNR		
9	276	Enfermera	68	F	4	3	4	3	19	3.8	3.89565	4.1429	3.9375	ANT	5	3	3	2	13	3.25	4.2174	4.2381	3.9018	MANT	3	2	4	1	10	2.5	4.2174	4.2381	3.7682	MANT	3.869	ANNR		
10	276	Enfermera	57	F	4	3	4	3	18	3.6	3.89565	4.1429	3.8708	ANT	5	3	2	2	12	3	4.2174	4.2381	3.8185	MANT	1	2	1	3	7	1.75	4.2174	4.2381	3.5182	MANT	3.736	ANNR		
11	728	Enfermera	42	F	4	3	4	3	18	3.6	3.89565	4.1429	3.8708	ANT	4	3	2	1	10	2.5	4.2174	4.2381	3.6518	MANT	3	1	4	9	2.25	4.2174	4.2381	3.6849	MANT	3.736	ANNR			
12	276	Enfermera	59	F	4	2	3	4	15	3.2	3.89565	4.1429	3.6708	ANT	4	3	4	3	14	3.5	4.2174	4.2381	3.9852	MANT	4	2	4	12	3	4.2174	4.2381	3.9349	MANT	3.864	ANNR			
13	CAS	Enfermera	33	F	4	3	4	3	18	3.6	3.89565	4.1429	3.8708	ANT	3	3	2	1	11	2.75	4.2174	4.2381	3.7352	MANT	2	3	1	9	2.25	4.2174	4.2381	3.6849	MANT	3.764	ANNR			
14	728	Enfermera	32	F	4	3	4	5	20	4	3.89565	4.1429	4.0041	ANT	4	3	4	3	14	3.5	4.2174	4.2381	3.9852	MANT	4	3	3	16	4	4.2174	4.2381	4.2682	MANT	4.086	ANNR			
15	728	Enfermera	39	F	4	3	4	3	19	3.8	3.89565	4.1429	3.9375	ANT	4	3	4	3	14	3.5	4.2174	4.2381	3.9852	MANT	4	3	1	3	14	3.5	4.2174	4.2381	3.8516	MANT	3.925	ANNR		
16	CAS	Enfermera	47	F	4	5	5	4	20	4	3.89565	4.1429	4.0041	ANT	4	3	4	3	14	3.5	4.2174	4.2381	3.9852	MANT	4	3	4	14	3.5	4.2174	4.2381	4.1016	MANT	4.03	ANNR			
17	728	Enfermera	31	F	4	3	4	4	17	3.4	3.89565	4.1429	3.8041	ANT	5	5	5	4	19	4.75	4.2174	4.2381	4.4018	MANT	4	4	5	17	4.25	4.2174	4.2381	4.3516	MANT	4.186	MANR			
18	728	Enfermera	36	F	4	3	4	5	19	3.8	3.89565	4.1429	3.9375	ANT	5	4	3	4	16	4	4.2174	4.2381	4.1518	MANT	3	2	4	13	3.25	4.2174	4.2381	4.0382	MANT	4.036	ANNR			
19	728	Enfermera	40	F	4	4	4	4	16	3.4	3.89565	4.1429	4.0041	ANT	5	4	4	4	13	3.25	4.2174	4.2381	3.1518	MANT	4	1	3	16	4	4.2174	4.2381	4.2682	MANT	4.141	MANR			
20	276	Enfermera	57	F	4	3	5	4	21	4.2	3.89565	4.1429	4.0708	ANT	5	4	3	4	16	4	4.2174	4.2381	3.1518	MANT	5	4	3	16	4	4.2174	4.2381	4.2682	MANT	4.164	MANR			
21	728	Enfermera	54	F	5	3	4	5	21	4.2	3.89565	4.1429	4.0708	ANT	5	3	4	4	16	4	4.2174	4.2381	3.1518	MANT	4	5	3	16	4	4.2174	4.2381	4.2682	MANT	4.164	MANR			
22	276	Enfermera	55	F	4	2	4	2	17	3.4	3.89565	4.1429	3.8041	ANT	5	3	4	5	17	4.25	4.2174	4.2381	4.2352	MANT	2	4	5	14	3.5	4.2174	4.2381	4.1016	MANT	4.047	ANNR			
23	CAS	Enfermera	30	F	4	3	4	3	18	3.6	3.89565	4.1429	3.8708	ANT	4	3	4	5	16	4	4.2174	4.2381	3.1518	MANT	3	4	5	16	4	4.2174	4.2381	4.2682	MANT	4.097	ANNR			
24	728	Enfermera	40	M	2	4	3	4	17	3.4	3.89565	4.1429	3.8041	ANT	5	3	1	2	11	2.75	4.2174	4.2381	3.7352	MANT	1	2	5	12	3	4.2174	4.2381	3.9349	MANT	3.825	ANNR			
25	CAS	Enfermera	31	F	4	3	4	3	18	3.6	3.89565	4.1429	3.8708	ANT	1	2	3	1	7	1.75	4.2174	4.2381	4.4018	MANT	4	2	4	14	3.5	4.2174	4.2381	4.1016	MANT	3.791	ANNR			
26	728	Enfermera	52	F	4	3	4	4	17	3.4	3.89565	4.1429	3.8041	ANT	3	4	4	3	14	3.5	4.2174	4.2381	3.9852	MANT	4	2	4	14	3.5	4.2174	4.2381	4.1016	MANT	3.964	ANNR			
27	728	Enfermera	49	F	4	3	4	4	17	3.4	3.89565	4.1429	3.8041	ANT	2	3	4	4	13	3.25	4.2174	4.2381	3.9018	MANT	2	4	3	13	3.25	4.2174	4.2381	4.0382	MANT	3.908	ANNR			
28	CAS	Enfermera	44	F	5	2	4	4	17	3.4	3.89565	4.1429	4.0041	ANT	5	2	3	4	14	3.5	4.2174	4.2381	3.6518	MANT	4	1	3	12	3	4.2174	4.2381	4.3689	MANT	4.354	MANR			
29	728	Enfermera	49	F	4	4	4	4	16	3.2	3.89565	4.1429	3.7375	ANT	5	2	3	4	13	3.25	4.2174	4.2381	3.9018	MANT	3	5	3	16	4	4.2174	4.2381	4.2682	MANT	4.141	MANR			
30	728	Enfermera	56	F	4	2	4	4	16	3.2	3.89565	4.1429	3.7375	ANT	5	2	1	3	11	2.75	4.2174	4.2381	3.7352	MANT	4	2	4	14	3.5	4.2174	4.2381	4.1016	MANT	3.858	ANNR			
31	728	Enfermera	41	F	3	2	3	2	14	2.8	3.89565	4.1429	3.6041	ANT	4	3	2	3	12	3	4.2174	4.2381	3.8185	MANT	4	3	2	13	3.25	4.2174	4.2381	4.0182	MANT	3.814	ANNR			
32	728	Enfermera	28	F	4	2	3	4	17	3.4	3.89565	4.1429	3.8041	ANT	4	2	4	5	15	3.75	4.2174	4.2381	4.0685	MANT	3	4	3	14	3.5	4.2174	4.2381	4.1016	MANT	3.991	ANNR			
33	CAS	Enfermera	30	F	4	3	5	4	19	3.8	3.89565	4.1429	3.9375	ANT	5	3	4	3	14	3.5	4.2174	4.2381	4.0685	MANT	4	5	2	15	3.75	4.2174	4.2381	4.1849	MANT	4.064	ANNR			
34	728	Enfermera	42	M	5	4	4	3	20	4	3.89565	4.1429	4.0041	ANT	4	3	4	4	14	3.5	4.2174	4.2381	3.9852	MANT	3	3	1	10	2.5	4.2174	4.2381	3.7682	MANT	3.919	ANNR			
35	728	Enfermera	48	F	3	4	5	4	20	4	3.89565	4.1429	4.0041	ANT	4	3	5	4	16	4	4.2174	4.2381	4.1518	MANT	5	4	5	18	4.5	4.2174	4.2381	4.4349	MANT	4.197	MANR			
36	276	Enfermera	55	F	3	2	1	4	12	2.4	3.89565	4.1429	3.708	ANT	4	4	2	1	11	2.75	4.2174	4.2381	3.7352	MANT	3	3	1	3	10	2.5	4.2174	4.2381	3.7682	MANT	3.658	ANNR		
37	728	Enfermera	59	F	2	1	1	3	8	1.6	3.89565	4.1429	3.2041	ANT	1	1	1	1	4	1	4.2174	4.2381	3.1518	MANT	4	4	1	1	10	2.5	4.2174	4.2381	3.7682	MANT	3.375	ANNR		
38	728	Enfermera	40	F	3	2	4	5	19	3.6	3.89565	4.1429	3.8708	ANT	5	2	2	2	17	4	4.2174	4.2381	4.2352	MANT	4	1	2	9	2.25	4.2174	4.2381	4.3689	MANT	4.354	MANR			
39	728	Enfermera	30	F	1	3	4	4	14	2.8	3.89565	4.1429	3.6041	ANT	5	3	4	5	15	3.75	4.2174	4.2381	4.0685	MANT	4	1	1	7	1.75	4.2174	4.2381	3.5182	MANT	3.772	ANNR			
40	276	Enfermera	63	F	3	1	3	2	13	2.6	3.89565	4.1429	3.5375	ANT	3	2	4	4	13	3.25	4.2174	4.2381	3.9018	MANT	4	2	1	3	10	2.5	4.2174	4.2381	3.7682	MANT	3.736	ANNR		
41	276	Enfermera	65	F	5	5	5	5	25	5	3.89565	4.1429	4.3375	MANT	5	4	5	4	18	4.5	4.2174	4.2381	3.185	MANT	5	4	5	18	4.5	4.2174	4.2381	4.3499	MANT	4.364	MANR			
42	728	Enfermera	42	M	5	4	5	5																														

122	728	Tec. Asistencial	43M	4	5	3	4	5	21	4.2	3.869565	4.1429	4.7078	ANT	5	3	4	4	16	4	2.174	4.2381	4.1518	MANT	3	5	4	4	16	4	2.174	4.5873	4.2682	MANT	4.164	MANR
123	CAS	Tec. Asistencial	32F	3	3	4	4	4	18	3.6	3.869565	4.1429	3.8708	ANT	4	3	4	4	15	3.75	4.2174	4.2381	4.0685	MANT	3	5	2	4	14	3.5	4.2174	4.5873	4.1016	MANT	4.014	ANR
124	728	Tec. Asistencial	37F	4	3	4	2	4	17	3.4	3.869565	4.1429	3.8041	ANT	5	3	3	4	16	4	2.174	4.2381	4.1518	MANT	4	4	3	4	15	3.75	4.2174	4.5873	4.1849	MANT	4.047	ANR
125	276	Tec. Asistencial	60F	4	3	4	4	4	20	4	3.869565	4.1429	4.0041	ANT	5	3	4	4	16	4	2.174	4.2381	4.1518	MANT	4	5	2	4	15	3.75	4.2174	4.5873	4.1849	MANT	4.114	MANR
126	728	Tec. Asistencial	44F	4	3	4	4	4	18	3.6	3.869565	4.1429	3.8708	ANT	5	3	4	4	16	4	2.174	4.2381	4.1518	MANT	4	5	2	4	13	3.25	4.2174	4.5873	4.0182	MANT	4.014	ANR
127	CAS	Tec. Asistencial	39F	4	4	3	4	20	4	3.869565	4.1429	4.0041	ANT	5	4	4	4	17	4.25	4.2174	4.2381	4.2352	MANT	3	5	2	4	14	3.5	4.2174	4.5873	4.1016	MANT	4.114	MANR	
128	276	Tec. Asistencial	58M	4	3	5	3	4	19	3.8	3.869565	4.1429	3.9375	ANT	5	2	4	5	16	4	2.174	4.2381	4.1518	MANT	4	3	5	16	4	4	2.174	4.5873	4.2682	MANT	4.119	MANR
129	CAS	Tec. Asistencial	45F	4	3	4	4	5	20	4	3.869565	4.1429	4.0041	ANT	4	3	4	3	14	3.5	4.2174	4.2381	3.9852	MANT	5	5	2	4	15	3.75	4.2174	4.5873	4.1849	MANT	4.058	ANR
130	728	Tec. Asistencial	42M	4	3	4	3	3	17	3.4	3.869565	4.1429	3.8041	ANT	5	3	4	3	15	3.75	4.2174	4.2381	4.0685	MANT	3	5	4	4	16	4	2.174	4.5873	4.2682	MANT	4.047	ANR
131	276	Tec. Asistencial	61F	4	3	4	5	4	20	4	3.869565	4.1429	4.0041	ANT	5	3	4	4	16	4	2.174	4.2381	4.1518	MANT	4	5	2	4	15	3.75	4.2174	4.5873	4.1849	MANT	4.114	MANR
132	728	Tec. Asistencial	63F	4	3	4	5	4	20	4	3.869565	4.1429	4.0041	ANT	5	3	4	4	16	4	2.174	4.2381	4.1518	MANT	4	5	2	4	15	3.75	4.2174	4.5873	4.1849	MANT	4.114	MANR
133	728	Tec. Asistencial	35F	4	3	4	5	4	20	4	3.869565	4.1429	4.0041	ANT	5	3	4	4	16	4	2.174	4.2381	4.1518	MANT	4	5	2	4	15	3.75	4.2174	4.5873	4.1849	MANT	4.114	MANR
134	CAS	Tec. Asistencial	30F	4	3	4	5	4	20	4	3.869565	4.1429	4.0041	ANT	5	3	4	4	16	4	2.174	4.2381	4.1518	MANT	4	5	2	4	15	3.75	4.2174	4.5873	4.1849	MANT	4.114	MANR
135	728	Tec. Asistencial	42M	4	3	4	5	4	20	4	3.869565	4.1429	4.0041	ANT	5	3	4	4	16	4	2.174	4.2381	4.1518	MANT	4	5	2	4	15	3.75	4.2174	4.5873	4.1849	MANT	4.114	MANR
136	CAS	Tec. Asistencial	37M	4	3	4	5	4	20	4	3.869565	4.1429	4.0041	ANT	5	3	4	4	16	4	2.174	4.2381	4.1518	MANT	4	5	2	4	15	3.75	4.2174	4.5873	4.1849	MANT	4.114	MANR
137	728	Tec. Asistencial	40F	4	3	4	5	4	20	4	3.869565	4.1429	4.0041	ANT	5	3	4	4	16	4	2.174	4.2381	4.1518	MANT	4	5	2	4	15	3.75	4.2174	4.5873	4.1849	MANT	4.114	MANR
138	728	Tec. Asistencial	52F	4	3	4	5	4	20	4	3.869565	4.1429	4.0041	ANT	5	3	4	4	16	4	2.174	4.2381	4.1518	MANT	4	5	2	4	15	3.75	4.2174	4.5873	4.1849	MANT	4.114	MANR
139	CAS	Tec. Asistencial	30F	2	2	1	2	1	8	1.6	3.869565	4.1429	3.2041	ANT	3	1	2	2	9	2.25	4.2174	4.2381	3.5685	MANT	4	1	1	1	7	1.75	4.2174	4.5873	3.5182	MANT	3.43	ANR
140	728	Tec. Asistencial	36F	3	2	4	3	15	3	3.869565	4.1429	3.6708	ANT	3	2	2	2	8	2	4.2174	4.2381	3.4852	MANT	3	3	4	13	2.25	4.2174	4.5873	3.0182	MANT	3.725	ANR		
141	276	Tec. Asistencial	65F	1	2	3	4	1	11	2.2	3.869565	4.1429	3.4041	ANT	3	1	2	4	10	2.5	4.2174	4.2381	3.6518	MANT	1	4	1	1	7	1.75	4.2174	4.5873	3.5182	MANT	3.525	ANR
142	728	Tec. Asistencial	34F	5	3	2	4	17	3.4	3.869565	4.1429	3.8041	ANT	4	2	4	4	14	3.5	4.2174	4.2381	3.9852	MANT	2	2	2	3	9	2.25	4.2174	4.5873	3.6849	MANT	3.825	ANR	
143	276	Tec. Asistencial	65F	1	3	3	3	15	3	3.869565	4.1429	3.6708	ANT	5	3	5	2	18	4.5	4.2174	4.2381	4.3185	MANT	5	5	1	4	15	3.75	4.2174	4.5873	4.1849	MANT	4.058	ANR	
144	276	Tec. Asistencial	55M	4	5	5	5	20	4	3.869565	4.1429	4.0041	ANT	3	2	3	3	11	3.75	4.2174	4.2381	3.7352	MANT	3	3	1	5	12	3	4.2174	4.5873	3.9349	MANT	3.891	ANR	
145	728	Tec. Asistencial	55F	5	5	5	5	25	5	3.869565	4.1429	4.3375	MANT	5	1	2	5	13	2.25	4.2174	4.2381	3.9018	MANT	5	5	5	1	16	4	4.2174	4.5873	4.2682	MANT	4.169	MANR	
146	276	Tec. Asistencial	69M	3	5	2	1	13	2.6	3.869565	4.1429	3.5375	ANT	3	2	4	2	11	2.75	4.2174	4.2381	3.7352	MANT	3	2	1	4	10	2.5	4.2174	4.5873	3.7682	MANT	3.68	ANR	
147	276	Tec. Asistencial	56M	3	2	5	3	16	3.2	3.869565	4.1429	3.7375	ANT	3	3	2	2	11	2.75	4.2174	4.2381	3.7352	MANT	4	3	1	1	9	2.25	4.2174	4.5873	3.6849	MANT	3.719	ANR	
148	728	Tec. Asistencial	51F	2	3	3	5	3	16	3.2	3.869565	4.1429	3.7375	ANT	3	3	3	3	12	3	4.2174	4.2381	3.8185	MANT	3	3	2	2	10	2.5	4.2174	4.5873	3.7682	MANT	3.775	ANR
149	276	Tec. Asistencial	59F	1	1	3	3	11	2.2	3.869565	4.1429	3.4041	ANT	3	1	3	3	11	2.75	4.2174	4.2381	3.7352	MANT	1	3	1	3	8	2	4.2174	4.5873	3.6016	MANT	3.58	ANR	
150	276	Tec. Asistencial	62F	1	2	2	4	11	2.2	3.869565	4.1429	3.4041	ANT	2	1	1	5	9	1.25	4.2174	4.2381	3.2352	MANT	1	3	1	1	6	1.5	4.2174	4.5873	3.4349	MANT	3.358	ANR	
151	276	Tec. Asistencial	68F	1	2	2	4	12	2.4	3.869565	4.1429	3.4708	ANT	2	3	4	4	13	2.25	4.2174	4.2381	3.9018	MANT	1	3	1	3	8	2	4.2174	4.5873	3.6016	MANT	3.658	ANR	
152	728	Tec. Asistencial	41F	4	3	2	5	18	3.6	3.869565	4.1429	3.6708	ANT	3	3	1	2	12	3	4.2174	4.2381	3.5685	MANT	3	4	1	1	9	3	4.2174	4.5873	3.6849	MANT	3.791	ANR	
153	276	Tec. Asistencial	61M	1	1	1	3	10	1.4	3.869565	4.1429	3.0041	RNT	3	1	1	4	4	1	4.2174	4.2381	3.5182	MANT	3	3	1	3	10	2.5	4.2174	4.5873	3.7682	MANT	3.308	ANR	
154	CAS	Tec. Asistencial	48M	3	2	1	2	10	1.7	3.869565	4.1429	3.3375	ANT	1	1	1	4	4	1	4.2174	4.2381	3.5182	MANT	2	1	1	2	6	1.5	4.2174	4.5873	3.4349	MANT	3.308	ANR	
155	CAS	Tec. Asistencial	40M	3	2	1	4	11	2.2	3.869565	4.1429	3.4041	ANT	1	1	1	4	4	1	4.2174	4.2381	3.5182	MANT	1	1	1	3	6	1.5	4.2174	4.5873	3.4349	MANT	3.33	ANR	
156	728	Tec. Asistencial	37M	3	3	2	3	13	2.6	3.869565	4.1429	3.5375	ANT	3	3	2	2	11	2.75	4.2174	4.2381	3.7352	MANT	2	3	2	2	9	2.25	4.2174	4.5873	3.6849	MANT	3.653	ANR	
157	CAS	Tec. Asistencial	39F	1	2	3	3	12	2.4	3.869565	4.1429	3.4708	ANT	2	3	2	2	9	2.25	4.2174	4.2381	3.5685	MANT	3	4	1	1	12	3	4.2174	4.5873	3.9349	MANT	3.658	ANR	
158	CAS	Tec. Asistencial	27M	5	3	4	5	21	4.2	3.869565	4.1429	4.0708	ANT	4	3	4	4	15	3.75	4.2174	4.2381	4.0685	MANT	4	3	4	4	12	3	4.2174	4.5873	3.9349	MANT	4.025	ANR	
159	276	Tec. Asistencial	57F	3	2	3	1	12	2.4	3.869565	4.1429	3.4708	ANT	2	4	1	2	9	2.25	4.2174	4.2381	3.5685	MANT	3	3	3	12	3	4.2174	4.5873	3.9349	MANT	3.658	ANR		
160	728	Tec. Asistencial	57F	3	1	1	3	9	1.8	3.869565	4.1429	3.2708	ANT	1	1	1	4	7	1.75	4.2174	4.2381	3.4018	MANT	1	1	1	4	4	1	4.2174	4.5873	3.2682	MANT	3.314	ANR	
161	276	Tec. Asistencial	59F	1	3	3	3	13	2.6	3.869565	4.1429	3.5375	ANT	3	3	3	3	10	2.5	4.2174	4.2381	3.6518	MANT	3	3	1	1	8	2	4.2174	4.5873	3.6016	MANT	3.597	ANR	
162	CAS	Tec. Asistencial	35F	4	3	2	4	15	3	3.869565	4.1429	3.6708	ANT	3	4	3	2	11	2.75	4.2174	4.2381	3.7352	MANT	4	3	2	1	11	2.75	4.2174	4.5873	3.8516	MANT	3.753	ANR	
163	276	Tec. Asistencial	61F	3	2	3	2	13	2.6	3.869565	4.1429	3.5375	ANT	3	1	3	3	8	2	4.2174	4.2381	3.4852	MANT	2	3	1	3	9	2.25	4.2174	4.5873	3.6849	MANT	3.569	ANR	
164	728	Tec. Asistencial	49F	5	3	5	3	21	4.2	3.869565	4.1429	4.0708																								



1	5	5	5	1	1	1	1	2	11	5	2	1	5	1	2	5	8	2	5	2	1	1	1	8	1	2	2	1	2	1	2	5	7	5	1	2	2	2	1	8	5	2	5	1	2	7	1	1	2	5	6	1	1	2	1	5													
1	2	5	5	1	1	1	1	2	11	2	1	2	5	1	2	5	10	1	2	1	1	5	1	7	1	1	2	2	7	1	2	1	1	2	7	2	1	2	5	1	1	8	2	5	5	1	2	7	2	1	5	3	8	1	2	5	1	5											
1	5	5	5	1	1	2	1	1	1	11	5	2	1	2	1	5	8	2	5	1	2	5	1	8	1	2	2	1	2	8	1	2	1	2	5	7	5	1	2	2	2	8	11	4	2	5	1	2	35	4	4	2	2	2	2	2	2	5	18	1	1	2	1	5					
1	5	5	5	1	1	1	1	2	11	5	1	1	2	1	2	5	8	1	2	1	1	2	1	8	2	1	5	2	2	8	2	5	2	1	2	8	5	1	2	2	1	8	5	2	5	1	2	7	4	4	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	5	4	18						
1	5	5	5	1	1	2	1	1	1	11	5	2	1	2	1	2	5	10	2	5	1	2	1	5	1	8	1	2	2	1	2	8	1	2	1	2	5	7	5	1	2	5	1	1	7	4	2	5	1	2	35	1	1	2	5	5	6	2	2	4	5	18							
1	5	2	5	1	1	1	1	2	11	2	1	1	2	1	1	5	8	2	5	2	1	5	1	8	2	1	2	1	2	8	2	5	1	2	2	8	5	1	2	2	1	8	5	2	2	5	1	7	4	4	2	2	2	2	2	2	18	2	2	5	4	18							
1	5	5	5	1	1	2	1	1	1	11	5	2	1	2	1	5	8	2	5	1	1	5	5	8	1	2	2	1	8	1	2	1	2	5	7	5	1	2	2	2	1	8	5	5	2	2	7	1	1	5	5	7	1	1	2	1	5												
1	5	5	5	1	1	1	1	2	11	2	1	2	5	1	2	5	10	1	2	1	2	5	1	8	1	2	2	1	7	2	5	2	1	5	7	5	1	2	2	2	8	11	5	2	5	1	2	7	1	1	5	5	2	4	1	1	2	1	5										
1	5	5	5	1	1	1	1	2	11	2	1	2	5	1	1	2	10	2	5	2	1	5	1	8	1	2	2	1	2	8	1	5	1	2	5	6	5	1	2	2	2	1	8	4	2	5	2	2	20	1	1	5	2	5	4	1	1	2	1	5									
1	5	5	5	1	1	1	1	2	11	2	1	1	5	1	2	5	8	1	5	2	2	5	1	8	1	2	2	1	2	8	2	5	1	1	2	7	5	1	2	5	1	1	7	5	2	5	1	2	5	1	1	7	5	2	5	1	2	7	4	4	2	2	2	18	2	2	4	5	18
1	5	5	5	1	1	1	1	2	11	5	2	1	2	2	1	5	10	2	5	2	1	5	1	8	1	2	2	1	2	8	1	5	1	2	5	6	5	1	2	2	2	1	8	4	2	5	5	2	35	4	4	2	2	2	2	2	2	2	18	1	1	2	1	5					
1	5	5	5	1	1	1	1	2	11	2	1	1	5	1	2	5	8	2	5	2	1	5	1	8	1	2	5	1	2	7	1	5	2	1	2	7	5	1	2	2	2	8	11	5	5	2	5	1	6	2	2	1	2	5	8	2	1	5	2	6									
1	5	5	5	1	1	1	1	2	11	2	1	2	5	2	1	5	10	2	5	2	1	5	1	8	1	2	2	1	2	8	1	5	1	2	5	6	5	1	2	2	2	1	8	5	2	5	5	2	7	1	2	1	5	6	1	2	5	5	4	9									
1	5	5	5	1	1	1	1	2	11	5	1	2	5	1	2	5	8	1	2	1	1	2	1	8	1	2	1	2	8	1	5	1	2	5	6	5	2	1	5	1	1	7	5	2	5	1	2	2	2	1	7	5	2	5	6	1	1	2	1	5									
1	2	5	5	1	1	1	1	2	11	5	2	1	5	1	1	2	8	1	2	1	1	2	1	8	1	2	2	1	2	8	1	5	1	1	2	6	2	1	2	5	2	1	8	5	2	2	1	7	1	1	5	2	5	6	1	1	5	2	5										
1	5	5	5	1	1	1	1	2	11	5	2	1	2	1	2	5	10	2	5	2	1	5	1	8	1	2	2	1	2	8	2	5	2	1	5	7	5	1	2	2	1	2	8	5	2	5	1	2	7	1	8	1	5	5	7	2	2	4	5	18									
1	5	2	5	1	1	1	1	2	11	5	2	2	5	1	2	5	10	1	2	1	2	5	1	8	1	2	2	1	2	8	1	5	2	1	5	6	5	2	1	2	2	1	8	5	2	5	5	2	7	2	1	2	5	5	7	2	1	5	1	5									
1	2	5	5	1	1	1	1	2	11	2	1	1	5	1	2	5	8	2	2	2	5	4	4	18	2	2	2	2	10	1	5	5	5	2	35	5	2	1	2	1	1	8	2	5	5	2	1	7	1	2	1	5	2	7	1	2	5	1	5										
1	5	5	5	1	1	1	1	2	11	5	2	1	2	1	2	5	10	2	5	1	1	5	2	8	1	2	2	1	2	8	1	5	1	1	2	6	2	1	2	5	2	2	10	5	5	2	2	7	1	1	5	5	2	6	1	1	2	2	6										
1	2	5	5	1	1	1	1	2	11	5	2	1	5	1	2	5	8	1	5	2	1	2	1	8	1	2	2	1	2	8	1	5	2	1	5	6	2	1	2	5	2	2	1	8	2	5	5	2	1	7	1	2	5	5	7	1	2	5	1	5									
1	5	5	5	1	1	1	1	2	11	5	2	1	5	1	2	5	10	2	5	2	1	5	1	8	1	2	2	1	2	8	2	5	2	1	5	6	5	2	1	5	2	2	1	8	2	5	5	2	1	7	1	2	2	5	5	7	1	2	5	1	5								
1	5	5	5	1	1	1	1	2	11	5	2	1	5	1	2	5	8	1	5	2	1	2	1	8	1	1	5	2	2	7	1	2	1	2	5	7	5	1	2	5	2	2	8	5	2	5	5	2	1	6	1	2	5	5	6	1	1	2	1	5									
1	2	5	5	1	1	1	1	2	11	5	1	2	5	1	2	5	8	1	2	1	1	2	1	8	1	2	5	1	2	7	2	5	2	1	5	7	5	1	2	5	1	2	5	1	2	8	5	2	5	5	2	7	2	1	5	5	7	1	1	2	1	5							
1	5	5	5	1	1	1	1	2	11	2	1	2	5	1	2	5	10	1	2	1	1	2	1	8	1	2	1	2	8	1	5	1	1	2	6	2	1	2	5	2	1	8	5	2	5	5	2	1	6	1	1	2	5	6	1	1	2	1	5										
1	2	5	5	1	1	1	1	2	11	2	1	5	1	1	2	5	8	1	2	1	1	2	1	8	1	2	2	1	2	8	1	5	1	1	2	6	2	1	2	5	2	1	8	5	2	5	5	2	1	7	1	2	2	5	5	7	1	2	5	6									
1	5	5	5	1	1	1	1	2	11	2	1	5	1	2	5	10	1	5	1	1	5	3	8	1	1	5	2	1	2	8	2	5	1	1	8	8	5	1	2	5	1	2	8	5	5	5	2	1	6	1	1	5	5	5	1	1	2	1	5										
1	5	5	5	1	1	1	1	2	11	2	1	2	5	1	1	5	8	2	5	1	1	2	1	8	1	2	1	1	6	2	5	2	1	5	7	5	1	2	5	1	8	9	2	5	5	2	1	7	1	1	5	2	6	2	2	5	5	18											
1	5	5	5	1	1	1	1	2	11	2	1	2	5	1	1	5	8	2	5	1	1	2	1	8	1	2	1	1	6	2	5	2	1	5	7	5	1	2	5	1	8	9	5	2	5	5	2	7	2	1	2	5	5	7	2	1	5	1	5										
1	5	5	5	1	1	1	1	2	11	5	2	1	2	1	2	5	10	1	5	1	1	5	3	8	1	1	2	1	6	2	5	1	1	2	6	2	1	2	5	1	6	10	2	5	5	2	1	7	2	1	5	5	6	1	1	2	1	5											
1	5	5	5	1	1	1	1	2	11	2	1	1	2	1	2	5	10	1	5	2	2	5	1	8	1	2	1	1	8	2	5	2	1	5	7	5	1	2	5	1	8	9	5	2	5	5	2	1	6	1	1	2	5	6	2	2	4	5	18										
1	5	5	5	1	1	1	1	2	11	5	1	2	2	1	2	5	11	1	5	1	2	2	1	8	1	2	1	1	6	2	5	1	1	2	6	2	1	2	5	1	8	9	2	5	5	2	1	7	1	1	5	2	6	2	2	5	5	18											
1	5	5	5	1	1	1	1	2	11	2	1	1	2	1	1	5	8	1	5	2	1	1	2	1	8	1	2	1	1	6	2	5	1	1	2	6	2	1	2	5	1	8	9	2	5	5	2	1	7	1	1	5	2	6	2	2	5	5	18										



4	3	2	4	5	8	2	4	3	4	31	3	2	3	3	2	3	3	20	4	4	5	4	5	26	5	5	4	3	8	20	1	2	1	1	5	4	4	3	4	3	4	8	21	5	2	4	3	5	19	5	5	5	4	2	25	3	2	3	4	12					
4	3	2	2	4	4	4	4	4	3	35	3	4	4	4	3	2	2	22	4	4	4	2	2	4	20	4	3	2	3	4	36	1	2	1	1	5	4	5	1	2	5	1	2	8	3	4	3	3	17	4	3	4	3	4	18	1	1	2	1	5					
5	5	5	5	1	1	1	1	1	2	11	4	2	3	5	1	2	4	17	1	2	1	1	5	7	3	5	3	3	4	18	4	3	3	4	4	2	18	2	3	3	4	2	2	2	19	2	3	3	4	4	15	3	3	4	3	15	3	3	4	19	4	4	3	2	13
4	3	2	3	4	4	2	3	3	4	31	3	4	3	4	3	2	2	21	3	2	3	3	4	18	2	4	3	3	3	25	3	4	4	4	2	17	2	2	4	4	2	2	2	16	3	3	3	4	4	17	4	4	2	3	15	5	5	3	3	17					
4	3	2	2	2	3	3	3	3	4	29	4	4	2	2	2	3	5	23	5	5	2	2	5	20	4	2	3	4	4	17	1	2	1	1	5	4	5	1	2	5	1	2	8	2	3	2	3	3	18	3	2	3	3	10	4	3	3	13							
5	4	3	2	4	4	4	4	3	4	37	3	4	3	2	4	3	2	21	2	3	2	3	3	18	2	2	3	3	3	18	3	4	4	4	2	17	2	2	4	4	4	5	21	5	5	4	3	2	19	3	3	4	3	4	17	4	4	3	2	13					
5	5	5	5	1	1	1	1	1	2	11	5	5	5	4	3	2	3	27	3	2	3	3	3	17	2	4	4	4	4	18	1	2	1	1	5	4	4	4	2	2	2	18	2	3	3	4	4	16	4	4	4	4	20	4	3	3	2	13							
5	4	3	2	2	2	4	4	4	4	36	5	2	1	2	1	2	5	10	4	3	2	4	4	25	5	5	4	3	2	19	2	4	4	4	3	16	3	3	4	4	4	5	23	5	2	2	2	15	4	4	2	2	18	4	4	3	3	10							
5	4	4	4	3	3	3	5	4	4	30	3	4	4	3	4	3	4	24	3	2	2	2	2	12	1	3	3	3	4	14	4	4	4	4	2	18	2	2	2	2	4	4	16	4	4	4	4	4	18	4	2	2	3	11											
5	4	4	4	4	3	3	5	4	5	41	3	4	4	4	4	4	3	27	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	2	15	2	4	4	4	4	18	5	1	2	1	2	8	5	4	3	1	11	1	2	1	5	2	7	1	1	2	1	5							
4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	32	5	2	1	2	1	2	5	10	1	2	1	1	5	7	3	3	2	2	3	13	3	4	3	4	4	18	4	4	3	4	4	4	22	3	4	3	4	4	16	4	3	3	3	16	2	3	3	2	10						
4	3	4	4	4	3	3	3	4	5	2	2	5	2	2	2	2	12	3	3	3	4	4	25	3	3	2	2	3	13	3	4	4	3	2	3	15	3	3	2	2	4	4	18	5	2	5	2	7	3	2	2	3	3	13	5	5	2	3	15						
5	5	5	5	1	1	1	1	1	2	11	3	2	2	3	3	3	3	19	1	2	1	1	5	7	3	3	4	4	16	1	2	1	1	5	4	3	2	2	2	3	3	25	3	3	2	3	3	10	2	2	3	3	13	1	1	2	1	5							
4	3	2	2	2	2	3	3	3	4	29	5	2	1	2	1	2	5	10	1	2	1	1	2	7	2	4	4	3	17	4	2	3	3	4	16	5	1	2	5	1	2	8	4	3	3	3	16	3	2	3	3	15	4	4	3	3	10								
4	3	4	3	2	3	2	3	3	4	31	3	2	4	4	4	3	24	1	2	1	1	5	7	4	4	4	3	2	17	4	2	2	2	2	12	2	2	3	3	3	2	15	2	2	2	4	10	4	2	2	2	3	13	4	3	2	2	10							
4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	36	3	2	2	3	3	2	3	18	4	3	2	3	3	19	2	3	3	3	2	14	1	2	1	1	5	4	3	4	3	4	4	21	4	3	2	2	2	18	4	4	4	4	20	4	4	3	3	15							
3	4	4	2	3	2	4	4	5	3	34	5	2	1	2	1	2	5	10	1	5	2	1	2	8	4	4	4	2	3	17	4	4	4	4	4	19	2	1	1	2	3	4	13	4	5	5	4	3	21	4	2	2	5	2	11	4	5	4	3	16					
3	4	4	3	2	1	2	2	4	3	29	3	4	4	4	3	2	2	22	3	4	1	3	4	16	5	5	4	2	4	20	3	4	3	4	4	17	4	4	3	2	1	4	18	5	2	5	4	2	7	1	3	1	5	7	1	1	2	1	5						
4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	33	5	2	1	2	1	2	5	10	3	3	2	3	4	22	4	3	4	4	18	1	2	1	1	5	4	5	1	2	5	1	2	8	4	3	3	4	4	17	4	4	4	4	20	4	4	3	4	16							
3	3	4	3	4	2	4	3	3	3	31	5	2	1	2	1	2	5	10	2	4	2	5	3	18	4	3	3	1	10	1	2	5	3	4	15	2	2	2	3	5	4	18	3	2	4	1	2	12	4	4	3	2	17	4	3	3	3	4	15						
4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	37	3	4	3	4	3	2	5	20	2	2	3	3	2	15	1	3	2	3	12	4	3	4	4	4	19	3	2	2	3	4	4	17	2	3	4	5	19	5	5	3	4	2	18	1	1	2	1	5							
5	5	5	5	1	1	1	1	1	2	11	4	3	4	5	5	5	30	1	2	1	1	5	7	2	2	5	2	4	11	4	3	3	2	3	16	4	4	2	4	3	4	21	4	4	3	2	3	16	4	3	4	3	18	3	4	3	3	13							
3	4	4	3	4	4	5	5	5	2	39	5	2	1	2	1	2	5	10	4	4	5	4	4	25	3	3	4	4	3	17	4	4	4	4	4	16	2	2	2	5	2	2	11	3	3	4	5	5	3	3	2	18	4	3	3	3	10								
3	4	4	5	5	3	3	2	3	4	30	4	3	5	2	2	2	2	16	1	2	1	1	5	7	2	2	3	3	14	3	3	2	2	5	11	2	2	3	3	3	16	3	3	2	4	4	16	4	5	4	5	3	25	1	1	2	1	5							
4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	36	5	2	1	2	1	2	5	10	3	3	4	4	4	25	2	3	3	3	2	13	3	4	4	4	4	17	2	3	3	3	4	4	19	5	5	5	2	3	22	4	2	2	3	15	3	4	3	3	10						
4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	33	4	3	3	3	3	2	2	21	1	2	1	1	5	7	3	2	2	3	14	1	2	1	1	5	4	4	3	4	4	2	3	20	3	3	3	4	4	17	4	2	2	5	2	11	4	4	3	4	15						
3	2	2	3	3	2	3	4	4	4	3	29	3	4	3	3	3	2	21	1	5	2	1	5	8	3	2	3	2	3	13	3	4	4	3	2	3	15	3	5	4	3	2	8	22	4	4	4	4	4	21	5	2	3	3	2	15	2	1	2	3	8				
2	2	5	2	1	2	4	4	5	1	24	4	2	4	4	4	4	4	27	1	2	1	1	5	7	2	2	2	2	10	5	5	2	4	4	16	2	2	2	2	2	5	15	5	5	3	3	2	10	4	3	1	2	10	5	3	4	4	16							
2	2	2	2	2	2	4	4	5	1	26	4	2	4	4	4	5	27	2	3	2	4	4	17	2	4	2	2	2	12	5	2	2	3	4	17	2	2	2	5	1	2	10	4	5	4	2	2	13	4	3	1	2	10	4	3	5	4	16							
2	1	2	2	2	1	5	5	5	2	27	4	2	5	5	4	5	4	29	2	4	4	4	5	25	2	1	5	2	8	1	2	1	1	5	4	2	2	2	2	1	5	10	5	2	4	3	2	16	4	3	1	5	10	1	1	2	1	5							
2	2	2	2	2	4	4	4	2	26	5	2	4	4	4	4	4	4	27	2	4	2	5	5	19	2	4	2	2	2	12	1	2	1	1	5	4	2	2	2	2	4	10	5	2	4	2	2	15	5	4	2	2	17	4	2	5	4	15							
2	1	2	2	2	1	4	5	4	5	24	2	4	4	2	2	2	2	18	1	2	1	1	5	7	2	4	2	2	4	11	4	4	3	3	4	16	5	2	2	2	5	13	5	5	2	2	3	12	4	3	2	2	10	5	1	1	2	1	5						
2	2	2	2	2	2	5	5	5	2	29	4	2	4	5	4	4	5	28	2	4	1	5	5	2	18	1	4	2	2	2	11	4	2	2	4	4	17	2	2	1	2	1	4	12	5	2	4	2	2	15	4	4	2	5	4	15	4	3	3	3	4	15			
5	2	2	2	2	2	4	4	4	3	26	4	2	4	4	4	5	4	27	1	3																																													





1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52										
8	4	3	4	5	6	5	6	2	4	30	5	2	1	2	1	2	5	10	1	5	2	1	5	2	8	4	6	4	3	6	19	3	4	6	3	28	5	1	2	5	1	3	9	3	3	4	3	20	1	1	2	1	5	4	6	3	15				
3	3	6	3	3	3	3	3	2	32	3	6	3	2	6	3	4	23	1	5	2	1	5	2	8	1	1	1	5	2	1	6	3	3	4	3	17	3	4	2	4	3	3	19	1	2	5	1	2	7	1	3	5	1	5	7	4	6	3	17		
6	3	3	2	2	2	1	2	2	4	25	3	2	2	3	3	2	15	2	3	3	2	3	2	10	2	3	2	2	22	1	1	2	1	1	6	3	3	3	2	1	2	22	2	2	2	2	3	3	1	2	2	3	1	1	2	1	5				
6	3	4	3	3	3	3	3	2	31	3	2	3	3	2	3	19	3	3	3	2	3	2	16	3	3	3	2	3	14	3	3	2	3	10	5	1	2	5	1	3	6	2	3	2	12	3	2	3	3	16	3	3	2	3	10						
4	3	4	3	3	2	3	2	2	4	30	3	2	3	2	2	3	17	1	2	3	2	2	11	2	2	2	3	21	3	4	3	5	3	19	3	2	4	3	2	3	17	5	2	5	1	2	7	2	3	4	3	2	16	4	6	3	2	18			
5	3	5	5	1	1	1	1	1	1	11	5	2	1	2	1	2	10	1	2	1	1	5	1	7	1	1	1	5	2	1	6	1	5	2	1	5	6	5	1	2	5	1	3	9	5	5	5	5	2	6	1	2	2	5	2	7	1	2	5	1	5
5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	2	11	5	1	2	5	1	5	8	1	5	1	5	1	6	1	1	2	5	1	6	1	2	1	1	5	6	5	2	1	5	1	2	8	2	5	5	5	2	7	2	1	5	5	6	2	1	5	1	5		
5	5	5	5	1	2	1	1	1	1	1	11	5	2	1	5	1	5	8	2	5	1	5	1	7	1	2	5	5	1	6	1	5	1	2	5	6	5	1	2	5	1	1	7	5	5	2	5	1	6	1	2	5	1	5	1	5	1	5			
6	4	3	4	3	3	2	2	3	4	33	3	3	2	2	2	1	16	3	3	3	2	3	16	4	3	2	3	15	3	4	3	3	17	3	2	3	4	3	2	23	4	3	3	2	26	3	2	3	3	16	4	6	3	3	16						
6	4	4	3	3	3	6	5	3	3	35	3	2	3	2	3	4	20	6	3	2	3	4	19	3	3	3	3	16	6	4	3	4	18	5	1	2	5	1	2	8	3	4	3	4	17	4	3	3	4	17	4	6	3	4	15						
5	3	5	5	1	1	1	1	1	1	11	5	2	1	2	1	2	10	1	2	1	1	5	1	7	1	2	5	1	6	2	5	1	1	5	6	5	1	2	5	1	3	9	5	2	5	5	2	7	1	2	5	1	5	1	5	1	5				
3	4	3	4	3	3	6	5	3	3	35	3	3	2	3	2	3	18	2	3	3	2	3	16	4	3	2	3	15	3	4	3	3	17	3	2	3	4	3	2	23	3	4	3	2	26	3	2	3	3	16	4	6	3	3	16						
5	5	2	5	1	1	1	1	1	1	11	5	2	1	5	2	5	10	1	5	1	2	5	1	7	1	2	2	5	2	8	1	2	1	1	5	6	5	1	2	5	1	3	9	5	2	5	5	2	7	1	1	2	5	1	5	1	5				
5	5	2	2	1	1	1	1	1	1	11	5	2	1	5	1	5	10	1	2	3	1	5	1	7	1	1	2	5	1	5	2	5	1	1	5	6	5	1	2	5	1	2	8	5	2	5	1	2	7	1	2	5	1	5	1	5					
5	5	2	5	1	1	1	1	1	1	11	5	2	1	5	2	5	9	1	5	1	2	5	2	8	1	1	5	2	1	6	1	2	1	1	5	6	5	1	2	5	1	3	9	5	5	2	2	7	2	1	5	5	2	7	1	1	5	2	5		
5	3	5	5	1	1	1	1	1	1	11	5	2	1	5	2	1	10	2	5	1	1	5	1	7	1	1	2	5	1	6	1	5	1	2	5	6	5	1	2	5	1	3	9	5	5	2	2	1	7	1	3	5	1	5	1	5					
5	5	2	5	1	1	1	1	1	1	11	5	2	1	5	2	1	10	1	2	1	1	5	1	7	1	2	5	1	6	1	2	1	1	5	6	5	1	2	5	1	3	9	5	5	2	2	1	7	1	2	5	1	5	1	5						
5	3	5	5	1	1	1	1	1	1	11	5	2	1	5	2	5	10	1	2	1	1	5	1	7	1	2	5	1	6	1	5	1	2	5	6	5	1	2	5	1	3	9	5	5	2	2	1	7	1	2	5	1	5	1	5						
5	3	5	5	1	1	1	1	1	1	11	5	2	1	5	2	5	9	2	5	1	5	1	7	1	1	2	5	1	6	1	5	1	2	5	6	5	1	2	5	1	3	9	5	5	2	2	1	7	1	2	5	1	5	1	5						
5	5	2	5	1	1	1	1	1	1	11	5	2	1	5	2	5	8	1	5	2	1	5	1	7	1	2	5	1	6	1	5	1	2	5	6	5	1	2	5	1	3	9	5	5	2	2	1	7	1	2	5	1	5	1	5						
3	5	5	5	1	1	1	1	1	1	11	5	1	2	5	2	5	9	2	5	1	5	1	7	1	1	2	5	1	6	1	5	1	2	5	6	5	1	2	5	1	3	9	5	5	2	2	1	7	1	2	5	1	5	1	5						
5	5	2	5	1	1	1	1	1	1	11	5	2	1	5	2	5	8	1	5	1	2	5	1	7	1	2	5	1	6	1	5	1	2	5	6	5	1	2	5	1	3	9	5	5	2	2	1	7	1	2	5	1	5	1	5						
2	5	5	5	1	1	1	1	1	1	11	5	1	2	5	2	5	9	2	5	1	5	1	7	1	1	2	5	1	6	1	5	1	2	5	6	5	1	2	5	1	3	9	5	5	2	2	1	7	1	2	5	1	5	1	5						
2	5	5	5	1	1	1	1	1	1	11	5	1	2	5	2	5	9	2	5	1	5	1	7	1	1	2	5	1	6	1	5	1	2	5	6	5	1	2	5	1	3	9	5	5	2	2	1	7	1	2	5	1	5	1	5						
5	5	2	5	1	1	1	1	1	1	11	5	2	1	5	2	5	8	1	5	1	2	5	1	7	1	2	5	1	6	1	5	1	2	5	6	5	1	2	5	1	3	9	5	5	2	2	1	7	1	2	5	1	5	1	5						
2	5	5	5	1	1	1	1	1	1	11	5	1	2	5	2	5	9	2	5	1	5	1	7	1	1	2	5	1	6	1	5	1	2	5	6	5	1	2	5	1	3	9	5	5	2	2	1	7	1	2	5	1	5	1	5						
5	5	2	5	1	1	1	1	1	1	11	5	2	1	5	2	5	8	1	5	1	2	5	1	7	1	2	5	1	6	1	5	1	2	5	6	5	1	2	5	1	3	9	5	5	2	2	1	7	1	2	5	1	5	1	5						
5	3	5	5	1	1	1	1	1	1	11	5	2	1	5	2	5	10	2	5	1	1	5	1	7	1	2	5	1	6	1	2	1	1	5	6	5	2	1	5	1	1	7	5	5	5	2	1	6	2	2	1	5	3	8	1	2	5	1	5		
5	3	5	5	1	1	1	1	1	1	11	5	2	1	5	2	5	10	2	5	1	1	5	1	7	1	2	5	1	6	1	2	1	1	5	6	5	1	2	5	1	3	9	5	5	2	2	1	7	1	1	2	5	1	5	1	5					
8	4	3	4	5	6	5	6	4	4	31	3	3	3	4	3	21	3	3	3	2	3	17	2	3	2	3	18	3	4	3	3	18	5	1	2	5	1	2	8	5	2	5	5	1	6	1	1	2	2	7	2	1	5	2	6						
5	5	5	5	1	2	1	1	1	1	11	5	2	1	2	1	2	5	10	1	2	1	1	5	1	7	1	2	5	1	6	2	5	1	1	5	6	5	1	2	2	1	2	9	5	5	2	1	6	1	1	1	2	5	1	5	1	5				
6	3	4	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	4	24	1	2	1	1	5	3	8	1	2	2	2	3	2	1	1	1	5	6	5	1	2	5	2	1	8	5	5	2	5	1	6	1	1	2	5	1	5	1	5					
6	4	3	5	5	4	3	3	4	3	39	5	1	3	2	2	4	16	1	5	2	1	5	2	8	1	1	2	1	6	2	5	1	1	5	6	5	1	2	5	1	2	8	5	2	5	2	1	7	2	1	1	2	5	1	5	1	5				
5	5	5	5	1	1	2	1	1	1	11	5	2	1	2	1	2	10	1	5	1	2	5	2	8	1	2	5	1	7	1	5	1	1	2	5	6	5	2	1	5	1	1	7	5	2	5	5	2	3	1	2	1	2	2	5	1	5	1	5		

4	8	1	4	8	4	8	4	8	4	8	8	8	21	2	5	1	1	1	8	1	2	1	1	6	1	1	1	2	5	6	5	1	2	1	1	2	8	5	1	5	2	2	7	1	2	1	1	2	7	1	2	1	2	6		
5	2	1	1	1	1	1	1	11	5	2	1	2	5	10	1	2	1	2	5	8	2	1	2	1	7	1	2	1	1	6	3	2	8	8	8	8	5	28	1	2	5	1	2	7	2	1	5	1	2	7	1	2	5	1	5	
6	3	3	3	8	4	4	8	8	8	2	8	2	8	17	8	2	1	2	8	15	8	8	2	2	18	2	4	4	4	18	8	8	8	4	8	19	8	3	8	2	18	8	1	2	8	4	15	8	8	8	4	11				
7	2	1	1	1	1	1	1	11	5	2	1	2	5	10	8	5	1	1	1	8	1	2	5	1	6	1	2	1	1	6	5	1	2	5	2	8	2	5	1	2	7	1	2	1	1	2	7	1	2	1	1	5				
8	1	1	1	2	1	1	1	1	11	5	2	1	2	5	10	1	2	1	1	8	1	2	1	1	6	1	2	1	1	6	5	1	2	2	1	2	8	5	1	2	1	1	2	7	1	1	2	2	7	4	8	8	8	18		
9	4	4	4	4	8	8	4	8	8	8	4	8	8	26	2	5	1	1	1	2	8	1	2	1	6	2	1	1	6	5	2	1	1	2	1	8	5	2	5	1	1	6	1	2	2	5	1	7	4	8	2	11				
10	4	4	4	8	8	4	4	8	8	4	8	4	8	24	4	8	4	8	4	25	4	2	8	8	17	1	2	1	1	6	5	1	2	2	1	2	8	5	1	2	2	1	2	8	1	1	2	1	5							
11	4	4	4	8	8	8	2	2	4	8	8	8	8	22	8	8	8	8	4	18	4	2	4	6	18	4	8	8	18	4	8	8	8	4	21	4	8	8	8	17	4	8	4	8	18	4	8	2	12							
12	1	2	1	1	1	1	1	11	5	2	1	2	5	1	2	1	1	1	7	1	1	2	1	6	1	2	1	1	6	5	1	2	2	1	2	8	5	2	2	5	2	7	1	2	1	1	2	1	1	5						
13	1	1	1	1	2	1	1	1	11	5	2	1	2	5	10	2	5	1	1	1	8	1	2	1	1	6	1	2	1	1	6	5	8	1	1	1	1	8	8	5	1	1	1	1	3	2	1	1	5	6	1	1	2	1	5	
14	3	3	2	8	2	8	4	8	8	2	2	2	4	19	8	8	8	4	8	20	2	2	8	8	18	8	4	2	2	18	2	2	2	8	8	5	8	8	8	16	2	2	8	8	15	4	8	8	2	18						
15	4	4	4	2	2	8	8	8	8	8	4	8	8	18	8	8	2	2	8	18	2	2	2	8	11	8	8	4	4	18	5	1	2	1	1	8	9	5	2	1	5	2	7	2	1	1	5	6	1	2	5	1	5			
16	4	3	2	2	2	8	2	8	4	8	2	8	8	17	1	2	1	1	1	7	2	8	8	2	18	1	2	1	1	6	2	8	8	8	1	8	14	8	8	8	2	15	2	2	2	8	11	8	8	2	11					
17	4	4	4	8	8	2	8	8	8	8	4	8	8	22	2	2	8	8	14	2	2	2	8	12	2	4	2	2	2	12	5	1	2	5	1	1	7	4	8	4	8	2	18	8	4	5	4	8	18	4	8	2	11			
18	1	1	1	1	1	1	1	11	5	2	1	2	5	10	1	1	2	1	1	8	1	2	1	1	6	1	1	2	1	1	6	5	8	1	1	1	1	2	8	9	5	1	1	1	2	8	9	5	1	1	6					
19	1	1	1	1	1	1	1	11	5	2	1	2	5	10	1	1	2	1	1	7	1	2	1	1	6	1	2	1	1	6	5	1	1	1	2	8	9	5	1	1	1	2	8	9	5	1	1	1	1	1	1	12				
20	4	4	3	2	2	2	8	8	29	2	8	2	8	18	2	2	8	2	14	8	8	2	2	14	8	2	2	8	12	8	2	8	8	10	5	1	2	1	1	8	9	8	2	8	8	20	1	2	2	1	7	1	1	2	1	5
21	4	3	2	8	2	8	4	27	8	2	8	2	8	18	2	2	8	8	2	15	2	2	8	12	1	2	1	1	6	5	1	2	1	1	8	9	8	8	8	2	14	8	4	8	2	14	4	8	2	11						
22	4	2	8	2	8	2	4	28	8	2	8	2	8	18	2	8	2	8	15	2	8	2	2	12	8	8	2	8	12	8	2	8	8	8	17	2	8	8	8	12	8	2	8	8	12	4	8	8	2	12						
23	4	2	8	2	8	2	4	28	5	2	1	2	1	2	10	2	8	2	15	2	2	8	2	1	10	1	8	4	4	11	5	1	2	1	1	8	9	5	2	1	1	8	9	5	2	1	1	2	7	4	8	2	11			
24	4	3	2	8	2	8	4	29	8	2	8	2	8	18	8	2	8	2	15	8	2	2	8	12	1	2	1	1	6	4	8	8	8	4	8	21	4	8	8	8	17	8	4	8	8	17	8	4	8	8	17					
25	2	2	4	2	2	1	4	8	8	2	4	8	2	4	8	28	2	2	2	4	8	2	2	2	10	1	1	8	8	2	14	5	1	2	1	1	8	9	8	2	5	1	2	15	4	4	2	2	8	14	1	1	2	1	5	
26	3	2	3	2	8	8	8	27	2	8	8	4	8	8	22	2	5	1	1	2	8	10	8	8	2	8	14	8	8	4	8	19	5	1	2	1	1	8	9	8	8	2	2	1	12	1	2	1	1	2	7	4	8	8	18	
27	4	4	4	4	4	8	4	8	8	8	4	8	8	29	8	2	2	8	8	16	8	1	1	8	11	1	2	1	1	6	8	8	8	8	5	5	28	5	2	5	1	2	7	8	8	2	3	11	8	8	2	8	11			
28	4	4	4	8	8	8	2	1	4	8	8	2	4	8	24	8	8	8	8	25	2	2	2	8	8	8	8	2	12	8	8	2	8	4	8	8	17	8	8	8	8	2	12	8	8	8	15	2	8	8	8	14				
29	2	4	2	2	1	4	8	8	1	27	5	2	1	2	10	8	8	2	2	14	8	8	8	8	17	2	8	8	8	14	8	4	2	8	8	19	2	2	2	8	11	8	4	8	8	5	19	1	1	2	1	5				
30	2	2	4	2	2	1	4	8	4	2	28	8	8	2	2	8	8	4	21	4	8	8	4	20	4	8	8	2	4	17	2	8	4	8	8	16	8	8	2	8	8	18	5	2	1	1	1	5	2	2	8	8	18			
31	1	1	1	1	1	1	1	11	5	2	1	2	5	10	1	1	2	1	1	8	1	2	1	1	6	1	1	2	1	1	6	5	1	2	1	1	1	2	8	9	5	1	1	1	2	8	9	5	1	1	6					
32	1	1	1	1	1	1	1	11	5	2	1	2	5	10	1	1	2	1	1	8	1	1	2	1	1	6	1	1	2	1	1	6	5	1	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		

**Base de datos de rumor institucional**

D.1 TIPOS					D.2 FUENTE					D.3 CANALES DE TRANSMISIÓN				
1	2	3	4	5	T.C	6	7	8	9	10	11	12	13	T.C
4	2	4	3	4	17	2	3	2	4	4	4	3	2	13
4	3	4	3	3	17	4	3	4	2	1	1	1	3	6
4	3	4	2	4	17	2	3	2	3	4	4	3	3	14
4	3	2	4	2	15	5	4	3	2	4	2	1	3	10
4	3	2	4	3	16	5	3	2	4	2	3	1	2	8
4	3	2	4	3	16	4	3	2	1	3	2	1	3	9
4	3	4	4	3	18	5	3	3	2	4	3	2	4	13
4	3	4	3	5	19	5	3	2	1	3	2	1	4	10
4	3	4	3	5	19	5	3	3	2	3	2	4	1	10
4	3	4	3	4	18	5	3	2	2	1	2	1	3	7
4	3	4	3	4	18	4	3	2	1	3	1	1	4	9
4	2	3	4	2	15	4	3	4	3	4	2	4	2	12
4	3	4	4	3	18	3	3	2	3	2	3	1	3	9
4	3	4	5	4	20	4	3	4	3	4	5	3	4	16
4	3	4	3	5	19	4	3	4	3	4	3	1	3	11
4	5	3	4	4	20	4	3	4	3	4	3	4	3	14
4	3	4	4	2	17	5	5	5	4	4	4	5	4	17
4	3	4	5	3	19	5	4	3	4	3	2	4	4	13
4	5	4	3	4	20	4	4	4	4	3	5	5	3	16
4	3	5	4	5	21	5	4	3	4	5	4	3	4	16
5	3	4	5	4	21	5	3	4	4	4	5	3	4	16
4	2	4	2	5	17	5	3	4	5	2	4	3	5	14
4	3	4	3	4	18	4	3	4	5	3	4	5	4	16

2	4	4	3	4	17	5	3	1	2	1	2	5	4	12
4	3	4	3	4	18	1	2	3	1	4	4	2	4	14
2	4	3	4	4	17	3	4	4	3	4	4	2	4	14
3	4	2	4	4	17	2	3	4	4	2	4	3	4	13
5	2	4	2	4	17	5	2	3	4	4	1	3	4	12
2	4	2	4	4	16	2	4	3	4	4	2	4	4	14
4	2	4	2	4	16	5	2	1	3	4	4	2	4	14
3	2	3	4	2	14	4	3	2	3	4	3	2	4	13
4	2	4	3	4	17	4	2	4	5	3	4	3	4	14
4	3	5	3	4	19	5	3	4	3	4	5	4	2	15
5	4	4	4	3	20	4	3	3	4	3	3	1	3	10
3	4	4	5	4	20	4	3	5	4	5	4	5	4	18
3	2	1	4	2	12	4	4	2	1	3	3	1	3	10
2	1	1	1	3	8	1	1	1	1	4	4	1	1	10
3	2	4	5	4	18	4	2	2	2	4	2	1	2	9
1	3	3	4	3	14	5	3	3	4	4	1	1	1	7
3	1	3	4	2	13	3	2	4	4	4	2	1	3	10
5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	5	4	5	4	18
5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	5	4	19
5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	4	4	4	17
5	4	5	5	5	24	5	3	4	4	5	4	5	4	18
5	4	5	5	5	24	5	3	5	4	5	4	4	4	17
5	4	4	5	5	23	5	3	5	5	5	4	5	5	19
5	4	5	5	5	24	5	3	4	4	5	4	5	4	18
5	5	5	5	5	25	5	3	5	5	5	4	5	4	18
5	4	5	5	5	24	5	3	4	5	4	5	4	4	17
5	5	5	5	5	25	5	3	5	5	5	4	4	4	17
5	5	5	5	5	25	5	3	4	5	5	4	4	4	17

5	3	5	5	5	23	5	3	5	5	5	4	4	4	17
5	4	5	5	5	24	5	4	4	4	5	4	4	5	18
5	3	5	5	5	23	5	3	5	5	5	4	4	4	17
5	3	5	5	5	23	5	3	4	5	5	4	4	4	17
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	4	4	4	17
5	3	5	5	5	23	5	3	4	4	4	5	3	4	16
5	3	5	5	5	23	5	3	4	5	5	4	4	4	17
5	3	5	5	5	23	5	3	4	5	5	4	5	3	17
5	3	5	5	5	23	5	3	4	5	5	4	4	5	18
5	3	5	5	5	23	5	3	5	5	5	4	4	3	16
5	5	5	5	5	25	5	3	4	5	5	4	4	4	17
1	2	3	3	2	11	1	1	2	2	2	2	1	1	6
3	1	1	3	1	9	1	1	1	1	4	1	1	1	7
3	3	3	2	3	14	2	3	3	3	3	3	2	4	12
4	2	5	4	4	19	4	4	1	3	2	4	2	2	10
5	4	5	3	2	19	3	2	3	3	3	2	1	3	9
3	3	4	4	3	17	3	3	3	3	3	3	3	3	12
3	2	4	5	5	19	5	2	2	5	2	5	1	5	13
3	3	4	5	2	17	3	5	2	4	3	3	2	5	13
3	2	2	4	3	14	3	2	3	4	4	3	2	2	11
1	1	1	1	1	5	1	1	1	3	2	1	1	1	5
5	4	1	5	2	17	4	2	1	4	3	4	1	1	9
5	2	2	4	3	16	4	5	3	5	3	3	3	3	12
3	2	3	3	2	13	2	4	2	3	3	2	2	2	9
1	1	1	3	1	7	1	1	1	1	1	1	1	3	6
5	3	1	5	4	18	3	2	1	2	3	2	3	3	11
3	2	1	4	3	13	3	3	2	4	2	1	1	3	7
2	2	3	3	2	12	2	2	1	2	2	1	1	2	6

4	3	2	4	4	17	4	2	4	4	3	3	1	3	10
2	3	4	3	2	14	3	5	3	4	3	5	5	5	18
1	3	1	1	3	9	1	1	1	3	3	3	1	1	8
5	3	5	5	5	23	5	4	5	4	5	4	4	4	17
5	3	5	5	5	23	5	3	4	4	4	5	4	4	17
5	3	5	5	5	23	5	3	5	5	5	4	5	4	18
5	4	5	5	5	24	4	3	4	5	5	4	4	4	17
4	4	5	5	5	23	5	3	4	5	5	4	4	4	17
4	4	5	5	5	23	5	3	4	4	4	5	4	4	17
4	4	5	5	4	22	5	3	4	5	4	5	4	4	17
4	4	5	5	4	22	4	4	4	5	5	4	4	4	17
4	4	5	5	5	23	5	3	5	4	5	4	4	4	17
4	4	5	5	5	23	5	3	5	4	5	4	4	4	17
4	4	5	5	4	22	5	4	5	5	5	5	3	4	17
4	4	5	5	5	23	5	3	5	4	5	4	4	4	17
4	3	5	5	5	22	4	4	4	4	5	4	4	4	17
4	3	5	5	5	22	4	4	4	4	5	4	4	4	17
4	3	5	5	5	22	4	3	4	5	5	4	3	4	16
5	2	4	3	4	18	4	1	1	4	4	4	1	4	13
4	3	3	4	3	17	5	3	5	4	4	5	2	4	15
4	2	4	2	4	16	5	2	3	1	3	4	1	4	12
4	2	4	3	4	17	5	1	2	4	4	4	2	4	14
5	2	3	4	3	17	5	4	4	4	1	1	3	4	9
4	2	3	5	3	17	3	4	4	3	4	4	3	4	15
5	3	4	3	3	18	3	1	1	4	4	4	2	4	14
5	3	4	3	4	19	5	3	4	4	4	3	5	4	16
5	3	4	3	4	19	5	3	4	4	4	2	4	4	14
4	3	4	3	4	18	5	4	4	4	4	3	4	4	15

5	3	5	3	4	20	5	3	4	4	4	2	3	4	13
4	2	4	3	4	17	1	3	4	4	4	1	3	5	13
5	3	4	3	4	19	5	3	4	4	4	2	3	4	13
4	3	4	3	4	18	3	4	3	2	4	3	5	4	16
5	2	4	3	4	18	3	4	4	4	4	1	3	4	12
5	4	3	4	4	20	5	1	1	4	4	4	2	4	14
4	3	4	4	3	18	5	3	4	4	4	2	3	4	13
4	3	4	3	4	18	5	2	4	2	4	4	3	4	15
5	3	4	3	4	19	5	3	4	4	2	1	1	3	7
5	3	4	5	4	21	1	3	4	4	4	5	3	4	16
4	2	4	5	3	18	5	2	4	2	4	2	4	4	14
4	3	4	2	4	17	5	3	4	4	4	3	5	4	16
4	5	3	4	5	21	3	3	4	4	3	4	3	4	14
5	3	4	5	4	21	4	3	4	4	5	3	4	3	15
4	5	3	4	5	21	5	3	4	4	3	5	4	4	16
3	3	4	4	4	18	4	3	4	4	3	5	2	4	14
4	3	4	2	4	17	5	3	5	3	4	4	3	4	15
4	3	4	5	4	20	5	3	4	4	4	5	2	4	15
4	3	3	4	4	18	5	2	4	5	4	4	2	3	13
4	4	3	5	4	20	5	4	4	4	3	5	2	4	14
4	3	5	3	4	19	5	2	4	5	4	3	5	4	16
4	3	4	4	5	20	4	3	4	3	5	4	2	4	15
4	3	4	3	3	17	5	3	4	3	3	5	4	4	16
4	3	4	5	4	20	5	3	4	4	4	5	2	4	15
4	3	4	5	4	20	5	3	4	4	4	5	2	4	15
4	3	4	5	4	20	5	3	4	4	4	5	2	4	15
4	3	4	5	4	20	5	3	4	4	4	5	2	4	15
4	3	4	5	4	20	5	3	4	4	4	5	2	4	15

4	3	4	5	4	20	5	3	4	4	4	5	2	4	15
4	3	4	5	4	20	5	3	4	4	4	5	2	4	15
4	3	4	5	4	20	5	3	4	4	4	5	2	4	15
2	2	1	2	1	8	3	3	1	2	4	1	1	1	7
3	3	2	4	3	15	3	1	2	2	3	3	3	4	13
1	2	3	4	1	11	3	2	1	4	1	4	1	1	7
5	3	2	3	4	17	4	2	4	4	2	2	2	3	9
1	3	3	5	3	15	5	3	5	5	5	5	1	4	15
4	5	3	5	3	20	3	2	3	3	3	3	1	5	12
5	5	5	5	5	25	5	1	2	5	5	5	5	1	16
3	5	2	2	1	13	3	2	4	2	3	2	1	4	10
3	3	2	5	3	16	3	3	3	2	4	3	1	1	9
2	3	3	5	3	16	3	3	3	3	3	3	2	2	10
1	1	3	3	3	11	3	4	1	3	1	3	1	3	8
1	2	2	2	4	11	2	1	1	1	1	3	1	1	6
1	2	3	2	4	12	2	4	3	4	1	3	1	3	8
4	3	3	3	5	18	3	3	3	3	3	4	1	1	9
1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	3	3	1	3	10
3	2	2	1	2	10	1	1	1	1	2	1	1	2	6
3	2	1	4	1	11	1	1	1	1	1	1	1	3	6
3	3	2	3	2	13	3	3	3	2	2	3	2	2	9
1	2	3	3	3	12	2	3	2	2	3	4	1	4	12
5	3	4	5	4	21	4	3	4	4	4	3	4	1	12
3	2	3	3	1	12	2	4	1	2	3	3	3	3	12
3	1	1	3	1	9	1	1	1	4	1	1	1	1	4
1	3	3	3	3	13	3	1	3	3	3	3	1	1	8
4	3	2	4	2	15	2	4	3	2	4	2	3	2	11
3	2	3	3	2	13	3	1	1	3	2	3	1	3	9



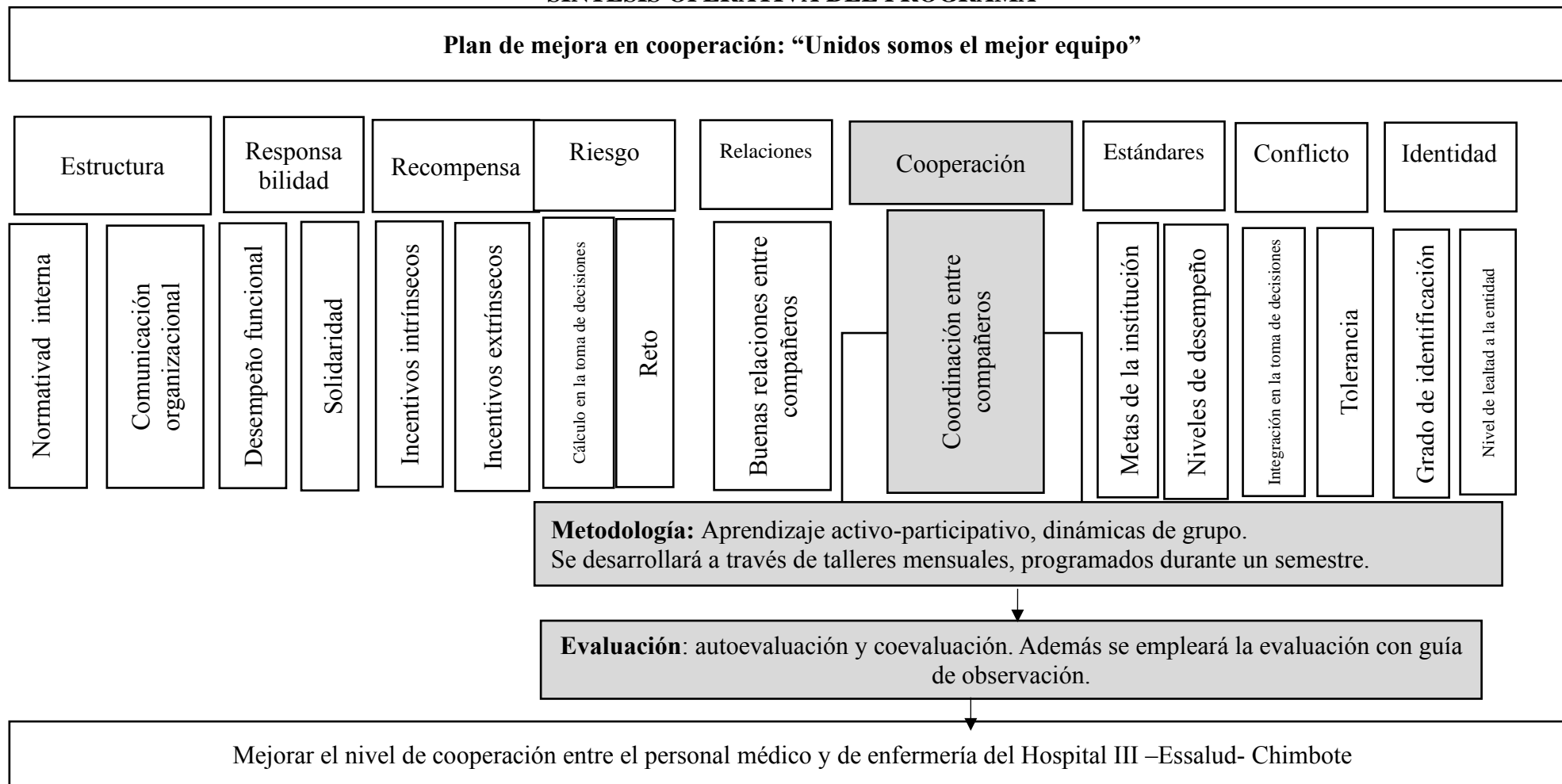
5	3	5	5	3	21	3	4	3	4	4	4	3	4	15
3	2	3	4	3	15	4	1	2	2	3	3	1	1	8
4	3	3	4	3	17	3	2	1	3	3	2	2	4	11
3	3	4	5	4	19	3	2	2	2	3	3	1	3	10
1	3	3	3	2	12	2	1	2	3	3	3	1	3	10
1	1	4	5	3	14	3	1	1	4	3	3	1	3	10
3	2	4	4	3	16	4	4	2	3	3	3	1	2	9
4	2	1	4	3	14	4	2	3	3	4	4	1	3	12
1	3	3	4	2	13	2	1	5	2	5	2	1	2	10
2	3	3	4	3	15	3	1	1	2	2	3	2	4	11
4	3	2	4	1	14	2	1	1	2	2	1	1	2	6
3	2	3	3	2	13	3	2	1	1	2	2	1	2	7
5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	5	4	4	4	17
5	3	5	5	4	22	5	4	5	5	5	4	4	4	17
3	1	2	4	3	13	3	3	3	4	4	3	2	3	12
2	2	2	3	3	12	3	2	3	3	3	3	1	1	8
4	3	4	5	3	19	3	5	1	3	5	3	3	5	16
3	2	3	4	3	15	4	3	2	3	2	1	1	3	7
3	2	3	2	4	14	5	4	3	2	3	4	3	2	12
4	3	2	1	3	13	4	3	4	2	4	2	3	4	13
4	3	2	4	3	16	5	2	2	1	2	1	4	4	11
4	3	5	4	4	20	5	3	4	4	4	5	2	4	15
4	3	5	4	4	20	5	3	4	4	4	5	2	4	15
4	3	4	5	4	20	5	3	4	4	4	5	2	4	15
4	3	5	4	4	20	5	3	4	4	4	5	2	4	15
4	3	4	5	4	20	5	3	4	4	4	5	2	4	15
4	3	4	5	4	20	5	3	4	4	4	5	2	4	15
4	3	5	4	5	21	5	3	4	4	4	5	2	4	15

4	3	4	5	4	20	5	3	4	4	4	5	2	4	15
4	3	4	5	4	20	5	3	4	4	4	5	2	4	15
4	3	4	5	4	20	5	3	4	4	4	5	2	4	15
4	3	4	5	4	20	5	3	4	4	4	5	2	4	15
4	3	4	5	4	20	5	3	4	4	4	5	2	4	15
4	3	4	5	4	20	5	3	4	4	4	5	2	4	15
4	3	4	5	4	20	5	3	4	4	4	5	2	4	15
4	3	4	5	4	20	5	3	4	4	4	5	2	4	15
4	3	4	5	4	20	5	3	4	4	4	5	2	4	15
4	3	5	3	4	19	5	3	4	4	4	5	2	4	15
4	4	3	3	5	19	5	3	4	4	4	5	2	4	15
4	3	4	5	4	20	5	3	4	4	4	5	2	4	15
4	3	4	5	4	20	5	3	4	4	4	5	2	4	15
4	3	4	5	4	20	5	3	4	4	4	5	2	4	15
4	3	4	5	4	20	5	3	4	4	4	5	2	4	15
4	3	4	5	4	20	5	3	4	4	4	5	2	4	15
4	3	4	5	4	20	5	3	4	4	4	5	2	4	15
4	3	4	4	5	20	5	3	4	4	4	5	2	4	15
4	3	4	5	4	20	5	3	4	4	4	5	2	4	15
4	3	4	5	4	20	5	3	4	4	4	5	2	4	15
4	3	4	5	4	20	5	3	4	4	4	5	2	4	15
4	3	4	5	4	20	5	3	4	4	4	5	2	4	15
4	3	4	5	4	20	5	3	4	4	4	5	2	4	15
4	3	4	5	4	20	5	3	4	4	4	5	2	4	15
4	3	4	5	4	20	5	3	4	4	4	5	2	4	15
4	3	4	5	5	21	5	3	4	4	4	5	2	4	15
4	3	4	5	4	20	5	3	4	4	4	5	2	4	15

4	3	4	5	4	20	5	3	4	4	4	5	2	4	15
4	3	4	5	4	20	5	3	4	4	4	5	2	4	15
4	3	4	5	4	20	5	3	4	4	4	5	2	4	15
4	3	4	5	4	20	5	3	4	4	4	5	2	4	15
4	3	4	5	4	20	5	3	4	4	4	5	2	4	15
4	3	3	4	3	17	4	3	2	2	2	4	1	3	10
3	3	4	4	4	18	4	2	3	3	2	3	1	3	9
4	4	2	4	3	17	4	2	2	3	3	3	1	2	9
3	3	4	3	2	15	3	2	3	3	4	3	4	2	13
5	5	4	4	3	21	4	3	3	3	4	3	4	4	15
2	3	4	4	1	14	1	1	1	2	2	2	1	1	6
2	4	3	3	5	17	5	1	1	2	4	3	2	4	13
4	3	4	5	4	20	5	3	4	4	4	5	2	4	15
3	2	4	5	4	18	5	3	4	4	4	5	2	4	15
5	3	4	5	4	21	5	3	4	4	4	2	4	4	14
4	3	4	2	4	17	5	3	4	4	2	4	1	4	11
4	3	5	5	5	22	5	3	4	4	4	5	3	4	16
4	3	5	5	5	22	5	3	4	4	4	5	3	4	16
4	3	5	5	5	22	5	3	4	4	4	5	3	3	15
4	3	4	5	4	20	5	3	4	4	4	5	2	4	15
4	3	4	5	3	19	5	4	2	3	4	2	3	2	11
3	2	3	2	3	13	4	3	2	3	3	2	1	2	8
3	3	4	2	3	15	3	3	2	3	2	3	3	2	10
4	3	2	3	4	16	4	3	2	3	4	3	2	3	12

Anexo 6: Propuesta de mejora

**SÍNTESIS OPERATIVA DEL PROGRAMA**



## Desarrollo de la propuesta

### Taller N°1: Fortalecemos la autoestima de los trabajadores del hospital III Essalud, Chimbote, 2019

#### 1. Datos generales

1.1. Responsable: Mgtr. Carol Giovanna Torres Solano

1.2. Beneficiarios: **trabajadores del hospital III Essalud, Chimbote, 2019**

1.3. Fecha de ejecución: Febrero 2020.

#### 2. Diseño del taller

Actividades	Descripción	Recursos	Tiempo
INICIO	Actividad introductoria - Ejecución de dinámica “Cómo me siento conmigo mismo en mi rol como personal de salud en el Hospital III Essalud, Chimbote”	Exposición oral Equipo multimedia	20 minutos
	Actividades cognitivas - Se presenta un video: La autoestima: qué es y cómo potenciarla” - Se formulan preguntas en relación al video: ¿Qué se entiende por autoestima? ¿Cuáles son los componentes de la autoestima?	Exposición oral Equipo multimedia  Video: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=xdd2I9OUga0">https://www.youtube.com/watch?v=xdd2I9OUga0</a>	30 minutos
DESARROLLO	Se explica la información científica sobre: AUTOESTIMA:	Exposición oral Equipo multimedia	90 minutos

	<p>Definición e importancia</p> <p>Componentes de la autoestima</p> <p>Autorespeto</p> <p>Autoconcepto</p> <p>Autoaceptación</p> <p>Autoconocimiento</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ejercicios de autoestima integral</li> <li>- Dinámica para fortalecer el Autorespeto: Responder a la pregunta “me respeto a mí mismo y respeto a los demás</li> <li>- Dinámica para fortalecer el Autoconcepto: “Describir como me defino como persona y como profesional y cómo me definen las personas.</li> <li>- Dinámica para fortalecer el Autoaceptación: “Describir como soy y si me acepto como soy con mis virtudes y defectos</li> <li>- Dinámica para fortalecer el Autoconocimiento: “Describir como soy en todos los planos (físicos, en tu personalidad, en los roles de amigo, padre, profesional, en lo social o cívico).</li> </ul>	Tiras léxicas	
<b>CIERRE</b>	Se presentan en equipo de trabajo las conclusiones respecto a la importancia del fortalecimiento de la autoestima en el desarrollo personal, social y profesional de las personas	Exposición oral Equipo multimedia Mapas conceptuales	45 minutos

## Taller N°2: Fortalecemos la motivación de los trabajadores del hospital III Essalud, Chimbote, 2019

### 3. Datos generales

1.4. Responsable: Mgtr. Carol Giovanna Torres Solano

1.5. Beneficiarios: **trabajadores del hospital III Essalud, Chimbote, 2019**

1.6. Fecha de ejecución: Febrero 2020.

### 4. Diseño del taller

Actividades	Descripción	Recursos	Tiempo
INICIO	Actividad introductoria - Ejecución de dinámica “Cómo desarrollar la motivación laboral”	Exposición oral Equipo multimedia	20 minutos
	Actividades cognitivas - Se presenta un video: La motivación en el ámbito laboral: qué es y cómo potenciarlo” - Se formulan preguntas en relación al video: ¿Qué se entiende por motivación en el trabajo? ¿Cómo se motivan las personas en los hospitales?	Exposición oral Equipo multimedia  Video: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=3DLzTXQWhCE">https://www.youtube.com/watch?v=3DLzTXQWhCE</a>	30 minutos
DESARROLLO	Se explica la información científica sobre: <b>MOTIVACIÓN:</b> Definición e importancia	Exposición oral Equipo multimedia Tiras léxicas	90 minutos

	<p>La motivación en el trabajo</p> <p>Factores extrínsecos de la motivación laboral.</p> <p>Factores intrínsecos de la motivación laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ejercicios de motivación laboral</li> <li>- Dinámica para fortalecer la motivación extrínseca en el trabajo.</li> <li>- Dinámica para fortalecer la motivación intrínseca en el trabajo.</li> </ul>		
CIERRE	Se presentan en equipo de trabajo las conclusiones respecto a la importancia del fortalecimiento de la motivación laboral del personal de salud en un hospital.	Exposición oral Equipo multimedia Mapas conceptuales	45 minutos



### Taller N°3: Fortalecemos las actitudes en el trabajo en el hospital III Essalud, Chimbote, 2019

#### 5. Datos generales

1.7. Responsable: Mgtr. Carol Giovanna Torres Solano

1.8. Beneficiarios: **trabajadores del hospital III Essalud, Chimbote, 2019**

1.9. Fecha de ejecución: Febrero 2020.

#### 6. Diseño del taller

Actividades	Descripción	Recursos	Tiempo
INICIO	Actividad introductoria - Ejecución de dinámica “Cómo desarrollar las actitudes positivas en el trabajo”	Exposición oral Equipo multimedia	20 minutos
	Actividades cognitivas - Se presenta un video: “Actitud positiva en el trabajo y en la vida” - Se formulan preguntas en relación al video: ¿Qué se entiende por actitudes positivas en el trabajo y en la vida? ¿Crees que como personal de la salud muestras actitudes positivas en el trabajo y en la vida?	Exposición oral Equipo multimedia  Video: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=CaHNWffKNEY">https://www.youtube.com/watch?v=CaHNWffKNEY</a>	30 minutos
DESARROLLO	Se explica la información científica sobre: <b>ACTITUDES POSITIVAS EN EL TRABAJO:</b> Definición e importancia	Exposición oral Equipo multimedia Tiras léxicas	90 minutos

	<p>Tipos de actitudes positivas hacia el trabajo</p> <p>Identificación hacia el trabajo.</p> <p>El compromiso hacia el trabajo.</p> <p>El involucramiento en el trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ejercicios para fortalecer la identificación hacia el trabajo</li> <li>- Ejercicios para fortalecer el compromiso hacia el trabajo</li> <li>- Ejercicios para fortalecer el involucramiento hacia el trabajo.</li> </ul>		
CIERRE	<p>Se presentan en equipo de trabajo las conclusiones respecto a la importancia del fortalecimiento de las actitudes positivas laborales del personal de salud en un hospital.</p>	<p>Exposición oral</p> <p>Equipo multimedia</p> <p>Mapas conceptuales</p>	<p>45 minutos</p>

## Anexo 7: Artículo científico

### 1. TÍTULO:

“Rumor institucional y clima organizacional del hospital III Essalud, Chimbote, 2019”

### 2. AUTORA:

Mg. Carol Giovanna Torres Solano

**Correo:** caroltorres07@gmail.com

### 3. RESUMEN:

El presente trabajo de investigación planteó el objetivo general de determinar la relación que existe entre el rumor institucional y el clima organizacional del hospital III Essalud, Chimbote, 2019. El estudio es de tipo descriptivo, diseño correlacional, con corte transversal, propositiva, el cual contó con una población de 659 trabajadores, de los cuales se calculó una muestra de 243 trabajadores, a quienes se les aplicaron seis instrumentos, entre ellos, cuestionarios, guía de entrevista y guía de observación para ambas variables. Para analizar los datos, se empleó la estadística inferencial, mediante la prueba de correlación de Pearson para determinar el nivel de asociación entre las variables Rumor y Clima organizacional y sus respectivas dimensiones y la prueba estadística “t” Student para determinar la significancia de la correlación entre variables y/o dimensiones. Del análisis de resultados se identificó que cinco dimensiones del clima organizacional presentaron una correlación negativa (responsabilidad, recompensa, relaciones, cooperación e identidad) con respecto al rumor institucional. En conclusión, la investigación, confirma la hipótesis planteada: existe una correlación negativa muy débil (coeficiente de Pearson es = -0.080) entre el rumor institucional y el clima organizacional de los trabajadores del hospital III Essalud, Chimbote, 2019.

**PALABRAS CLAVE:** clima organizacional, rumor institucional, cooperación

### 4. ABSTRACT:

The present research work proposed the general objective of determining the relationship between the institutional rumor and the organizational climate of the Essalud III hospital,

Chimbote, 2019. The study is descriptive, with a correlational research design, which included A population of 659 workers, of which a sample of 243 workers was calculated, to whom six instruments were applied, including questionnaires, interview guide and observation guide for both variables. In order to analyze the data, inferential statistics was used, using the Pearson correlation test to determine the level of association between the variables Rumor and Organizational Climate and their respective dimensions and the statistical test “t” Student to determine the significance of the correlation between variables and / or dimensions. From the analysis of results, it was identified that five dimensions of the organizational climate presented a negative correlation (responsibility, reward, relationships, cooperation and identity) with respect to institutional rumor. In conclusion, the research confirms the hypothesis of the research proposed: there is a very weak negative correlation (Pearson's coefficient is -0.080) between the institutional rumor and the organizational climate of the workers of the hospital III Essalud, Chimbote, 2019.

**KEYWORDS:** organizational climate, institutional rumor, cooperation

## 5. INTRODUCCIÓN:

El rumor en las empresas ha generado múltiples investigaciones, sobre todo de una posible incidencia sobre el clima laboral, elemento importante de la calidad en las organizaciones. A nivel internacional, se demuestra que, a pesar de su importancia, el fortalecimiento del clima organizacional y, sobre todo de mejoramiento de las políticas de comunicación, son materia pendiente en las empresas. Según los estudios revisados, el rumor afecta el clima laboral de las organizaciones, pues genera inestabilidad e irregularidades en desempeño que debe demostrar un empleado, pues la ligereza e incertidumbre de la información les genera problemas de corte más complicado, como los emocionales o emotivos, tal como se afirma en los estudios en Ayacucho de Pillaca, (2015, p.89) y en Ecuador de Cusot y Espinosa (2016, p.91) y Villacís (2014, 78). Se conceptualiza al clima organizacional como un fenómeno con múltiples dimensiones, el cual pretende describir la naturaleza de las experiencias particulares que vive un trabajador al interior de una organización, con respecto, sobre todo, a sus fortalezas externas, pero sobre todo las internas (Viloria et al. 2015, p. 35). García (2007), enmarcándose en el último enfoque explica al clima de una organización como el producto de lo percibido por un trabajador sobre el contexto en el cual se desenvuelve laboralmente. Con base en ello, existen una serie de

factores que confluyen en esta percepción, sobre todo intrínsecos, como por ejemplo las motivaciones que brinda la empresa, la cultura organizacional de la misma y su naturaleza, la cual permite diferenciarla de otras organizaciones. Esta percepción que tiene el individuo es medible y no es necesariamente la misma que en los demás trabajadores (Czerwonogora, 2017, p.22). En cuanto al rumor institucional, se han dado una serie de enfoques entre los cuales destacan el de Martínez de Velasco y Nosnik, (2002, citados por Neto y Cruz, 2017, p. 78), quienes lo consideran como un aspecto de la comunicación informal realizado con comunicados transmitidos impersonalmente mediante un canal informal y que no poseen evidencia, dicho de otra forma, no se dirigen a una persona específica ni emplean un canal en particular [Kapferer (1989, citado por Preciado-Hoyos y Etayo-Pérez, 2014, p.89)]. De ello se tiene las siguientes **hipótesis**:  $H_1$ : Existe relación directa entre el rumor institucional y el clima organizacional del hospital III Essalud, Chimbote, 2019.  $H_0$ : No existe relación entre el rumor institucional y el clima organizacional del hospital III Essalud, Chimbote, 2019. Con respecto al objetivo general, este consiste en determinar la relación que existe entre el rumor institucional y el clima organizacional del hospital III Essalud, Chimbote, 2019.

## 6. MÉTODO:

La investigación siguió el enfoque cuantitativo, se enmarcó como no experimental lo que quiere decir que se descartó todo tipo de manipulación de la variable. Por tratarse de dos variables su diseño fue descriptivo correlacional, transversal. Como instrumento se elaboró y aplicó para la primera variable (rumor institucional), un cuestionario de 12 ítems referidos a las tres dimensiones del rumor con cinco opciones de respuesta: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre; además una guía de entrevista de 4 ítems con preguntas abiertas; y, una guía de observación compuesta de 10 preguntas. En cuanto a la variable clima organizacional se empleó el cuestionario de Litwin & Stringer (1968), el cual tiene 53 interrogantes; asimismo, una guía de entrevista de 6 preguntas; y, una guía de observación con 18 preguntas acerca de las dimensiones de la variable.

## 7. RESULTADOS:

Tabla 1

*Nivel de correlación entre el Rumor institucional y Clima organizacional*

		Clima organizacional
Rumor institucional	Correlación de Pearson	-,080
	Sig. (unilateral)	,032
	N	243

Fuente: Base de Datos

Interpretación: En la Tabla 1 se observa que el coeficiente de Pearson es = -0.080 y esto indica que existe una correlación negativa muy débil entre el rumor institucional y el clima organizacional de los trabajadores del hospital III Essalud, Chimbote.

## 8. DISCUSIÓN:

En relación al objetivo general de la investigación, se observa que existe una correlación negativa muy débil entre el rumor institucional y el clima organizacional de los trabajadores del hospital III Essalud, Chimbote. Parecido a los hallados por Moreno y Perez (2018) y reafirmado por otras investigaciones (Velásquez et al., 2018, p.89; García y Flores, 2017, p.99; Pupo y Sánchez, 2017, p.78; Agudelo et al. 2017, p. 81; Segredo, 2017, p. 71; Montoya et al, 2017, p. 86; Rodríguez et al. 2017, p. 76), quienes concluyen que en la medida que haya una buena comunicación interna, es decir, eficaces canales comunicativos que permitan que la lo comunicado llegue de manera clara y precisa al receptor; aumentará la calificación del clima laboral. De manera más concreta y específica, esto se ve reafirmado por Pillaca (2015) quien concluye que el rumor afecta el clima laboral de las organizaciones, pues genera inestabilidad e irregularidades en desempeño que debe demostrar un empleado, pues la ligereza e incertidumbre de la información les genera problemas de corte más complicado, como los emocionales o emotivos. Según Mazo (2015) el rumor surge acorde a la fuente de la que procede, de manera rápida y en cadena, ya que su esencia es su origen de una fuente no oficial; así también, sostiene que la confusión, crisis, desconfianzas o desigualdades, por lo que el clima se ve afectado.

Según los resultados de las tablas N° 03 y 04, en relación al primer objetivo específico: Identificar el nivel del clima organizacional del hospital III Essalud, Chimbote, 2019, se observa que el 44.9 % de los colaboradores encuestados, muestran un nivel bajo de clima

organizacional, mientras que el 55.1% presentan un nivel regular, con tendencia a este último. No se encontró personal con nivel alto o muy alto de clima organizacional, pero tampoco quienes tengan un nivel muy bajo.

De todas las dimensiones, ocho de ellas presentan porcentajes altos en el nivel bajo, por lo cual se puede señalar que los trabajadores perciben el ambiente laboral poco favorable, respecto a las estructuras y procesos, entendiéndose con ello, que las actividades se desarrollan en condiciones adversas en este nosocomio. Mientras que, en la dimensión estructura, se presencian tres niveles: bajo, regular y alto, destacando el nivel regular con un 51.4%, por lo que se entiende que existe un regular nivel de percepción de los colaboradores acerca de las reglas, procedimientos, trámites y otros a los que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo.

Por otro lado, se muestra que el 38.8% de los colaboradores ubican al clima como regular se encuentra en aquellos que oscilan entre los 37 y 46 años. De igual manera, esta mayoría se refleja también en el sexo femenino, con un 61.9%; y en aquellos que tienen la condición laboral de plazo indeterminado con un 56.7%; similar a lo obtenido por Juárez (2018), en donde el diagnóstico inicial de la investigación determina que el clima en el Hospital General “La Villa” de la ciudad de México, se ubica entre bajo y regular, con mayores porcentajes en el primer nivel mencionado. De igual manera, se aprecia que ningún trabajador valora al clima como bueno u óptimo. Asimismo, existe similitud con la investigación de Moreno y Pérez (2018), quienes consideran que el clima organizacional, según la descripción de los colaboradores, no es el más adecuado. Por otro lado, en cuanto a la valoración por dimensiones también se puede observar coincidencias, por cuanto en ambas investigaciones se considera al trabajo en equipo como uno de los puntos más débiles del clima organizacional. Sin embargo, existen también investigaciones, como la de Armas (2014), quien describe en las conclusiones que el clima, en la empresa estudiada, resulta agradable y totalmente motivador para el trabajador. Estas diferencias en cuanto a variaciones en los resultados encontrarían su explicación en otros factores de los cuales podría depender el clima organizacional. Uno de ellos podría ser el liderazgo del jefe o director, es decir, de las estrategias que se promuevan desde la cabeza para garantizar un adecuado clima y que forme parte ya de su cultura organizacional. Así lo explica Chiavenato (2011), quien considera que el capital humano y la actitud que tomen es importante para que la empresa logre cumplir los objetivos propuestos, pero esto estará en función de factores que en su mayoría son

promovidos por el líder, quien resulta una pieza clave en el fortalecimiento de los climas positivos o instauración de los climas negativos. Al respecto, según los resultados de las tablas N° 05 y 06, en relación al segundo objetivo específico, se observa que el nivel de rumor institucional se ubica en 100% en los niveles muy alto y alto, se aprecia que el 100% de los encuestados identifican el rumor institucional entre alto (57.6%) y muy alto (42.4%), con tendencia a alto, interpretándose que existe una alta falla de las comunicaciones internas y externas, evidenciándose la falta de una política de comunicación, lo cual favorece la generación de rumor en la entidad.

De las dimensiones de rumor, dos de ellas (tipos y fuente) presentan porcentajes repartidos entre los niveles alto y muy alto, siendo la tendencia mayoritaria el nivel muy alto; mientras que, en la dimensión tipos, se presencian tres niveles: regular, alto y muy alto destacando el nivel alto (81.5%), entendiéndose que el trabajador percibe un alto nivel de deseos, miedos y agresividad, lo cual se refleja en una alta presencia de rumor en la entidad.

Se desprende también que la mayoría de los que perciben esto son mujeres que oscilan entre 37 y 46 años. Estos datos son similares a las investigaciones de Cusot y Espinosa (2016) y Preciado y Etayo (2014) quienes concluyen que el rumor es un fenómeno propio e inevitable de cada organización, siempre va a existir, de manera positiva o negativa, y complementa lo afirmado Mazo, (2015, p.59) en su investigación realizada en Venezuela, quien explica en su estudio que el rumor obedece a un criterio comunicativo particular, que se produce en el contexto de la comunicación no formal. Esto permite entender que la realidad evidenciada en el establecimiento de salud, es característico en múltiples realidades empresariales e institucionales. Según Rivera et al. (2015), se puede concebir al rumor como un potencial destructivo, sobre todo cuando las empresas tienen canales débiles de comunicación. Cuando los canales comunicativos no se manejan en todos los niveles, sean horizontales, ascendentes o descendientes, la aparición del rumor es inevitable, sobre todo para tratar de cubrir de manera subjetiva y arbitraria aquello que no se dijo y, en algunos casos, quisiéramos que se hubiera mencionado.

## **9. CONCLUSIONES:**

- El nivel promedio del clima organizacional en el hospital III Essalud- Chimbote, 2019, es regular en un 55.1%, encontrándose que la dimensión más desarrollada es la estructura. Además, los colaboradores que captan este nivel de clima organizacional tienen entre 37 y



46 años, de sexo femenino, con condición laboral a plazo indeterminado y con las ocupaciones de enfermera y médico, principalmente.

- El nivel promedio del rumor institucional en el hospital III Essalud, Chimbote, 2019, es alto en un 57.6%, encontrándose que la dimensión más desarrollada corresponde a los canales de transmisión. Además, los trabajadores que captan este nivel de rumor tienen entre 37 y 46 años, de sexo femenino, con condición laboral a plazo indeterminado y con la ocupación de médico, principalmente.
- Existe una correlación negativa muy débil (coeficiente de Pearson es = -0.080) entre el rumor institucional y el clima organizacional de los trabajadores del hospital III Essalud, Chimbote, 2019, por lo que se acepta la hipótesis de investigación.

## 10. REFERENCIAS:

- Armas, J. (2014). *Comunicación interna y clima laboral*. (Tesis doctoral). Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Armas-Jose.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano en las organizaciones* (9ª ed.). México: Mc. Graw Hill
- Cusot, G. & Espinosa, M. (2016). *Análisis de la incidencia del rumor en el clima laboral de las organizaciones, caso de estudio Facultad de Ciencias Sociales y Comunicación de la Universidad Tecnológica Equinoccial (UTE)* (Tesis doctoral). Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/5622>
- Czerwonogora, A. (2017). Comunidades de aprendizaje en Comunicación organizacional: un estudio de caso. *Dixit*, 4(26), 4-23. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.22235/d.v0i26.1258>
- García, M. y Flores, E. (2017). Consecuencias de la cultura corporativa y rol de la comunicación interpersonal en el compromiso organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de Arequipa - Perú. *Comuni@cción*, 8(2), 137-147. Recuperado de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682017000200007&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682017000200007&lng=es&tlng=es)

- Juárez, S. (2018). Clima organizacional entre los trabajadores del Hospital General “La Villa”: Hospital de segundo nivel de atención de la Ciudad de México. *Rev Cubana Salud Pública*, 44 (4). Recuperado de [https://scielosp.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662018000400097&lang=es](https://scielosp.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662018000400097&lang=es)
- Mazo, M. (2015). El rumor en las organizaciones desde una aproximación multidisciplinar. *Opción*, 31(3), pp. 797-819. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/310/31045567042.pdf>
- Montoya, P., Beiiio-Escamlila, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M. y Padilla, A. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 7-13. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>
- Moreno, S. y Perez, E. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. *Revista CES Derecho*, 9(1), 13-33. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.21615/cesder.9.1.2>
- Neto, C., y Cruz, S. (2017). Internal communication and organizational commitment: the case of the Working Conditions Authority. *Sociologia*, 34, 47-72. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.21747/08723419/soc34a3>
- Pillaca, J. (2015). *El rumor en la construcción del clima organizacional en la Dirección Regional Agraria Ayacucho – 2015*. Universidad Nacional de San Cristobal de Huamanga (Tesis doctoral). Recuperado de <http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/769>
- Preciado-Hoyos, Á. & Etayo-Pérez, C. (2014). Influence of managerial style on the internal communication of organizations: An application to advertising agencies. *Palabra Clave*, 17(2), 412-455. Recuperado de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0122-82852014000200008&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-82852014000200008&lng=en&tlng=es).

- Pupo, B. y Sánchez, R. (2017). Procedure for the diagnosis of the organizational climate in institutions of the health public in Holguín. *CCH, Correo cient. Holguín*; 21(4): 1128-1139. Recuperado de <http://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/es/biblio-952184>
- Rivera, A., Rojas, L., Ramírez, F., y Álvarez, T. (2015). La comunicación como herramienta de gestión organizacional. *Negotium [en línea]*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78212103>
- Rodríguez, S., Suárez, L., Martínez, J., Alfonso, B., Cuyac, M. y Reyes, B. (2017). Evaluation of the organizational climate in the Stomatological Teaching Clinic November 27. Colon. 2017. *Rev. medica electron*; 40(4), 1011-1022. Recuperado de <http://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/es/biblio-961276>
- Segredo, A. (2017). Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud. *Rev Cubana Salud Pública*, 43(1). Recuperado de [https://scielosp.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662017000100057&lang=es](https://scielosp.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000100057&lang=es)
- Velásquez, M., García, J., Rodríguez, G. y González, M. (2018). Work climate of administrative personnel in the Municipal Autonomous Decentralized Government of Tosagua canton. *Uniandes EPISTEME. Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 5(3), 249-262. Recuperado de <http://45.238.216.13/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1039/373>
- Villacís, V. (2014). *Cómo afecta el rumor al clima laboral de una institución pública*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador (Tesis doctoral). Recuperado de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/10931/10.23.000043.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Viloria, J., Pertúz, S., Daza, A. y Pedraza, L. (2015). Aproximación al clima organizacional de una empresa promotora de salud. *Revista Cubana de Salud Pública*. 42(1), 80-91 Recuperado de [https://scielosp.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662016000100009&lang=es](https://scielosp.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662016000100009&lang=es)

**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA  
PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

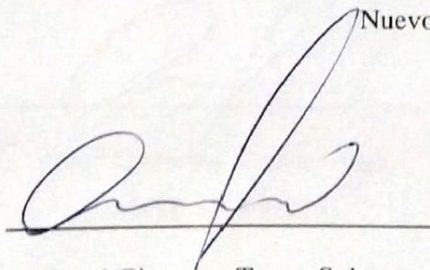
Yo, Carol Giovanna Torres Solano, estudiante, del Programa académico de Doctorado en Administración de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 32945035, con el artículo titulado

“Rumor institucional y clima organizacional del hospital III Essalud, Chimbote, 2019”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Nuevo Chimbote, enero de 2020



Carol Giovanna Torres Solano

DNI: 32945035