



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores de
un Hospital del Departamento de Ucayali, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE :
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Aliaga Quispe, Maria Isabel (orcid.org/ 0000-0001-7002-3222)

ASESORA:

Mtra. Soto Hidalgo, Cinthya Virginia (orcid.org/ 0000-0003-4826-8447)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mis padres, y hermana, que han estado conmigo en el largo de todo este camino, aconsejándome y dándome valentía para alcanzar mis metas propuestas.

AGRADECIMIENTO

A nuestra asesora Virginia, por su paciencia, y su constante preocupación para poder llegar al final de nuestra maestría y también a mis docentes, por haberme brindado todos los conocimientos adquiridos durante ese peldaño más de mi vida profesional.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	vi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	7
III. METODOLOGÍA.....	20
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos.....	22
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
4.1. Presentación de resultados	24
4.1.1. Variable 1: clima organizacional.....	24
4.1.2. Variable 2: desempeño laboral.....	25
4.2. Análisis correlacional.....	27
4.2.1. Hipótesis general	27
4.2.2. Hipótesis específicas.....	27
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES.....	41

VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS	52

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Expertos validadores	21
Tabla 2: Variable clima organizacional	21
Tabla 3: Variable desempeño laboral	22
Tabla 4: Interpretación de coeficiente de correlación de Spearman	26
Tabla 5: Prueba de Normalidad	237
Tabla 6: Nivel de clima organizacional de los trabajadores	24
Tabla 7: Nivel de las dimensiones de la variable clima organizacional	25
Tabla 8: Nivel de desempeño laboral de los trabajadores	25
Tabla 9: Nivel de las dimensiones de la variable clima organizacional	26
Tabla 10: Relación entre clima organizacional y desempeño laboral	27
Tabla 11: Relación entre clima organizacional y productividad	28
Tabla 12: Relación entre clima organizacional y eficacia	29
Tabla 13: Relación entre clima organizacional y eficiencia	30
Tabla 14: Relación entre clima organizacional y compromiso laboral	31

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura1: Esquema del diseño de la investigación	17
Figura2: <i>Formula de la varianza poblacional</i>	19

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue encontrar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un hospital del Departamento de Ucayali, 2022. La investigación fue de tipo básica y el diseño, es no experimental transeccional correlacional. La muestra estuvo conformada por 162 trabajadores administrativos del hospital. Los instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos, quienes opinaron que califica. La variable clima organizacional obtuvo un valor de Alfa de Cronbach de 0.782, alcanzando un nivel de fiabilidad de muy bueno y la variable desempeño labora obtuvo un valor de Alfa de Cronbach de 0.777, alcanzando también un nivel de fiabilidad de muy bueno. Los datos fueron procesados en el programa excel y en el paquete estadístico SPSSv26. El clima organizacional es de nivel medio según el 56% y el desempeño laboral es de nivel alto según el 98%. Se determinó que existe relación positiva media y significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un hospital del Departamento de Ucayali, 2022. Esto quiere decir que el clima organizacional mantiene una buena relación con la productividad, la eficacia, la eficiencia y el compromiso laboral de los trabajadores (Rho Spearman 0.278, $p=0.000$).

Palabras clave: comunicación, liderazgo, productividad, eficacia, eficiencia.

ABSTRACT

The objective of the research was to find the relationship between organizational climate and work performance of administrative workers of a hospital in the Department of Ucayali, 2022. The research was of basic type and the design was non-experimental, transectional and correlational. The sample consisted of 162 administrative workers of the hospital. The instruments were validated by means of expert judgment, who considered that it qualifies. The organizational climate variable obtained a Cronbach's alpha value of 0.782, reaching a reliability level of very good, and the work performance variable obtained a Cronbach's alpha value of 0.777, also reaching a reliability level of very good. The data were processed in the excel program and in the SPSSv26 statistical package. Organizational climate is of medium level according to 56% and work performance is of high level according to 98%. It was determined that there is a positive and significant relationship between organizational climate and work performance of administrative workers of a hospital in the Department of Ucayali, 2022. This means that the organizational climate has a good relationship with productivity, effectiveness, efficiency and work commitment of workers (Rho Spearman 0.278, $p=0.000$).

Keywords: communication, leadership, productivity, effectiveness, efficiency.

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones buscan mantener un clima organizacional agradable, por ello es un tema de importancia, su buena práctica se ve reflejada en una mejora en el desempeño de los colaboradores, mejora la comunicación entre sus miembros, hay una predisposición de la organización para el reconocimiento de logros de sus colaboradores, se promueve el trabajo en equipo, arraigado en un liderazgo efectivo. Hoy las organizaciones tienen un gran reto de implementar estrategias para desarrollar un buen clima organizacional entre sus trabajadores, acción que le permitirá asegurar el cumplimiento de sus objetivos.

Sin embargo, de acuerdo con Guzmán (2018), los usuarios de los hospitales de Guayaquil, perciben que estas registran problemas de clima organizacional, los cuales se observan en la consideración que tienen al momento de atender, en las condiciones que lo caracterizan, materiales y recursos que necesitan para cumplir con sus actividades de trabajo.

Martinez, et al. (2019) ha identificado algunas falencias de clima organizacional en un hospital de Colombia, no hay una buena comunicación entre los colaboradores asistenciales y administrativos, lo que afecta directamente la comunicación con los usuarios, aunado a ello se evidencia falta de compromiso, y relaciones interpersonales débiles, lo más grave que estas falencias afecta la percepción externa de la calidad de los servicios de salud, advirtiéndose como la causa principal la desproporción entre los médicos, y el número de usuarios, limitando el tiempo de atención, la administración de información poco clara, y la escasez de recursos disponibles para casos específicos.

En el contexto nacional Castillo, et al. (2019), realizó una investigación a los colaboradores de una microred de salud en la provincia de Huaraz (Perú), quienes no están de acuerdo con las características de los beneficios económicos, lo que dificulta alcanzar un clima organizacional adecuado, por tales motivos existe una fractura entre todos los miembros de la organización pertenecientes a todos los niveles. Esto se ve reflejado de forma directa en la atención que se está brindando a los clientes y pacientes que acuden a este establecimiento, además de afectar de forma general a la salud de la población. Anado a ello, no cuentan con las herramientas y estrategias de gestión validadas

para cada situación que se les presenten, lo que no les permite desarrollar una planeación, organización, dirección y seguimiento, adecuado.

En una investigación realizada a los trabajadores del hospital I Huariaca – EsSalud, Cabrera (2019), observó una serie de deficiencias que afectan su desempeño laboral, entre ellas las malas relaciones de sus miembros, pérdida de liderazgo de los ejecutivos, una débil comunicación, no hay una política de recompensa apropiada, lo más grave las autoridades no promueven la motivación, existe un desinterés institucional para formarlos y capacitarlos, negándoles todo tipo de oportunidad para crecer profesional y personalmente, es más los mobiliarios entre escritorio y sillas no reúnen las condiciones ergonómicas para realizar los trabajos de 6 u 8 horas diarias. Permittiéndonos determinar que en este hospital, hay problemas de clima organizacional, que perjudica directamente el desempeño laboral.

Situación parecida viven los trabajadores de un hospital del Departamento de Ucayali, se observa poco interés por parte de los funcionarios y jefes de departamentos hacia sus trabajadores, se da el caso que ni se dan cuenta, si alguno de sus colabaradores vino a trabajar enfermo o si falleció alguno de sus familiares, actúan como si no les importara los problemas que padecen sus trabajadores.

Al contrario muchas veces los hacen trabajar hasta altas horas de la noche, contraviniendo lo establecido por el horario de 7:00 a 2:pm, lo que ocasiona cansancio, desmotivación, falta de comunicación con las demás áreas, deficiencias que no permite cumplir las metas e indicadores programados por el GRU y SIS, acciones que ocasionan llamada de atención por parte de los jefes, si son ellos los responsables de facilitar la información para que los procedimientos fluya, los problemas citados se acrecenta cada vez más, creando una clima organizacional adverso entre funcionarios y subordinados, afectando directamente el desempeño laboral de cada uno de los trabajadores.

En el hospital General Babahoyo, Guayaquil, Ecuador, Benítez (2019) ha encontrado una serie de problemas de clima organizacional, en razón que los profesionales muestran desmotivación e insatisfacción, toda vez que los escenarios cambiantes que se vive diariamente en el sector, exige mayores y mejores competencias, sumado a ello la excesiva carga laboral y el ambiente

organizacional inadecuado en cada jornada, les ha generado estrés; acumulando trabajos y jornadas por el absentismo de muchos profesionales a sus puestos de trabajo.

Galarza, et al. (2021) identificaron que los funcionarios del hospital Básico del Cantón Píllaro manejan mal los riesgos psicosociales en el desempeño laboral. Ya que registran un alto volumen de trabajo, demasiados requerimientos por parte de sus superiores, además de que exigen que laboren fuera de su horario establecido de trabajo, no cuentan con un conocimiento generalizado del manejo de instrumentos metodológicos para los riesgos psicosociales que puedan existir, no existe el apoyo por parte de los superiores y pares, además se registran una alta inseguridad del empleo.

De igual manera Alvarado, et al. (2018) observaron que los profesionales asistenciales de enfermería de una clínica de Lima, enfrentan diferentes problemáticas, representados por la carga psicosocial, pues su trabajo está involucrado con el paciente y sus familiares y es en ellos los pacientes depositan sus dudas, angustias o molestias; además tienen que realizar largas jornadas laborales de hasta 12 horas, generándoles desgaste físico y mental; sumado los turnos nocturnos.

Mamani & Atencio (2020), realizaron un estudio en el hospital de la Seguridad Social del Callao, concluyeron, que la gerencia del hospital no lleva a cabo los esfuerzos necesarios para que el desempeño de los enfermeros, mejore. No hay una buena distribución del tiempo, la especialidad o formación académica no les asegura una mejor remuneración, el sueldo es bajo, no cuentan con equipos necesarios para desarrollar su trabajo con normalidad, hay un trabajo sobrecargado, la organización no brinda una capacitación adecuada, además de que existe una alta presión en el trabajo.

Los trabajadores de un hospital del Departamento de Ucayali, muestran bajo desempeño laboral, condición que les preocupa, si bien es cierto los nuevos empiezan con todos los ánimos, en el transcurso de los meses va aprendiendo y congeniándose con el ritmo de trabajo de sus demás compañeros, pero ese conocimiento es obstaculizado debido a que no existe una adecuada comunicación entre compañeros de las otras áreas, por falta de reconocimiento de las horas extras y por los esfuerzos que desarrollan en el cumplimiento de sus

trabajos, al contrario cuando se enferman por el exceso de carga laboral se les hace venir a trabajar, sino proceden a descontarles de sus honorarios, de estas acciones el más perjudicado es la población usuaria del hospital, en ello recae la inclinación de llevar a cabo esta importante investigación.

A partir de todo lo detallado, el problema principal se plantea de esta forma, ¿cómo el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un hospital del Departamento de Ucayali, 2022? frente a la realidad problemática se formularon las siguientes problemáticas específicas: ¿cómo el clima organizacional se relaciona con la productividad de los trabajadores administrativos de un hospital del Departamento de Ucayali, 2022?, ¿cómo el clima organizacional se relaciona con la eficacia de los trabajadores administrativos de un hospital del Departamento de Ucayali, 2022?, ¿cómo el clima organización se relaciona con la eficiencia de los trabajadores administrativos de un hospital del Departamento de Ucayali, 2022? y por último, ¿cómo el clima organizacional se relaciona con el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de un hospital del Departamento de Ucayali, 2022?

La investigación encuentra la importancia de justificación práctica, en la entrega de resultados de la evaluación de los temas de estudio a un hospital del Departamento de Ucayali. Información que podría constituir en un insumo importante para solucionar los problemas del tema de clima organizacional y desempeño laboral. Asimismo, la investigación se justifica porque los resultados podrían ser referenciados por los diferentes investigadores que tengan a bien desarrollar estudios relacionados con las variables del tema de investigación. También estos resultados podrían servir a todas las autoridades de las instituciones públicas de la región, ya que tendrán la oportunidad de darle una mirada a sus organizaciones y sacar sus propias conclusiones en relación con los temas tratados.

La investigación se justifica porque entrega teorías relevantes del clima organizacional y desempeño laboral, las mismas que deben incrementar el conocimiento en la comunidad académica, investigadora y empresarial, asimismo estas teorías podrían generar debates en estos espacios, toda vez que las organizaciones por motivos del COVID, en su afán de contrarrestar han generado una serie de conflictos relacionados con el clima organizacional entre

trabajadores, afectando directamente su desempeño, entonces a través del análisis de las teorías podrán explicar y buscar la solución de los problemas estudiados.

La investigación encuentra la importancia de justificación metodológica, la importancia de la investigación radica en la entrega a la comunidad académica e investigadora de técnicas y procedimientos para la realización de investigaciones científicas de esta naturaleza. Sin el conocimiento apropiado de las técnicas metodológicas sería imposible desarrollar una investigación acorde a las exigencias de la científicidad. Asimismo, entrega dos instrumentos validados, a los investigadores que tengan a bien evaluar posteriormente las variables del tema de estudio.

El objetivo de la investigación es: encontrar cómo el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un hospital del Departamento de Ucayali, 2022. Los objetivos específicos son: O1: encontrar el nivel de clima organizacional de los trabajadores administrativos de un hospital del Departamento de Ucayali, 2022. O2: encontrar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un hospital del Departamento de Ucayali, 2022. O3: encontrar como el clima organizacional se relaciona con la productividad de los trabajadores administrativos de un hospital del Departamento de Ucayali, 2022. O4: encontrar como el clima organizacional se relaciona con la eficacia de los trabajadores administrativos de un hospital del Departamento de Ucayali, 2022. O5: encontrar como el clima organizacional se relaciona con la eficiencia de los trabajadores administrativos de un hospital del Departamento de Ucayali, 2022 y O6: encontrar como el clima organizacional se relaciona con el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de un hospital del Departamento de Ucayali, 2022

Seguidamente se plantea la hipótesis general: el clima organizacional se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un hospital del Departamento de Ucayali, 2022. En las hipótesis específicas tenemos: H1: el clima organizacional se relaciona de manera significativa con la productividad de los trabajadores administrativos de un hospital del Departamento de Ucayali, 2022. H2: el clima organizacional se relaciona de manera significativa con la eficacia de los trabajadores administrativos de un

hospital del Departamento de Ucayali, 2022. H3: el clima organizacional se relaciona de manera significativa con la eficiencia de los trabajadores administrativos de un hospital del Departamento de Ucayali, 2022. y por último la H4: el clima organizacional se relaciona de manera significativa con el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de un hospital del Departamento de Ucayali, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se revisaron estudios pasados, información que nos facilitó la formulación de los antecedentes y las teorías de las variables de estudio.

Con respecto al ámbito nacional, Ibárcena (2020), realizó una investigación con el propósito de obtener la relación del clima organizacional y la productividad laboral de los colaboradores pertenecientes al área administrativa de una Red de Salud de Arequipa 2019. Es cuantitativo, de tipo correlacional de corte transversal y nivel explicativo. Según los resultados encontró una relación positiva, moderada 0,429 y significativa $p < 0,001$ entre variables. Llegando a la conclusión, mientras los directivos propicien un buen clima organizacional, la productividad será elevada.

Aguilar (2020), realizó una investigación con el propósito de determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral en un Centro de Salud Palmira, de Huaraz, 2018. Es aplicada, correlacional, no experimental, de corte transversal. Según el 13.3% de los encuestados, el clima organizacional siempre influye en el desempeño laboral, y tan solo el 2,2% opina que influye algunas veces. Concluyendo que la eficacia del desempeño laboral se ve influenciado casi siempre por el clima organizacional.

Ramos (2020), tuvo como propósito encontrar la relación del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Provincial de Huancavelica. Es básico, no experimental, con nivel de correlación simple. Según los resultados no hay relación entre las variables de estudio por ser no significativo ($p = 0,923 > 0,05$). Llegando a la conclusión que las variables se comportan de forma independiente.

Canchari (2020), evaluó a los trabajadores del departamento de emergencia del hospital Sub Regional de Andahuaylas, con el propósito de encontrar la relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral. Es cuantitativo, no experimental correlacional. Según los resultados se admite la hipótesis alterna y se niega la hipótesis nula, porque el valor de $p=0,01$ es menor $\alpha=0.05$. Además, según el valor encontrado ($r= 0. 429^*$), hay una relación directa y moderada entre variables. Concluye que existe relación directa moderada y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Dueñas (2021), evaluó al personal del hospital de Quillabamba, con el propósito de encontrar el grado de relación del clima organizacional y el trabajo en equipo. Es cuantitativo, descriptivo relacional, y no experimental. Obteniendo un resultado de significación asintótica bilateral $r = 0.068$ mayor al p valor de la prueba (0.05). Concluyó, en este hospital no existe relación entre el clima organizacional y la eficiencia del equipo.

En el ámbito internacional, en Chile Adriazola, et al. (2019), recogieron información sobre la percepción del clima organizacional de cuatro centros de Atención Primaria de Salud de la Región del Maule. El estudio es cuali-cuantitativo, observacional, transversal y censal. Según los resultados la percepción del clima de la organización es negativa, la cual afecta a los miembros y equipos de trabajo y la organización de los recursos y los colaboradores.

Brizuela & Torres (2020), analizaron en la Dirección General de Recursos Humanos de la Fundación Instituto Carabobeño para la Salud (INSALUD), Valencia, Venezuela, la incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores. El diseño es transaccional correlacional –causal. Concluyeron que el desempeño de los funcionarios se encuentra mínimamente limitado por parte de los procedimientos, normas y reglas, ya que indicaron que la organización posee una infraestructura adecuada que facilita el desempeño, aunque existen ciertos factores limitantes con respecto al espacio físico. Manifestaron que la institución no realiza reconocimientos o no concede recompensas que los incentiven de forma continua, además que el liderazgo no se encuentra definido de forma clara. Sin embargo, mencionan que el ambiente de trabajo y el tratamiento que reciben por parte de los miembros del directorio y los que realizan las coordinaciones en la institución, hace que se sientan satisfechos casi siempre y que realicen sus actividades laborales de una manera óptima, los factores que más los incentivan es el ambiente laboral, el respeto, el reconocimiento y la calidad de vida en el trabajo.

La investigación de Juárez (2020), tuvo como objetivo medir el clima organizacional de los trabajadores del hospital General “La Villa” de México. Es observacional, transversal y descriptivo. Según los resultados el clima organizacional es valorado por el personal a niveles medios tendientes a niveles

altos. Concluye, que el clima organizacional mantiene un buen nivel de relación con el liderazgo y la motivación organizacional.

La investigación realizada por Pino, et al. (2021), tuvo como fin analizar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores en el hospital Tipo B Huambalo. Es cuantitativa, empírica, analítico, descriptivo correlacional. Algunas veces se refleja comunicación interpersonal adecuada en el equipo de trabajo según el 17% de los participantes y muy pocas veces según el 10%. Concluyen, se logró comprobar que clima organizacional mantiene una correlación e influencia sobre el desempeño laboral de los trabajadores.

En una investigación realizada por Semper, et al. (2022), en el hospital gineco-obstétrico provincial “Julio Rafael Alfonso Medina” de Matanza, con el propósito de evaluar el clima organizacional durante el proceso obstétrico en relación con la atención a las embarazadas con morbilidad materna extremadamente grave. Es descriptiva transversal. Los resultados arrojan un promedio de 53,4 de clima organizacional global. Concluyeron, se obtiene un rango inadecuado de clima organizacional en salas de hospitalización de la atención a la morbilidad materna extremadamente grave. El clima organizacional es clasificado en riesgo.

En cuanto a las bases teóricas, Rivera, et al. (2018), manifiesta que el clima organizacional está relacionado con las acciones de motivación dentro de las organizaciones, es decir, en la organización pueden estimularse o provocarse a los trabajadores diferentes tipos de motivaciones. Si se promueve un clima organizacional favorable en la organización se provocará buenas relaciones y satisfacción de necesidades personales de los trabajadores y coincidentemente elevará sus actitudes morales. Si sucede lo contrario provocará comportamientos inadecuados de los miembros de la organización. A modo de conclusión, está demostrado que el estado motivacional de las personas es influido por clima organizacional.

De igual forma para Iglesias & Torres (2018), el clima organizacional muestra las percepciones estables de la organización, que tienen la capacidad de influir en las actividades, en el comportamiento, en el ambiente psicosocial en el que se desarrollan los trabajadores de toda organización.

En el mismo orden Daza, et al. (2021), afirman, el clima organizacional le permite a los empleados tener una idea clara del ambiente de trabajo de la organización en la que se desenvuelven, determinada por factores organizacionales y personales.

De acuerdo con Segredo, et al. (2017), la comunicación es un proceso que distingue a las relaciones humanas y está presente en cada una de las áreas en donde se desarrolla, el cuál es muy importante dentro del entorno profesional. Complementa Pineda (2020), desde el componente interno, la comunicación organizacional alrededor de las actuaciones de la organización, mediante la interacción de los empleados, facilita la apropiación y gestión de la cultura organizacional.

Para Velásquez (2020), reconocer es el acto que te ayuda a distinguir a una persona de las demás; es un acto en donde se destacan las cualidades deseadas o necesarias para establecer y mantener diversas relaciones entre personas. Además, según Drago (2020), el reconocimiento forma parte de las herramientas y estrategias del salario emocional que realiza el área de gestión humana para mantener a sus colaboradores motivados y comprometidos.

Por otro lado, Ayoví-Caicedo (2019) sólo a través del trabajo en equipo, se puede mostrar resultados de una forma eficaz y eficiente, convirtiéndose en ejemplo de gestión, si es un equipo funcional y útil, ya que estará relacionado a un liderazgo que se desarrolla de forma positiva, de lo contrario estamos al frente de un grupo de trabajo en el que se enfatiza el cumplimiento de los resultados.

Agrega Ferro (2019), queda demostrado que sólo a través del trabajo en equipo, los miembros de la organización desarrollan sus habilidades y estilos de liderazgo, de esta forma tendrán la oportunidad de mejorar su pensamiento, para formular una buena planificación, que redunde en la mejora de toma de decisiones y las acciones a tomar a lo largo del desarrollo de un proyecto.

De acuerdo con Navia, et al (2019) el liderazgo es llevar a cabo la administración de las actividades de los miembros que forman parte de un lugar de trabajo mediante una adecuada comunicación, con el fin de que se logren las metas empresariales. Así mismo, comenta que para un gerente o miembro directivo es muy importante, debido a que es una competencia que integra diversas cualidades; debido a que se basa en el grado de influencia en su equipo,

encaminado al logro de objetivos ya sea de corto plazo (misión), como de largo plazo (visión).

Añade Carrillo, et al. (2019), el líder a través del desarrollo empresarial motiva e incentiva a sus colaboradores para que participen activamente en todos los emprendimientos empresariales, con el propósito de lograr el empoderamiento en cada una de las actividades de emprendimiento que pretenden iniciar; y para alcanzarlo, necesitan un clima laboral sano, laborar con entusiasmo, con mística, responsabilidad, productividad, alto sentido de compromiso, que le de la posibilidad de conseguir los propósitos de sus organizaciones.

Según Iglesias (2019), Rensis Likert a través de su teoría del clima organizacional, plantea que el comportamiento de los empleados en cierta medida es originado por la conducta que se realiza de forma administrativa y por la percepción que tienen con respecto a las condiciones dentro de la organización, sus esperanzas, habilidades y valores.

De acuerdo con Guevara (2018), Likert en su teoría sobre el clima organizacional, establece las siguientes variables.

La dirección y el logro de los resultados de la organización son determinados por las variables causales. La principal característica es que pueden ser transformada o modificadas por los funcionarios de la administración; lo que sucede, si éstas se modifican, también las otras variables se modifican y si permanecen estables no sufren influencia de las demás variables. Las variables causales que sufren modificaciones son la estructura organizativa y la administrativa, lo que modifica también las decisiones, la competencia y actitudes de los funcionarios de la organización.

Variables intermediarias. Están relacionados con el estado interno y los procesos organizacionales de la empresa, ya que a través de su aplicación se puede modificar la motivación, las actitudes, el rendimiento, la comunicación y la toma de decisiones.

Las variables finales, es resultado del efecto de las variables causales y las intermedias, se ven reflejadas en la productividad, gastos, ganancia y pérdida de la empresa.

Moreno (2018), cita la teoría jerarquía de necesidades de Maslow, quien indica que las personas satisfacen cinco tipos de necesidades: iniciándose con las

fisiológicas, seguido de la seguridad, de la pertenencia, de la estima y de la autorrealización. Cuando las necesidades no están insatisfechas, las personas buscan la forma de satisfacerla, empezando de las más bajas de la jerarquía.

Herrera (2020), describe los cinco tipos de necesidades de satisfacción formulados por Abraham Maslow.

El cuerpo humano hace los esfuerzos necesarios por mantener un estado normal y equilibrado, para satisfacer las necesidades biológicas o fisiológicas, ya que es considerada como base para la motivación de los seres humanos, encontrándose en esta necesidad la respiración, el hambre y el sueño.

Todos los seres humanos buscamos mecanismos para satisfacer la necesidad de seguridad, ya que necesitamos protección, para lograr una calidad de vida adecuada.

Todo ser humano necesita pertenecer a un grupo social, dar o recibir afecto, quiere formar parte de la sociedad, ser reconocido por esta y practicar una convivencia social.

La estima o reconocimiento, ser reconocido por las buenas acciones que realizamos dentro de los grupos que frecuentamos, levanta la autoestima, consiguientemente es una necesidad que necesita satisfacer.

Autorrealización, los seres humanos necesitamos realizarnos en todos los aspectos de nuestras vidas, para lograrlo tenemos que desarrollar actividades que formen parte de la vocación, en consecuencia, es una necesidad que necesita ser satisfecha.

(Salvador Beltrán, 2009, citado en Rivera R., 2019), menciona a Kurt Lewin como el autor de la Teoría de Campo.

- Para Lewin los grupos se manejan como un todo.
- Para Lewin la dependencia es recíproca e interdependiente, entre los miembros de una organización.

Las personas experimentamos cambios permanentes en los diferentes grupos a los que pertenecemos, y para que una persona adopte cambios de vivencia en los grupos, estos deben poseer una cultura de interacción positiva entre sus miembros, entonces las personas necesitamos formar parte de un grupo, y el grupo necesita de las personas, y en ese proceso de cambio el grupo

podrá evaluar si la persona que ingresa al grupo, adopta los valores que practica el grupo.

Bohórquez, et al. (2020), afirma que el desempeño laboral está relacionado con la capacidad de producción que tiene cada trabajador en las actividades que desarrolla, y un porcentaje significativo de empresas, realizan evaluaciones permanentes a sus trabajadores, a través de sus evaluaciones las empresas prueban si sus trabajadores son eficaces y eficientes en el desarrollo de sus funciones. Adicionalmente Ruiz, et al. (2021), la evaluación del desempeño laboral en la organización se ha convertido en un tema de suma importancia, pues contribuye en el mejoramiento del desempeño de los trabajadores, y a la mejora de toma de decisiones, para desarrollar mejores acciones en beneficio de los trabajadores. Por ello es importante que la empresa tenga una metodología de trabajo, para mejorar el desempeño de sus trabajadores, acción que asegure el logro de sus objetivos propuestos.

De acuerdo con Meller (2019), es importante que la empresa tenga establecido la cantidad de bienes a producir, esta acción le permitirá contar con los recursos necesarios para producir tal bien, bajo esta premisa la empresa tiene asegurada una productividad eficiente, ya que no podrá registrar el desperdicio de recurso alguno, y de esta forma lograr el objetivo esperado. Añade Agudelo & Escobar (2022), las empresas a través de la productividad conocen que tan eficientemente está utilizando sus recursos, conocimiento que le asegura el logro de sus propósitos y de la producción deseada. Entonces la productividad no se debe abordar sólo desde la perspectiva económica, sino global e integral, ya que es multidimensional, y los resultados se obtienen gracias a la articulación de los procesos de la organización, la tecnología y el talento humano.

Por otro lado, Quintero, et al. (2017) indica, no es tan sencillo que la empresa sea eficaz, para lograr tal propósito esta debe reunir una serie de condiciones ideales que propicien su consecución. Cuando las condiciones ideales están orientadas a la práctica para alcanzar los objetivos, estas se convierten en reales existentes, entonces los recursos invertidos para tal fin son efectivos. Agrega Fontalvo, et al. (2018), generalmente la eficacia de las organizaciones se mide exclusivamente por la parte económica y financiera, sin embargo, las empresas deben medir la eficacia considerando otros aspectos de

éxito que trasciendan en el proceso de rentabilidad; porque en el largo plazo, aparecen otros aspectos y factores que influyen, ya que la eficacia organizativa agrupa una serie de dimensiones que buscan lograr resultados integrales.

Calvo, et al. (2018) afirma, que la eficiencia se relaciona con el uso mínimo de recursos empleados para lograr objetivos previstos, o cuando se logran más propósitos con los mismos o menos recursos. Por ello, las empresas tratan en lo posible de poner en práctica esta teoría para alcanzar sus metas u objetivos. Añade Rangel, et al. (2018), para que las empresas logren la eficiencia o conseguir el éxito, estas tienen que tener estrategias para lograr mejores relaciones con los miembros del equipo y cumplir sus tareas.

Con respecto al compromiso organizacional, según Manzano (2019), lograr trabajadores comprometidos con la organización no es tarea fácil, ya que cada trabajador tiene diferentes comportamientos, para ello la organización deberá desarrollar acciones que busquen lograr el apego afectivo con los costes percibidos, para asegurar y obligarle su permanencia moral en la empresa. De esta manera la empresa estará en condiciones de crear compromiso, afectivo o actitudinal, de continuidad y normativo. Añade Neves, et al. (2021), el compromiso organizacional se ve influenciado por factores importantísimos, como las características estructurales y personales relacionadas con los roles y las experiencias de trabajo. Logrado esta condición, será imposible que los trabajadores intenten dejar la empresa, mejorarán su desempeño profesional, consiguientemente la organización alcanzarán su éxito.

De acuerdo con (Adams, citado en Ricaurte, et al. 2020) la teoría de la equidad busca recompensar al colaborador relacionando el trabajo que realiza versus al pago que recibe, sin embargo, no siempre es así, porque muchos empresarios no se dan por enterados para crear recompensas equitativas a sus trabajadores. Por el contrario, en las empresas que practican la teoría de la equidad aumenta el desempeño del colaborador, se incrementa sus actitudes positivas, en consecuencia, aumenta sus resultados, por lo tanto, su sueldo es recompensado de acuerdo con su producción. Para que se cumpla la teoría, el empleado debe mostrar el desarrollo continuo para mejorar sus habilidades y por parte del empleador invertir en el crecimiento y desarrollo de su trabajador, de esta forma se podrá consolidar el compromiso entre las partes.

(Campbell, 2000, citado en Sánchez, 2019), el modelo de desempeño integrado por el conocimiento declarativo, trata sobre los procedimientos que aplica la empresa, para realizar la tarea; el trabajador debe tener el conocimiento y destrezas para saber hacer las cosas cognitivas, psicomotoras, las físicas, de auto-gerencia y las interpersonales; finalmente debe contar con la motivación, para seleccionar lo que hace, para desarrollar su desempeño, para elevar sus niveles y persistencia en el esfuerzo.

Campbell identifico ocho componentes básicos del desempeño:

- El trabajador ejecuta las tareas sustantivas o técnicas del trabajo.
- El trabajador ejecuta otras tareas o conductas no específicas a su puesto.
- El trabajador escribe y habla independientemente de su trabajo.
- El trabajador se esfuerza; y hace esfuerzos extras cuando le requieren; tiene la voluntad para trabajar bajo condiciones adversas.
- El trabajador muestra conductas positivas, debe evitar el ausentismo excesivo, faltar al trabajo por consumo de alcohol u otras sustancias y no cometer infracciones a la ley o a las reglas en forma permanente.
- El trabajador debe estar predispuesto a trabajar en equipo, para apoyar a sus pares, para ayudar a resolver problemas, para colaborar y mantener la meta del grupo de trabajo.
- El trabajador debe tener la capacidad de influir en el desempeño de sus compañeros, mediante la interacción interpersonal cara a cara.
- El trabajador debe tener el conocimiento para articular en la unidad, organizar recursos y personas, monitorear el progreso, colaborar en la solución de problemas que pudieran evitar alcanzar las metas, controlar los gastos, obtener recursos adicionales y negociar con otras unidades.

El desempeño por competencias se mide a través de la teoría de método de evaluación, según (Alles, 2011, citado en Laura & Condori, 2020), hace referencia a las conductas de los empleados orientados a la acción:

- a. Métodos basados en las características. El trabajador debe poseer características de iniciativa, confiabilidad y creatividad. Estos diseños

pueden ser medidos por escalas gráficas de calificación y escalas mixtas.

- b. Métodos basados en las conductas. Este método evalúa el comportamiento de los trabajadores en su puesto. Este diseño puede ser medido a través de una escala de observación y medición de comportamiento.
- c. Métodos basados en los resultados. El método evalúa los resultados obtenidos de los empleados en su puesto trabajo. Se mide el método a través de la productividad y la administración por objetivos.

Mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE, la Autoridad Nacional del Servicio Civil, ha aprobado una Guía para implementar la cultura y clima organizacional en los sistemas administrativos de gestión de Recursos Humanos en las instituciones públicas, con el propósito de que las entidades públicas cuenten con las estrategias adecuadas para mejorar los Sistemas Administrativos de gestión de Recursos Humanos.

Mediante Ley N° 30057 se ha aprobado la Ley del Servicio Civil, que tiene como propósito implementar un régimen excluyente y único para atraer a los mejores profesionales a las instituciones del Estado, ya que busca generar un estado eficiente y eficaz, mediante la entrega de servicios de calidad al ciudadano.

III. METODOLOGÍA

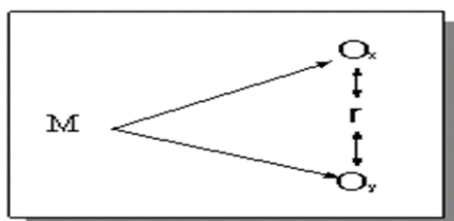
3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo básica, según Nieto (2018), porque sirve de cimiento a la investigación aplicada o tecnológica; convirtiéndose en fundamental para el desarrollo de la ciencia.

El diseño es, no experimental transeccional o transversal correlacional, según Díaz, et al. (2021) ya que no se manipuló variable alguna, y los datos se recogieron a través de cuestionarios en un sólo momento y en un tiempo único, ya que se buscó la relación entre las variables de estudio.

Figura1:

Esquema del diseño de la investigación



Dónde:

M : muestra, trabajadores de un hospital del Departamento de Ucayali

OX : observación de la variable clima organizacional

OY : observación de la variable desempeño laboral

R : relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variable 1: clima organizacional

Definición conceptual:

Para (Taguiri y Litwin, citado en Esquivel, et al. 2020), la organización se puede conceptualizar como los valores de una serie particularidades (atributos) de una institución ya que asegura cualidades relativamente duraderas del mundo interno de la empresa que los que forman parten de esta, experimentan en su comportamiento.

Definición operacional:

Mediante la técnica de la encuesta, se recogieron los datos de la variable clima organizacional, para lo cual se entregó un cuestionario de 20 ítems, los mismos que fueron redactados tomando en consideración la dimensiones; comunicación, reconocimiento de logros, equipo de apoyo y liderazgo.

Indicadores:

En la primera dimensión tenemos los siguientes indicadores; recepción de información suficiente, recepción de información oportuna, uso de medios adecuados, conocimiento de ayuda y claridad de trabajo; en la segunda dimensión; recibo de recompensa, desenvolvimiento del trabajo, salario adecuado, necesidades satisfechas y orgulloso de mi trabajo; en la tercera dimensión; apoyo a mis compañeros, me promocionan en el trabajo, ambiente armonioso, respeto a mis compañeros, enseño a mis compañeros; y por último en la cuarta dimensión; directivos líderes, toma decisiones, resuelvo problemas, conocimiento del trabajo, búsqueda de información.

3.2.2. Variable 2: desempeño laboral**Definición conceptual:**

(Toro, 2002, citado en Boada, 2019), el desempeño está relacionado con el cumplimiento de sus funciones en el puesto y de las actividades pactadas que fueron determinadas para un trabajador, con el fin de desarrollar sus actividades con total normalidad.

Definición operacional:

Mediante la técnica de la encuesta, se recogieron los datos de la variable desempeño laboral, para lo cual se entregó un cuestionario de 20 ítems, los mismos que fueron redactados tomando en consideración la dimensiones; productividad, eficacia, eficiencia y compromiso laboral

Indicadores:

De acuerdo al orden de las dimensiones tenemos a los siguientes indicadores; manejo el trabajo, distribuyo el trabajo, asignación de materiales y equipos, trabajo individual, estrategia para lograr las metas; luego, responsabilidad y capacidad acorde,

conocimiento técnico, liderazgo, adaptación, tiempo óptimo; después, uso de recursos para el cumplimiento de metas, recursos para obtener mejores resultados, recursos para el cumplimiento de funciones, recursos disponibles alcanzar los objetivos y grandes resultados, recursos para realizar su trabajo de calidad; y por último, misión y visión institucional, colaboración de actividades extraordinarias, aporte para mejorar las ideas, colaboración para la implementación y utilización de tecnologías, disposición para la realización de trabajo y tareas.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

Estuvo constituida por los 280 trabajadores administrativos de un hospital del Departamento de Ucayali

- Criterio de inclusión: se consideraron a todos los trabajadores administrativos de un hospital del Departamento de Ucayali.
- Criterio de exclusión: no se consideró a los trabajadores médicos y asistenciales de un hospital del Departamento de Ucayali.

3.3.2. Muestra

Se estableció el muestreo probabilístico, haciendo uso de la fórmula de la varianza poblacional.

Figura2:

Formula de la varianza poblacional

$$n = \frac{(N * Z^2)p * q}{d^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Donde

N= tamaño Poblacional (280 trabajadores)

Z= nivel de confiabilidad al 95%

p= probabilidad de éxito

q= probabilidad de fracaso

d= nivel de error (para el estudio se usó un 5%)

n= 162 trabajadores

3.3.3. Muestreo

Se utilizó la técnica del muestreo probabilístico.

3.3.4. Unidad de Análisis

Fueron los colaboradores activos de un hospital de la ciudad de Pucallpa.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

Los datos se recolectaron a través de la técnica de encuesta, según (Nélida Archenti, 2012, citada en Katz, et al.,2019), la encuesta recoge los datos mediante cuestionarios elaborados de forma estandarizada, la que permite indagar acerca de diversos temas de los encuestados, como creencias, hechos, pautas de consumo, actitudes, opiniones, hábitos, prejuicios predominantes, intenciones de voto, entre otros.

3.4.2. Instrumentos

Se elaboraron dos instrumentos mediante la técnica de preguntas cerradas. De acuerdo con Ramos, et al. (2020), son las que manejan opciones de respuesta que ya se encuentran predeterminadas. Las preguntas cerradas contienen opciones de respuesta que ya están predefinidas, por lo que los participantes deben delimitarse a estas. Bajo este concepto se hizo uso de la selección única de cinco opciones de respuesta (Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre) valorados del 1 al 5.

Ficha técnica de instrumento 1: Clima Organizacional

Nombre: cuestionario para medir el clima organizacional

Autor: María Isabel Aliaga Quispe

Dimensiones: comunicación, reconocimiento de logros, equipo de apoyo y liderazgo.

Ficha técnica de instrumento 2: Desempeño Laboral

Nombre: cuestionario para medir el desempeño laboral

Autor: María Isabel Aliaga Quispe

Dimensiones: productividad, eficacia, eficiencia y compromiso

3.4.3. Validez y confiabilidad

Validez de contenido

Los instrumentos han sido validados a través de un juicio de expertos que se detallan en la tabla

Tabla 1: Expertos validadores

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	GRADO	ESPECIALIDAD	OPINIÓN	
1	Limber, Fasanando	Pinchi	Doctor	Docente metodólogo	Aplica
2	Gissele, Hidalgo	Criollo	Magíster	Gestión Pública	Aplica
3	Sonia Bustamante	Rosario, López	Magíster	Gestión Pública	Aplica

Validez de Criterio

Las dos variables, clima organizacional y desempeño laboral cuentan con 4 dimensiones y 20 indicadores

Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos se hizo a través de la prueba estadística Alfa de Cronbach.

Tabla 2:

Variable clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,782	20

El valor de Alfa de Cronbach es 0.782, el instrumento obtiene el nivel de fiabilidad de muy bueno.

Tabla 3:

Variable desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,777	20

El valor de Alfa de Cronbach es 0.777, el instrumento obtiene el nivel de fiabilidad de muy bueno.

3.5. Procedimientos

- Se presentó una solicitud al director de un hospital del Departamento de Ucayali, para pedir autorización y de esta manera aplicar los cuestionarios.
- Se aplicó los cuestionarios a los trabajadores de un hospital del Departamento de Ucayali, mediante la técnica de encuesta.
- Se tabularon los datos recolectados por variable en el programa Excel.
- Los resultados se procesaron en el programa estadístico SPSSv26, de dónde se obtuvo la prueba de la hipótesis.
- Se elaboró el informe final de la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Para procesar la información recolectada se creó una base de datos por variable en el programa Excel. Luego se realizó la prueba de normalidad en el programa SPSSv26, para establecer el coeficiente estadístico para encontrar la relación entre variables, de dónde resultó según la prueba Kolmogorov-Smirnov^a la distribución no es normal, por lo que se determinó, hacer uso del coeficiente no paramétrico de Spearman.

Tabla 4:

Interpretación de coeficiente de correlación de Spearman

Rango	Relación
-1.00	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.02 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Regla de decisión estadística:

- La relación se considera significativa si $P \leq 0.05$
- La relación no se considera significativa si $P > 0.05$

3.7. Aspectos éticos

Se tomó en cuenta los siguientes aspectos:

- Se solicitó autorización al Hospital del Departamento de Ucayali, para aplicar las encuestas, donde indicamos que los datos recabados son confidenciales.
- Se respetó la autoría de todos los autores, prevaleció los aspectos éticos de su información utilizada.
- La redacción de todo el trabajo de investigación se desarrolló tomando en consideración los parámetros que indica las normas APA séptima edición.
- Se solicitó el consentimiento a todos los trabajadores del hospital del Departamento de Ucayali.

IV. RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

Tabla 5:

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,090	162	,003	,981	162	,023
Desempeño laboral	,116	162	,000	,896	162	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

4.1.1. Variable 1: clima organizacional

Tabla 6:

Nivel de clima organizacional de los trabajadores

Nivel	Fi	%
Bajo	0	0
Medio	91	56
Alto	71	44
n	162	100

El 56% de los trabajadores administrativos de un hospital del Departamento de Ucayali, manifiesta que el clima organizacional es de nivel medio, mientras que 44% manifiesta que es de nivel alto. Lo que significa para la gran mayoría de los trabajadores de este hospital, que el clima organizacional se manifiesta a niveles altos.

Tabla 7:

Nivel de las dimensiones de la variable clima organizacional

Dimensiones	Nivel	Fi	%
Comunicación	Bajo	0	0
	Medio	19	12
	Alto	143	88
Reconocimiento de logros	Bajo	104	64
	Medio	56	35
	Alto	2	1
Equipo de apoyo	Bajo	0	0
	Medio	12	7
	Alto	150	93
Liderazgo	Bajo	1	1
	Medio	63	39
	Alto	98	60

El 12% de los trabajadores indica que el nivel de comunicación es medio y el 88% indica que el nivel es alto; en cuanto a la dimensión reconocimiento de logros, el 64% indica que el nivel es bajo, el 35% dice que el nivel es medio y el 1% indica que el nivel es alto; en cuanto a la dimensión equipo de apoyo, el 7% indica que el nivel es medio y el 93% indica que el nivel es alto; en cuanto a la dimensión liderazgo, el 1% indica que el nivel es bajo, el 39% indica que el nivel es medio, y el 60% dice que nivel es alto.

4.1.2. Variable 2: desempeño laboral

Tabla 8:

Nivel de desempeño laboral de los trabajadores

Niveles	Fi	%
Bajo	0	0
Medio	3	2
Alto	159	98
n	162	100

El 2% de los trabajadores administrativos de un hospital del Departamento de Ucayali, indica que el desempeño laboral es de nivel medio, mientras que el 98% indica que es de nivel alto. Lo que significa

para la gran mayoría de trabajadores de este hospital, que el desempeño laboral se manifiesta a niveles altos.

Tabla 9:

Nivel de las dimensiones de la variable clima organizacional

Dimensiones	Nivel	Fi	%
Productividad	Bajo	0	0
	Medio	93	57
	Alto	69	43
Eficacia	Bajo	0	0
	Medio	2	1
	Alto	160	99
Eficiencia	Bajo	0	0
	Medio	1	1
	Alto	161	99
Compromiso laboral	Bajo	0	0
	Medio	4	2
	Alto	158	98

En cuanto a la dimensión productividad, el 57% de los trabajadores indica que el nivel es medio y el 43% indica que el nivel es alto; en cuanto a la dimensión eficacia, el 1% indica que el nivel es medio, el 99% indica que el nivel es alto; en cuanto a la dimensión eficiencia, el 1% indica que el nivel es medio y el 99% indica que el nivel es alto; en cuanto a la dimensión compromiso laboral, el 2% indica que el nivel es medio, y el 98% dice que nivel es alto.

4.2. Análisis correlacional

4.2.1. Hipótesis general

El clima organizacional se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un hospital del Departamento de Ucayali, 2022.

Tabla 10:

Relación del clima organizacional y desempeño laboral

				Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	de	1,000	,278**
		Sig. (bilateral)		.	,000
	Desempeño laboral	N		162	162
		Coefficiente de correlación	de	,278**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		162	162

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

La relación es positiva media 0.278 y significativa $p=0.000$, en consecuencia; existe relación positiva media y significativa entre variables de los trabajadores administrativos de un Hospital del Departamento de Ucayali, 2022. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación.

4.2.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

El clima organizacional se relaciona de manera significativa con la productividad de los trabajadores administrativos de un hospital del Departamento de Ucayali, 2022.

Tabla 11:

Relación entre clima organizacional y productividad

				Clima organizacional	Productividad
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	de	1,000	,118
		Sig. (bilateral)		.	,136
		N		162	162
	Productividad	Coeficiente de correlación	de	,118	1,000
		Sig. (bilateral)		,136	.
		N		162	162

Nota. SPSSv26

Se observa relación positiva media 0.118 y no significativa $p=0.136.$, en consecuencia; existe relación positiva media y no significativa entre el clima organizacional y la dimensión productividad de los trabajadores administrativos de un Hospital del Departamento de Ucayali, 2022. Por lo tanto, no se acepta la hipótesis de investigación.

Hipótesis específica 2

El clima organizacional se relaciona de manera significativa con la eficacia de los trabajadores administrativos de un hospital del Departamento de Ucayali, 2022

Tabla 12:

Relación entre clima organizacional y eficacia

				Clima organizacional	Eficacia
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	de	1,000	,254**
	Eficacia	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	de	,254**	,001
		N		162	162
		N		162	162

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

Se observa relación positiva media 0.254 y significativa $p=0.001$, en consecuencia; existe relación positiva media y significativa entre el clima organizacional y la dimensión eficacia de los trabajadores administrativos de un hospital del Departamento de Ucayali, 2022. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación.

Hipótesis específica 3

El clima organizacional se relaciona de manera significativa con la eficiencia de los trabajadores administrativos de un hospital del Departamento de Ucayali, 2022.

Tabla 13:

Relación entre clima organizacional y eficiencia

				Clima organizacional	Eficiencia
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	de	1,000	-,019
		N		.162	,810
	Eficiencia	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	de	-,019	1,000
		N		,810	.162

Nota. SPSSv26

Se observa relación negativa débil - 0.019 y no significativa $p=0.810$, en consecuencia; existe relación negativa débil y no significativa entre el clima organizacional y la dimensión eficiencia de los trabajadores administrativos de un hospital del Departamento de Ucayali, 2022. Por lo tanto, no se acepta la hipótesis de investigación.

Hipótesis específica 4

El Clima Organizacional se relaciona de manera significativa con el Compromiso laboral de los trabajadores administrativos de un Hospital del Departamento de Ucayali, 2022.

Tabla 14:

Relación entre clima organizacional y compromiso laboral

			Clima organizacional	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente correlación Sig. (bilateral)	de 1,000	,430**
		N	.162	,000162
	Compromiso laboral	Coefficiente correlación Sig. (bilateral)	de ,430**	1,000
		N	,000162	.162

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

Se observa relación positiva media 0.430 y significativa $p=0.000$, en consecuencia; existe relación positiva media y significativa entre el clima organizacional y la dimensión compromiso laboral de los trabajadores administrativos de un hospital del Departamento de Ucayali, 2022. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación.

V. DISCUSIÓN

En relación con la hipótesis general, se determinó que el clima organizacional se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un hospital del Departamento de Ucayali, 2022. Según los resultados obtenidos a través del coeficiente Rho de Spearman, la relación es positiva media 0.278 y significativa $p=0.000$, en consecuencia; existe relación positiva media y significativa entre variables de los trabajadores administrativos de un Hospital del Departamento de Ucayali, 2022, lo que quiere decir que los trabajadores mantienen una buena relación con la productividad, la eficacia, la eficiencia y el compromiso. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación. Resultado distinto obtuvo Ramos (2020), toda vez que el motivo de su investigación fue determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Provincial de Acobamba- Huancavelica. Llegando a la conclusión que las variables se comportan de forma independiente. Ambos resultados se fundamentan en la teoría de Bohórquez, et al. (2020), quien indica que el desempeño laboral esta referido con la capacidad de producción que tiene cada trabajador en las actividades que desarrolla, y un porcentaje significativo de empresas, realizan evaluaciones permanentes a sus trabajadores, para ver si son eficaces y eficientes en el cumplimiento de sus funciones. Adicionalmente Ruiz, et al. (2021), la evaluación del desempeño laboral en la organización es de suma importancia, pues, contribuye al establecimiento de estándares y a la toma de decisiones respecto a las acciones a desarrollar con los trabajadores. Por ello es importante que la empresa tenga una metodología de trabajo, para que el desempeño de sus trabajadores asegure el cumplimiento de sus objetivos propuestos.

En relación con el objetivo específico 1, el propósito fue encontrar el nivel de clima organizacional de los trabajadores Administrativos de un hospital del Departamento de Ucayali, 2022. De acuerdo con los resultados obtenidos a través de la Escala de Clima Organizacional (EDCO), se ha obtenido lo siguiente: El 56% de los trabajadores administrativos de un hospital del Departamento de Ucayali, percibe que el nivel de clima

organizacional es medio, mientras que 44% percibe que es de nivel alto. Lo que significa para la gran mayoría de los trabajadores de este hospital, que el clima organizacional se manifiesta a niveles altos, lo que quiere decir para la gran mayoría de trabajadores, que en el hospital no se maneja de manera adecuada la comunicación, el reconocimiento de logros, el equipo de apoyo y el liderazgo. Resultado distinto obtuvo Adriaola, et al. (2019), quienes realizaron una investigación que tuvo como propósito obtener la percepción del clima organizacional de cuatro centros de Atención Primaria de Salud de la Región del Maule. Según los resultados la percepción del clima de la organización es negativa, la cual afecta a los miembros y equipos de trabajo y la organización de los recursos y los colaboradores. Estos resultados se fundamentan en la teoría del clima organizacional de Rensis Likert, citado por Iglesias (2019) quien plantea que el comportamiento de los empleados en cierta medida es originado por la conducta que se realiza de forma administrativa y por la percepción que tienen con respecto a las condiciones dentro de la organización, sus esperanzas, habilidades y valores. Asimismo, lo cita Guevara (2018) sobre la teoría del clima organizacional de Likert, quien establece que las variables causales, determinan la dirección y el logro de los resultados de la organización. Se caracterizan porque pueden ser modificadas o transformadas por los miembros de la administración; lo que implica que si éstas se modifican, hacen que se modifiquen las otras variables y si estas permanecen no sufren influencia de las otras variables. Las variables causales son la estructura organizativa y la administrativa, las decisiones, la competencia y actitudes.

En relación con el objetivo específico 2, el propósito fue encontrar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores Administrativos de un Hospital del Departamento de Ucayali, 2022. De acuerdo con los resultados obtenidos a través de la Escala de Clima Organizacional (EDCO), el 2% de los trabajadores administrativos de un hospital del Departamento de Ucayali, indica que el nivel de desempeño laboral es medio, mientras que el 98% indica que es de nivel alto. Lo que quiere decir para la gran mayoría de trabajadores que la productividad, la eficacia, la eficiencia y el

compromiso laboral se manifiestan, a niveles altos. Resultado distinto obtuvieron Brizuela & Torres (2020), quienes tuvieron como objetivo analizar la incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección General de Recursos Humanos de la Fundación Instituto Carabobeño para la Salud (INSALUD), Valencia, Venezuela, concluyeron que el desempeño de los funcionarios se encuentra mínimamente limitado por parte de los procedimientos, normas y reglas, ya que indicaron que la organización posee una infraestructura adecuada que facilita el desempeño, aunque existen ciertos factores limitantes con respecto al espacio físico. Los resultados obtenidos se fundamentan en la teoría de la equidad de (Adams, citado en Ricaurte, et al. (2020), la teoría de la equidad busca recompensar al colaborador relacionando el trabajo que realiza versus al pago que recibe, sin embargo, no siempre es así, porque muchos empresarios no se dan por enterados para crear recompensas equitativas a sus trabajadores. Por el contrario, en las empresas que practican la teoría de la equidad aumenta el desempeño del colaborador, se incrementa sus actitudes positivas, en consecuencia, aumenta sus resultados, por lo tanto, su sueldo es recompensado de acuerdo con su producción.

En relación con la hipótesis específica 1 se formuló, el Clima Organizacional se relaciona de manera significativa con la productividad de los trabajadores administrativos de un Hospital del Departamento de Ucayali, 2022. Según los resultados obtenidos a través del coeficiente Rho de Spearman, se observa relación positiva media 0.118 y no significativa $p=0.136.$, en consecuencia; existe relación positiva media y no significativa entre el clima organizacional y la dimensión productividad de los trabajadores administrativos de un Hospital del Departamento de Ucayali, 2022. Lo que quiere decir que la relación del clima organizacional con el manejo y distribución del trabajo, con la asignación de los materiales y equipos, con el trabajo individual y con las estrategias para lograr las metas, no es buena. Resultado distinto obtuvo Ibárcena (2020) en su tesis que tuvo como objetivo establecer la relación entre el clima organizacional y la productividad laboral de los colaboradores pertenecientes al área administrativa de la Red de Salud Arequipa Caylloma-2019. Llegando a la

conclusión que, si los directivos crean un buen clima organizacional, obtendrán un incremento en la productividad de su organización. Estos resultados se fundamentan en lo que propone Meller (2019), es importante que la empresa tenga establecido la cantidad de bienes a producir, esta acción le permitirá contar con los recursos necesarios para producir tal bien, bajo esta premisa la empresa tiene asegurada una productividad eficiente, ya que no podrá registrar el desperdicio de recurso alguno, y de esta forma lograr el objetivo esperado. Añade Agudelo & Escobar (2022), las empresas a través de la productividad conocen que tan eficientemente está utilizando sus recursos, conocimiento que le asegura el logro de sus objetivos esperados y no solo de la producción deseada. Y la productividad no se debe abordar sólo desde la perspectiva económica, sino global e integral, ya que es multidimensional, y los resultados se obtienen gracias a la armonía entre la organización, la tecnología y el talento humano.

En relación con la hipótesis específica 2 se formuló, el clima organizacional se relaciona de manera significativa con la eficacia de los trabajadores administrativos de un hospital del Departamento de Ucayali, 2022. Según los resultados obtenidos a través del coeficiente Rho de Spearman, se observa relación positiva media 0.254 y significativa $p=0.001$, en consecuencia; existe relación positiva media y significativa entre el clima organizacional y la dimensión eficacia de los trabajadores administrativos de un hospital del Departamento de Ucayali, 2022., lo que quiere decir que la relación del CO con la responsabilidad y capacidad, con el conocimiento técnico, con el liderazgo, con la adaptación, y el tiempo óptimo que manejan los trabajadores, es buena. Resultado distinto obtuvo Aguilar (2020) realizó una investigación que tuvo como propósito determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral en el Centro de Salud Palmira, Huaraz, 2018. En donde concluyó que casi siempre el clima organizacional influye en la eficacia del desempeño labora. Estos resultados se fundamentan con lo planteado por Quintero, et al. (2017), indica, no es tan sencillo que la empresa sea eficaz, para lograr tal propósito está debe reunir una serie de condiciones ideales que propicien su consecución. Cuando las condiciones ideales se llevan a la

práctica para alcanzar el propósito, estas se convierten en reales existentes, entonces los recursos invertidos para tal fin son efectivos. Agrega Fontalvo, et al. (2018), generalmente la eficacia de las organizaciones se mide exclusivamente por la parte económica y financiera, sin embargo, las empresas deben medir la eficacia considerando otros factores de éxitos que trasciendan el ámbito de la rentabilidad; ya que, en el largo plazo, aparecen otros aspectos y factores influyentes, toda vez que la eficacia organizativa agrupa muchas dimensiones y no todas pueden traducirse en resultados económicos.

En relación con la hipótesis específica 3 se formuló, encontrar como se relaciona el clima organizacional con la eficiencia de los trabajadores administrativos de un hospital del Departamento de Ucayali, 2022. Según los resultados obtenidos a través del coeficiente Rho de Spearman, se observa relación negativa débil - 0.019 y no significativa $p=0.810$, en consecuencia; existe relación negativa débil y no significativa entre el clima organizacional y la dimensión eficiencia de los trabajadores administrativos de un hospital del Departamento de Ucayali, 2022, lo que quiere decir que la relación del CO con la utilización de materiales para el cumplimiento de los objetivos o metas, con los recursos para obtener mejores resultados, para el cumplimiento de funciones, con los recursos para alcanzar los grandes resultados, y con los recursos para realizar trabajo de calidad no es buena. Resultado similar obtuvo Dueñas (2021), la finalidad de su investigación fue determinar el grado de relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en el personal del hospital de Quillabamba. Concluyó, no existe relación entre el clima organizacional y la eficiencia del equipo en el hospital. Estos resultados se fundamentan a lo planteado por Calvo y Pelegrín, et al. (2018), en términos generales, la palabra eficiencia se refiere al uso mínimo de recursos empleados para lograr objetivos previstos, o cuando se logran más propósitos con los mismos o menos recursos. Por ello, las empresas tratan en lo posible de poner en práctica esta teoría para alcanzar sus metas u objetivos. Añade Rangel, et al. (2018), para que las empresas logren la eficiencia o

conseguir el éxito, estas tienen que tener estrategias para lograr mejores relaciones con los miembros del equipo y cumplir sus tareas.

En relación con la hipótesis específica 4 se formuló, encontrar como se relaciona el clima organizacional con el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de un hospital del Departamento de Ucayali, 2022. Según los resultados obtenidos a través del coeficiente Rho de Spearman, se observa relación positiva media 0.430 y significativa $p=0.000$, en consecuencia; existe relación positiva media y significativa entre el clima organizacional y la dimensión compromiso laboral de los trabajadores administrativos de un hospital del Departamento de Ucayali, 2022, lo que quiere decir que el CO con el compromiso con la misión y visión institucional, con el compromiso con el aporte para mejorar las ideas, con el compromiso con la colaboración para la implementación y utilización de tecnologías, con el compromiso con la disposición para la realización de trabajo y tareas, mantienen una buena relación. Resultado similar obtuvo Canchari (2020) tuvo como propuesta establecer la relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores del departamento de emergencia del hospital Sub Regional de Andahuaylas, concluyendo que la relación es significativa entre las variables de estudio. Estos resultados concuerdan con lo planteado por Manzano (2019), lograr trabajadores comprometidos con la organización no es tarea fácil, ya que cada trabajador tiene diferentes comportamientos, para ello la organización deberá desarrollar acciones que busquen lograr el apego afectivo con los costes percibidos, para asegurar y obligarle su permanencia moral en la empresa. De esta manera la empresa estará en condiciones de crear compromiso, afectivo o actitudinal, de continuidad y normativo. Añade Neves, et al. (2021), la influencia de las características personales y estructurales relacionadas con los roles y las experiencias de trabajo, son factores importantísimos para crear compromiso organizacional. Logrado esta condición, será imposible que los trabajadores intenten dejar la empresa, mejorarán su desempeño profesional, consiguientemente la organización alcanzará su éxito.

VI. CONCLUSIONES

Con respecto al objetivo general, existe una relación positiva media (0.278) y significativa (0.000) entre las variables clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un hospital del Departamento de Ucayali, 2022, es decir mientras que los trabajadores mejoren la relación con la productividad, la eficacia, la eficiencia y el compromiso, la relación podría positiva incrementarse y mantener la significancia entre estas variables.

Con respecto al objetivo específico 1, un 56% de los trabajadores administrativos de un hospital del Departamento de Ucayali, manifiesta que el clima organizacional es de nivel medio, lo que significa para la gran mayoría de trabajadores, que en el hospital debe mejorarse la comunicación, el reconocimiento de logros, los equipos de apoyo y liderazgo, para aspirar niveles altos de clima organizacional.

Con respecto al objetivo específico 2, el 98% de los servidores administrativos de un hospital del Departamento de Ucayali, manifiesta que el nivel de desempeño laboral es alto, lo que quiere decir que los trabajadores mantienen estos niveles altos, porque se sienten identificados con la productividad, la eficacia, la eficiencia y es más son comprometidos laboralmente, en ello radica el alto nivel de desempeño laboral.

Con respecto al objetivo específico 3, el clima organizacional y la dimensión productividad de los servidores administrativos de un hospital del Departamento de Ucayali, 2022, se encontró una relación positiva media y no significativa, lo que quiere decir que el clima organizacional debe mejorar la relación con el manejo y distribución del trabajo, con la asignación de los materiales y equipos, con el trabajo individual y con las estrategias para lograr las metas, de esta manera aspirará a la obtención de una relación positiva más alta y significativa con la productividad (Rho Spearman 0.118, $p=0.136$).

Con respecto al objetivo específico 4, el clima organizacional y la eficacia de los servidores administrativos en un hospital del Departamento de Ucayali, 2022, se encontró una relación positiva media y significativa, lo que quiere decir que los trabajadores están identificados con la

responsabilidad y capacidad, con el conocimiento técnico, con el liderazgo, con la adaptación, y manejan el tiempo óptimo, en el desarrollo de sus funciones, en ello radica la relación positiva y significativa con la eficacia laboral (Rho Spearman 0.254, $p=0.001$).

Con respecto al objetivo específico 5, el clima organizacional y la dimensión eficiencia de los servidores administrativos en un hospital del Departamento de Ucayali, 2022, se encontró una relación negativa débil y no significativa, lo que quiere decir que el hospital debe mejorar la utilización de materiales para el cumplimiento de los objetivos y metas, priorizar los recursos para obtener y alcanzar los grande resultados y el cumplimiento adecuado de funciones, y contar con recursos humanos de calidad para brindar servicios de calidad, solo así podrá lograr una relación positiva con la eficiencia (Rho Spearman - 0.019, $p=0.810$).

Con respecto al objetivo específico 6, el clima organizacional y la dimensión compromiso laboral de los servidores administrativos en un hospital del Departamento en Ucayali, 2022, se encontró una relación positiva media y significativa, lo que quiere decir que el hospital debe desarrollar reuniones permanentes con los trabajadores para crear mayores compromisos con la misión y visión institucional, crear espacios para que los trabajadores aporten sus ideas, brindar la confianza necesaria para lograr trabajadores más colaborativos para la implementación y utilización de tecnologías, lograr trabajadores comprometidos y dispuestos para la realización de trabajo y tareas, solo así podrá mantener la relación positiva y significativa con el compromiso laboral (Rho Spearman 0.430, $p=0.000$).

VII. RECOMENDACIONES

Debido a que existe una muy buena conexión entre el clima organizacional con las dimensiones productividad, eficacia, eficiencia y compromiso laboral; se recomienda que las conclusiones del presente estudio deben ser comunicados a todos los servidores administrativos del hospital, con el propósito de conservar tal comportamiento y lograr los objetivos del nosocomio.

Los altos mandos del hospital, a través de una coordinación con el área de Recursos Humanos, deben incentivar a que se realicen reuniones de trabajo de forma continua. Esto generará que existe una mejora con respecto a la comunicación, el reconocimiento de los logros, el liderazgo de los colaboradores y el equipo de apoyo, de esta manera se obtendrá un clima organizacional con un nivel más alto.

El área de Recursos Humanos debe promover que los altos mandos de la organización lleven a cabo charlas de motivación dirigidas a los colaboradores, para que de esta manera se mantengan los niveles altos de productividad, eficacia, eficiencia y compromiso laboral.

La oficina de Recursos Humanos del hospital debe reformular las acciones de manejo y distribución del trabajo, asignar de manera adecuada los materiales y equipos, evaluar el trabajo individual y aplicar estrategias sencillas para lograr las metas, con el propósito de obtener una relación positiva alta y significativa entre el clima organizacional y la productividad.

Los encargados de la administración de Recursos Humanos del hospital deben premiar las actitudes de responsabilidad a la capacidad profesional, el nivel de conocimiento técnico, el desarrollo del liderazgo, la adaptación a los cambios, y la optimización del tiempo de sus trabajadores, con el propósito de que el clima organizacional mantenga una relación positiva y significativa con la eficacia.

Los altos mando de esta institución deben administrar de manera adecuada los recursos para lograr los propósitos formulados, priorizar los recursos para alcanzar los objetivos y grandes resultados, distribuir los recursos de acuerdo al requerimiento de cada área para el mejor cumplimiento de funciones y realización de trabajos de calidad, con el

propósito de que el clima organizacional logre una relación positiva y significativa con la eficiencia.

Los directivos de la institución estudiada, deben continuar con la socialización de la misión y visión institucional, fortalecer las actividades extraordinarias de colaboración de sus funciones, promover el aporte de ideas para mejorar los procesos de trabajo, dotar de mejores equipos tecnológicos, y asegurar la disposición para la realización de trabajo y tareas de sus trabajadores, con el objetivo que el clima organizacional logre mantener una relación positiva y significativa con el compromiso laboral.

REFERENCIAS

- Adriazola, F., López, M., Rojas, R., & Bustamante, M. (2019). *Percepción del clima organizacional en atención primaria de salud en la Región del Maule, Chile*. <https://editorial.ucsg.edu.ec/ojs-empresarial/index.php/empresarial-ucsg/article/view/146/148>
- Agudelo , B., & Escobar , M. (2022). *Análisis de la productividad laboral en el sector panificador del Valle del Cauca, Colombia*. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/racs/article/view/37928/41839>
- Aguilar, G. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal asistencial, Centro de Salud Palmira, Huaraz, 2018 (Tesis de maestría, Universidad Nacional “Santiago Antunez De Mayolo” Huaraz-Perú)*. Obtenido de http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4428/T033_45881813_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alvarado , D., Huaman , L., & Palacios, K. (2018). *Condiciones de trabajo relacionado con el desempeño laboral de los profesionales asistenciales de enfermería de una clinica* . https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/6362/Condiciones_AlvaradoCamones_Deysi.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2017). *Guía para la gestión del proceso de cultura y clima organizacional*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1347115/Resoluci%C3%B3n%20de%20Presidencia%20Ejecutiva.pdf>
- Ayoví-Caicedo, J. (2019). Teamwork: key to the success of organizations. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación en Ciencias Administrativas, Económicas y Contables)*, 4(10), 58-76. <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/39/41>
- Benítez , R. (2019). *La cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Hospital General Babahoyo*. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13953/1/T-UCSG-POS-MGSS-217.pdf>
- Boada, N. (2019). Job satisfaction and its relationship with job performance in a SME of security services in Peru. *Journal of Economics Finance and*

- International Business*, 3(1), 75-103.
<https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/view/398/740>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). *Motivation and work performance: human capital as a key factor in an organization*.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Brizuela, F., & Torres, L. (2020). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal de la dirección general de recursos humanos*. <https://revistapanel.org/index.php/panel/article/view/410/1420>
- Cabrera, P. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital I Huariaca - 2019*.
https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/6676/PPI_P00026C12.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Calvo, J., Pelegrín, A., & Gil, M. (2018). *Enfoques teóricos para la evaluación de la eficiencia y eficacia en el primer nivel de atención médica de los servicios de salud del sector público*.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552018000100006
- Canchari, R. (2020). *Clima organizacional y compromiso laboral de los trabajadores del departamento de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas-2020 (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú)*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64068/Canchari_RRA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Carrillo, D., Paredes, Á., Paredes, I., & Núñez, C. (2019). *Theoretical reflections on leadership in business development*.
<https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/126/182>
- Castillo, E., Medina, M., Bernardo, J., Reyes, C., & Ayala, C. (2019). *Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú*. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsalpub/csp-2019/csp192d.pdf>
- Congreso de la República. (2013). *Ley del Servicio Civil Ley N° 30057*.
<https://www.ipd.gob.pe/images/documentos/normas/general/Ley%20N%2030057.pdf>

- Daza, A., Beltrán, L., & Silva, W. (2021). *Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana*. <http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v29n1/0121-6805-rfce-29-01-65.pdf>
- Díaz, A., Benítez, R., del Castillo, A., Cabrera, J., Villar, L., & Rodríguez, A. (2021). Formulating a new concept of operational reliability. *Scielo*, 29(1). https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-33052021000100087&script=sci_arttext#B12
- Drago, D. (2020). *Diseño e implementación de programa de reconocimiento para una empresa del sector de energía*. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5062/TSP_AE-L_042.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dueñas, C. (2021). *Clima organizacional y trabajo en equipo en el personal del Hospital de Quillabamba, 2021 (Tesi de pregrado, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Perú)*. http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/5819/253T20210135_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Esquivel, J., Martínez, G., & Silva, F. (2020). *Clima organizacional*. <http://cienciasdeladocumentacion.cl/pdf01/ART%204%20V0L6JULDIC2020.pdf>
- Ferro, J. (2019). *Trabajo en equipo para mejorar la calidad laboral*. <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/24011/1/TRABAJO%20EN%20EQUIPO%20PARA%20MEJORAR%20LA%20CALIDAD%20LABORAL.pdf>
- Fontalvo, T., De La Hoz, E., & Morelos, J. (2018). *PRODUCTIVITY AND ITS FACTORS: IMPACT ON ORGANIZATIONAL IMPROVEMENT**. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-85632018000100047
- Galarza, I., Tocto, B., & Peñaloza, B. (2021). Psychosocial risks and work performance of the employees of the Hospital Basico Pillaro and its district management. *Dominio de las Ciencias*, 2(1), 45-58. <https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/re/article/view/397/228>

- Guevara, X. (2018). *La teoría del clima organizacional según Likert*.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf>
- Guzmán, L. (2018). *Análisis comparativo de la caracterización del clima organizacional en hospitales públicos y privados*.
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/11080/1/T-UCSG-POS-MGSS-139.pdf>
- Herrera, J., Vásquez, M., & Ochoa , E. (2020). The evolution of corporate social responsibility through organizational theories. *Scielo*, 24(2).
http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-87082020000200003&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Ibárcena , K. (2020). *Relación entre el clima organizacional y productividad laboral en trabajadores administrativos de la Red de Salud Arequipa Caylloma – 2019 (Tesis de maestría, Universidad Católica de Santa María, Arequipa-Perú)*.<http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/10164/A6.2091.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Iglesias, A., Torres, J., & Mora, Y. (2019). Theoretical references that sustain the organizational climate: integrative review. *Medisur*, 17(4), 562-569.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/medisur/msu-2019/msu194m.pdf>
- Juárez, S. (2018). Organizational climate among the workers of the “Hospital General. *Cubana Salud Pública*, 44(4), 105.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsalpub/csp-2018/csp184i.pdf>
- Katz, M., Seid, G., & Abiuso, F. (2019). *La encuesta y el cuestionario: características generales*.
<http://metodologiadelainvestigacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/117/2019/03/Cuaderno-N-7-La-t%C3%A9cnica-de-encuesta.pdf>
- Laura , S., & Condori , S. (2020). *Teoría de desempeño laboral según Earley y Shalley*.http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12397/ADlavesm_comesl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mamani, C., & Atencio, D. (2020). The performance of the nursing professional in a Social Security hospital in Callao - PeruSummary. *Archivos de Medicina (Manizales)*, 20(1), 123-132.

- <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372/5439>
- Manzano, A. (2019). *Compromiso organizacional y sentido de pertenencia en docentes: un estudio en una Institución Educativa Pública y privada de Quito-Ecuador*.
<https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/rnv/article/view/220/179>
- Martinez, V., Mogollon, I., Ortiz, E., & Valencia, I. (2019). *Clima organizacional y percepcion externa de la calidad de los servicios en la Ese Hospital San Vicente de Paul de Filandia Quindio*.
<https://repositorio.ucm.edu.co/bitstream/10839/2449/1/Valentin%20Ram%C3%ADrez%20Jaramillo.pdf>
- Meller, P. (2019). *Productividad, competitividad e innovación Perspectiva conceptual*.
<http://www.cieplan.org/wp-content/uploads/2019/09/Perspectiva-Conceptual-e-Interrelaci%C3%B3n-final.pdf>
- Moreno, A. (2018). Study on the impact of therapeutic isolation on self-care: an approach from the Orem theory. *Ene*, 12(3). Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/ene/v12n3/1988-348X-ene-12-03-1238.pdf>
- Navia, F., Mayorga, D., Campi, I., & De Lucas, L. (2019). Leadership: a fundamental managerial skill in the success of a company in the 21st. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 3(3), 1061-1084. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7116501>
- Neves, T., Graveto, J., Rodrigues, V., Marôco, J., & Parreira, P. (2021). *Compromiso organizacional, cualidades psicométricas e invarianza del cuestionario de Meyer y Allen para enfermeros portugueses*.
<https://www.scielo.br/j/rlae/a/MwBgVkZ4phQsMqLyh6SHFFq/?format=pdf&lang=es>
- Nieto, N. (2018). *La investigación aplicada o tecnológica*.
<https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>
- Pineda, A.-E. (2020). *Organizational communication in business management: challenges and opportunities in the digital scenario*.
<https://revistageon.unillanos.edu.co/index.php/geon/article/view/182/179>

- Pino, E. D., Granja, A. C., & Niño, Y. L. (2021). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del. *Dominio de las ciencias*, 7(4).
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2079/4353>
- Quintero, R., Laborí, R., Bermúdez, L., & González, I. (2017). Theoretical aspects on efficacy, effectiveness and efficiency in health. *Redalyc*, 96(6).
<https://www.redalyc.org/journal/5517/551764135018/551764135018.pdf>
- Ramos , I. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba, Huancavelica-2018 (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Huancavelica, Perú)*
<https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/3389/TESIS-MAESTRIA-2020-CIENCIAS%20DE%20LA%20SALUD-RAMOS%20HUAM%c3%81N.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramos, J., del Águila, V., & Bazalar, A. (2020). *Preguntas cerradas*.
https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10771/Ramos_Estad%C3%ADstica_b%C3%A1sica_de_los_negocios.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rangel, T., Lugo, I., & Eugenia, M. (2018). *Revisión bibliográfica de equipos de trabajo: enfoque cuantitativo, características e identificación de variables que afectan la eficiencia*.
https://revistas.ucc.edu.co/html_revistas/IngSol/14%2824%29/14%2824%299/14%2824%299.html
- Ricaurte, M., Rodriguez, M., Barriga, H., & Romero, M. (2020). Compensation system based on performance evaluation in the food production industry: sugar ingenio case. *Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 7(1), 34-45.
<http://www.revistas.espol.edu.ec/index.php/compendium/article/view/782/836>
- Rivera, D., Rincón, J., & Flórez, S. (2018). Perception of Organizational Climate: An Analysis from the Macroprocesses of an ESE. *Espacios*, 39(19).
<https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2166/Percepci%c3%b3n%20del%20Clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Rivera, R. (2019). *Kurt Lewin y la teoría de campo*. <http://190.119.145.154/bitstream/handle/UNSA/9294/EDMriolrw.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ruiz , S., Aguilar, C., Olivas, H., Ruiz, J., Flores , P., & Cueto, R. (2021). *Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública*. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/564/735>
- Sánchez, M. (2019). *Modelo de Determinantes del Desempeño*. http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/3915/237_2019_sanchez_apaza_mw_espg_maestria_gestion_empresarial.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Segredo, A., García, A., López, P., León, P., & Perdomo, I. (2017). *Comunicación organizacional como dimensión necesaria para medir el clima en las organizaciones en salud pública*. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74592017000100028&script=sci_arttext
- Semper, A., Sánchez, Z., Segredo, A., Hernández, A., Álvarez, M., & Mestre, V. (2019). Organizational climate in the care to patients with extremely severe maternal morbidity. *Revista Cubana de Salud Pública*. 2019;45(1). <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsalpub/csp-2019/csp191b.pdf>
- Velásquez, S., & Cacante, J. (2020). The concept of Recognition and its usefulness for the field of Nursing. *Revista internacional de historia y pensamiento enfermero*, 16(12797). https://www.researchgate.net/profile/Sandra-Velasquez-3/publication/352716195_TEMPERAMENTVM_REVISTA_INTERNACIONAL_DE_HISTORIA_Y_PENSAMIENTO_ENFERMERO_CIBERINDEX_CANTARIDA_TEORIA_Y_METODOS_El_concepto_de_Reconocimiento_y_su_utilidad_para_el_campo_de_la_enf

ANEXOS

ANEXO 01: Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores						
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1/Independiente: Clima Organizacional						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores			
¿Cómo el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un hospital del Departamento de Ucayali, 2022?	Encontrar cómo el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un hospital del Departamento de Ucayali, 2022	El clima organizacional se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un hospital del Departamento de Ucayali, 2022	Comunicación	Información recibida	1	Nunca			
				Información oportuna	2				
				Medios adecuados	3				
				Ayuda del conocimiento	4				
				Claridad de trabajo	5				
			Reconocimiento de logros	Recompensa	6	Casi Nunca			
				Desenvolverse apropiadamente	7				
				Asignación Salarial	8				
			Equipo de apoyo	Encontrar como el clima organizacional se relaciona con la productividad de los trabajadores administrativos de un hospital del Departamento de Ucayali, 2022.	El clima organizacional se relaciona de manera significativa con la productividad de los trabajadores administrativos de un hospital del Departamento de Ucayali, 2022.		Satisfacción de sus necesidades	9	A veces
							Orgullo institucional	10	
Apoyo integral	11								
Promoción laboral	12	Casi siempre							
Ambiente adecuado	13								
Respeto	14								
Aclaración de dudas	15								
Liderazgo	Encontrar como el clima organizacional se relaciona con la eficacia de los trabajadores administrativos de un hospital del Departamento de Ucayali, 2022.	El clima organizacional se relaciona de manera significativa con la eficacia de los trabajadores administrativos de un hospital del Departamento de Ucayali, 2022		Dirección	16	Siempre			
				Toma de decisiones	17				
				Resolución de problema	18				
				Conocimiento del objetivo	19				
				Búsqueda de información	20				
Variable 2/Dependiente: Desempeño Laboral									
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores			
¿cómo el clima organización se relaciona con la eficiencia de los trabajadores administrativos de un hospital del Departamento de Ucayali, 2022?	Encontrar como el clima Organizacional se relaciona con la eficiencia de los trabajadores administrativos de un hospital del Departamento de Ucayali, 2022	El clima organizacional se relaciona de manera significativa con la eficiencia de los trabajadores administrativos de un hospital del Departamento de Ucayali, 2022	Productividad	Manejo laboral	1	Nunca			
				Distribución del trabajo	2				
				Materiales y equipos	3				
				Desempeño individual	4				
				Estrategias de metas	5				
Eficacia	Encontrar como el Clima Organizacional se relaciona con el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de un	El clima organizacional se relaciona de manera significativa con el compromiso laboral de los trabajadores		Responsabilidad y capacidad acorde	6	Casi Nunca			
				Conocimiento técnico	7				
				Liderazgo	8				
				Adaptación	9				
Eficiencia				Tiempo óptimo	10	A veces			
				Cumplimiento de metas	11				

administrativos de un hospital del Departamento Ucayali, 2022?	hospital del Departamento de Ucayali, 2022	administrativos de un hospital del Departamento de Ucayali, 2022		Evaluación periódica	12	Casi siempre
				Cumplimiento eficaz	13	
				Orden y recursos implementados	14	
				Calidad de trabajo	15	
			Compromiso laboral	Misión y visión institucional	16	Siempre
				Colaboración	17	
				Aporta ideas	18	
				Implementación tecnológica	19	
				Buena disposición	20	
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:	
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Diseño: transversal correlacional		Población: 280 Muestra: 162	Técnicas: encuesta Instrumentos: cuestionario, preguntas cerradas.		Descriptiva: Escala de Clima Organizacional (Edco). Inferencial:	

Anexo 2: Tabla de operacionalización de la variable 1 y 2

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Variable 1: Clima Organizacional	(Taguiri y Litwin, citado en Esquivel, et al. 2020), es “una cualidad relativamente duradera del medio ambiente interno de una organización que: experimentan sus miembros, influye en su comportamiento, y se puede describir en términos de los valores de una serie particular de características (atributos) de la organización” (p.74).	La variable clima organizacional se medirá mediante un cuestionario compuesto por 20 ítems, conformado por 4 dimensiones: Comunicación (5 ítems), Reconocimiento de logros (5 ítems), Equipo de apoyo (5 ítems), Liderazgo (5 ítems). La escala de medición es de 5 opciones de respuesta (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre).	Comunicación	Información recibida	1	ORDINAL / LIKERT Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre
				Información oportuna	2	
				Medios adecuados	3	
				Ayuda del conocimiento	4	
				Claridad de trabajo	5	
			Reconocimiento de logros	Recompensa	6	
				Desenvolverse apropiadamente	7	
				Asignación Salarial	8	
				Satisfacción de sus necesidades	9	
				Orgullo institucional	10	
			Equipo de apoyo	Apoyo integral	11	
				Promoción laboral	12	
				Ambiente adecuado	13	
				Respeto	14	
				Enseño a mis compañeros	15	
Liderazgo	Dirección	16				
	Toma de decisiones	17				
	Resolución de problema	18				
	Conocimiento del objetivo	19				
	Búsqueda de información	20				
				Calidad de trabajo	15	

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 2: Desempeño Laboral	De acuerdo con Toro (2002, citado por Boada, 2019), el desempeño es la acción o acciones que un trabajador desarrolla con el propósito de obtener un resultado. Para lo cual el trabajador tiene asumir conductas orientados al cumplimiento de las responsabilidades del cargo y la realización de actividades encargadas	La variable desempeño laboral se medirá mediante un cuestionario de 20 ítems, conformado por 4 dimensiones: Productividad (5 ítems), Eficacia (5 ítems), Eficiencia (5 ítems), Compromiso laboral (5 ítems). La escala de medición es de 5 opciones de respuesta (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre).	Productividad	Manejo laboral	1	ORDINAL / LIKERT Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre
				Distribución del trabajo	2	
				Materiales y equipos	3	
				Desempeño individual	4	
				Estrategias de metas	5	
			Eficacia	Responsabilidad y capacidad acorde	6	
				Conocimiento técnico	7	
				Liderazgo	8	
				Adaptación	9	
				Tiempo óptimo	10	
			Eficiencia	Cumplimiento de metas	11	
				Evaluación periódica	12	
				Cumplimiento eficaz	13	
				Orden y recursos implementados	14	
				Calidad de trabajo	15	
			Compromiso Laboral	Misión y visión institucional	16	
				Colaboración	17	
				Aporta ideas	18	
				Implementación tecnológica	19	
				Buena disposición	20	

Anexo 3. Instrumento/s de recolección de datos

V1: Clima Organizacional

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito María Isabel Aliaga Quispe, con DNI. 72414508, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: "Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de un Hospital del Departamento de Ucayali, 2022", el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradezco su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Nº	ITEMS	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi siempre	Siempre
Dimensión 1: comunicación						
01	Considera usted que la información que recibe periódicamente sobre los objetivos y políticas de la institución es suficiente					
02	Usted recibe información oportuna sobre los acontecimientos de la institución					
03	Cuenta usted con medios de comunicación adecuados para comunicarse con otras áreas vinculadas para ejecutar su trabajo					
04	Cree usted que su conocimiento le proporciona ayuda en la comunicación dentro de la organización					
05	Considera usted que siempre que se inicia un trabajo se tiene claridad de cómo va a realizarse este					
Dimensión 2: Reconocimiento de logros						
06	Usted recibe recompensas por el cumplimiento de metas					
07	El ambiente de trabajo le permite desenvolverse adecuadamente					
08	Usted está de acuerdo con la asignación salarial con la que dispone					
09	Considera usted que el trabajo que realiza satisface sus necesidades económicas, de ascensos y de aprendizaje					
10	Se siente orgulloso de pertenecer a la institución					
Dimensión 3: Equipo de apoyo						
11	Considera usted que hay apoyo entre los integrantes de toda la organización sin considerar raza, sexo, edad, religión, etc					
12	Cree usted que la entidad administrativa de la municipalidad promueve un clima laboral					

	positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo					
13	Considera usted que el ambiente de la organización es el adecuado					
14	Usted valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo					
15	Cree usted que responde de manera clara y oportuna dudas de sus compañeros					
Dimensión 4: Liderazgo						
16	I. La orientación de las actividades que brinda el jefe es Coherente					
17	II. La iniciativa que toma el jefe de emprender algo nuevo para la institución es informada					
18	III. Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable					
19	IV. Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones para el progreso de la organización					
20	V. Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión					

V2: Desempeño Laboral

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito María Isabel Aliaga Quispe, con DNI. 72414508, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: "Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de un Hospital del Departamento de Ucayali, 2022", el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradezco su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Nº	ITEMS	Nunc a	Casi Nunc a	A Vec es	Casi siemp re	Siemp re
Dimensión 1: Productividad						
01	Puede y maneja usted adecuadamente la carga laboral en su trabajo					
02	Considera usted que las cargas de trabajo están bien distribuidas					
03	Cuenta usted con los materiales y equipos para realizar su trabajo					
04	Cree usted que para aumentar la productividad laboral debería medirse el desempeño de forma individual					
05	Se encuentra de acuerdo con las estrategias que su área aplica para cumplir la meta establecida					
Dimensión 2: Eficacia						
06	Considera usted que su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional					
07	Cree usted que el nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo					
08	Cree usted que logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo					
09	Cree usted que logra adaptarse con rapidez a los cambios que se le generan en su entorno					
10	Cree usted que el tiempo de realización de las actividades que hace es óptimo					
Dimensión 3: Eficiencia						
11	Considera usted que cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidas					

12	Considera usted que va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor, evaluando periódicamente la exactitud con que realiza sus tareas asignadas					
13	Considera usted que cumple con eficacia las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo					
14	Considera usted que establece un orden eficaz en las diferentes actividades de trabajo y los recursos que se utilizan que haga posible alcanzar objetivos y grandes resultados					
15	Considera usted que logra realizar su trabajo con calidad					
Dimensión 4: Compromiso laboral						
16	Conoce la misión y visión de la organización a la que pertenece					
17	Usted colabora con actividades extraordinarias a su función en el establecimiento					
18	Usted aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del establecimiento					
19	Usted colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del trabajo					
20	Usted asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización del trabajo y tareas encomendadas por sus superiores					

Anexo 4. Validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN								
1	Considera usted que la información que recibe periódicamente sobre los objetivos y políticas de la institución es suficiente	X		X		X		
2	Usted recibe información oportuna sobre los acontecimientos de la institución	X		X		X		
3	Cuenta usted con medios de comunicación adecuados para comunicarse con otras áreas vinculadas para ejecutar su trabajo	X		X		X		
4	Cree usted que su conocimiento le proporciona ayuda en la comunicación dentro de la organización	X		X		X		
5	Considera usted que siempre que se inicia un trabajo se tiene claridad de cómo va a realizarse este.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: RECONOCIMIENTO DE LOGROS								
6	Usted recibe recompensas por el cumplimiento de metas	X		X		X		
7	El ambiente de trabajo le permite desenvolverse adecuadamente	X		X		X		
8	Usted está de acuerdo con la asignación salarial con la que dispone.	X		X		X		
9	Considera usted que el trabajo que realiza satisface sus necesidades económicas, de ascensos y de aprendizaje	X		X		X		
10	Se siente orgulloso de pertenecer a la institución	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: EQUIPO DE APOYO								
11	Considera usted que hay apoyo entre los integrantes de toda la organización sin considerar raza, sexo, edad, religión, etc	X		X		X		
12	Cree usted que la entidad administrativa de la municipalidad promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo	X		X		X		
13	Considera usted que el ambiente de la organización es el adecuado	X		X		X		
14	Usted valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo	X		X		X		
15	Cree usted que responde de manera clara y oportuna dudas de sus compañeros	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: LIDERAZGO								
16	La orientación de las actividades que brinda el jefe es Coherente	X		X		X		
17	La iniciativa que toma el jefe de emprender algo nuevo para la institución es informada	X		X		X		

18	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable	X		X		X	
19	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones para el progreso de la organización	X		X		X	
20	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Pinchi Fasanando, Limber, DNI: 00031032

Especialidad del validador: Metodólogo

Pucallpa, 20 de julio del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ²		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PRODUCTIVIDAD							
1	Puede y maneja usted adecuadamente la carga laboral en su trabajo	X		X		X		
2	Considera usted que las cargas de trabajo están bien distribuidas	X		X		X		
3	Cuenta usted con los materiales y equipos para realizar su trabajo	X		X		X		
4	Cree usted que para aumentar la productividad laboral debería medirse el desempeño de forma individual	X		X		X		
5	Se encuentra de acuerdo con las estrategias que su área aplica para cumplir la meta establecida	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: EFICACIA	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Considera usted que su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional	X		X		X		
7	Cree usted que el nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo	X		X		X		
8	Cree usted que logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo	X		X		X		
9	Cree usted que logra adaptarse con rapidez a los cambios que se le generan en su entorno	X		X		X		
10	Cree usted que el tiempo de realización de las actividades que hace es óptimo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: EFICIENCIA	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Considera usted que cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidas	X		X		X		
12	Considera usted que va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor, evaluando periódicamente la exactitud con que realiza sus tareas asignadas	X		X		X		
13	Considera usted que cumple con eficacia las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo	X		X		X		
14	Considera usted que establece un orden eficaz en las diferentes actividades de trabajo y los recursos que se utilizan que haga posible alcanzar objetivos y grandes resultados	X		X		X		
15	Considera usted que logra realizar su trabajo con calidad	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: COMPROMISO LABORAL							
16	Conoce la misión y visión de la organización a la que pertenece	X		X		X		

17	Usted colabora con actividades extraordinarias a su función en el establecimiento	X		X		X	
18	Usted aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del establecimiento	X		X		X	
19	Usted colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del trabajo	X		X		X	
20	Usted asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización del trabajo y tareas encomendadas por sus superiores	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Pinchi Fasanando Limber DNI: 00031032

Especialidad del validador: Metodólogo

Pucallpa, 20 de julio del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN								
1	Considera usted que la información que recibe periódicamente sobre los objetivos y políticas de la institución es suficiente	X		X		X		
2	Usted recibe información oportuna sobre los acontecimientos de la institución	X		X		X		
3	Cuenta usted con medios de comunicación adecuados para comunicarse con otras áreas vinculadas para ejecutar su trabajo	X		X		X		
4	Cree usted que su conocimiento le proporciona ayuda en la comunicación dentro de la organización	X		X		X		
5	Considera usted que siempre que se inicia un trabajo se tiene claridad de cómo va a realizarse este.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: RECONOCIMIENTO DE LOGROS		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Usted recibe recompensas por el cumplimiento de metas	X		X		X		
7	El ambiente de trabajo le permite desenvolverse adecuadamente	X		X		X		
8	Usted está de acuerdo con la asignación salarial con la que dispone.	X		X		X		
9	Considera usted que el trabajo que realiza satisface sus necesidades económicas, de ascensos y de aprendizaje	X		X		X		
10	Se siente orgulloso de pertenecer a la institución	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: EQUIPO DE APOYO		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Considera usted que hay apoyo entre los integrantes de toda la organización sin considerar raza, sexo, edad, religión, etc	X		X		X		
12	Cree usted que la entidad administrativa de la municipalidad promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo	X		X		X		
13	Considera usted que el ambiente de la organización es el adecuado	X		X		X		
14	Usted valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo	X		X		X		
15	Cree usted que responde de manera clara y oportuna dudas de sus compañeros	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: LIDERAZGO		Si	No	Si	No	Si	No	
16	La orientación de las actividades que brinda el jefe es Coherente	X		X		X		
17	La iniciativa que toma el jefe de emprender algo nuevo para la institución es informada	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PRODUCTIVIDAD								
1	Puede y maneja usted adecuadamente la carga laboral en su trabajo	X		X		X		
2	Considera usted que las cargas de trabajo están bien distribuidas	X		X		X		
3	Cuenta usted con los materiales y equipos para realizar su trabajo	X		X		X		
4	Cree usted que para aumentar la productividad laboral debería medirse el desempeño de forma individual	X		X		X		
5	Se encuentra de acuerdo con las estrategias que su área aplica para cumplir la meta establecida	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: EFICACIA								
6	Considera usted que su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional	X		X		X		
7	Cree usted que el nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo	X		X		X		
8	Cree usted que logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo	X		X		X		
9	Cree usted que logra adaptarse con rapidez a los cambios que se le generan en su entorno	X		X		X		
10	Cree usted que el tiempo de realización de las actividades que hace es óptimo	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: EFICIENCIA								
11	Considera usted que cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidas	X		X		X		
12	Considera usted que va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor, evaluando periódicamente la exactitud con que realiza sus tareas asignadas	X		X		X		
13	Considera usted que cumple con eficacia las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo	X		X		X		
14	Considera usted que establece un orden eficaz en las diferentes actividades de trabajo y los recursos que se utilizan que haga posible alcanzar objetivos y grandes resultados	X		X		X		
15	Considera usted que logra realizar su trabajo con calidad	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: COMPROMISO LABORAL								
16	Conoce la misión y visión de la organización a la que pertenece	X		X		X		
17	Usted colabora con actividades extraordinarias a su función en el establecimiento	X		X		X		

18	Usted aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del establecimiento	X		X		X	
19	Usted colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del trabajo	X		X		X	
20	Usted asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización del trabajo y tareas encomendadas por sus superiores	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Criollo Hidalgo Gisella DNI: 47297659

Especialidad del validador: Maestría en Gestión Pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

...20... de Julio del 2022.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN								
1	Considera usted que la información que recibe periódicamente sobre los objetivos y políticas de la institución es suficiente	✓		✓		✓		
2	Usted recibe información oportuna sobre los acontecimientos de la institución	✓		✓		✓		
3	Cuenta usted con medios de comunicación adecuados para comunicarse con otras áreas vinculadas para ejecutar su trabajo	✓		✓		✓		
4	Cree usted que su conocimiento le proporciona ayuda en la comunicación dentro de la organización	✓		✓		✓		
5	Considera usted que siempre que se inicia un trabajo se tiene claridad de cómo va a realizarse este.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: RECONOCIMIENTO DE LOGROS								
6	Usted recibe recompensas por el cumplimiento de metas	✓		✓		✓		
7	El ambiente de trabajo le permite desenvolverse adecuadamente	✓		✓		✓		
8	Usted está de acuerdo con la asignación salarial con la que dispone.	✓		✓		✓		
9	Considera usted que el trabajo que realiza satisface sus necesidades económicas, de ascensos y de aprendizaje	✓		✓		✓		
10	Se siente orgulloso de pertenecer a la institución	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: EQUIPO DE APOYO								
11	Considera usted que hay apoyo entre los integrantes de toda la organización sin considerar raza, sexo, edad, religión, etc	✓		✓		✓		
12	Cree usted que la entidad administrativa de la municipalidad promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo	✓		✓		✓		
13	Considera usted que el ambiente de la organización es el adecuado	✓		✓		✓		
14	Usted valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo	✓		✓		✓		
15	Cree usted que responde de manera clara y oportuna dudas de sus compañeros	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: LIDERAZGO								
16	La orientación de las actividades que brinda el jefe es Coherente	✓		✓		✓		
17	La iniciativa que toma el jefe de emprender algo nuevo para la institución es informada	✓		✓		✓		

18	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable	✓		✓		✓	
19	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones para el progreso de la organización	✓		✓		✓	
20	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Bustamante Lopez Sonia Rosario

DNI: 00095026

Especialidad del validador: Magíster en Gestión Pública

Pucallpa, 20 de julio del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PRODUCTIVIDAD								
1	Puede y maneja usted adecuadamente la carga laboral en su trabajo	✓		✓		✓		
2	Considera usted que las cargas de trabajo están bien distribuidas	✓		✓		✓		
3	Cuenta usted con los materiales y equipos para realizar su trabajo	✓		✓		✓		
4	Cree usted que para aumentar la productividad laboral debería medirse el desempeño de forma individual	✓		✓		✓		
5	Se encuentra de acuerdo con las estrategias que su área aplica para cumplir la meta establecida	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: EFICACIA								
6	Considera usted que su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional	✓		✓		✓		
7	Cree usted que el nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo	✓		✓		✓		
8	Cree usted que logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo	✓		✓		✓		
9	Cree usted que logra adaptarse con rapidez a los cambios que se le generan en su entorno	✓		✓		✓		
10	Cree usted que el tiempo de realización de las actividades que hace es óptimo	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: EFICIENCIA								
11	Considera usted que cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidas	✓		✓		✓		
12	Considera usted que va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor, evaluando periódicamente la exactitud con que realiza sus tareas asignadas	✓		✓		✓		
13	Considera usted que cumple con eficacia las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo	✓		✓		✓		
14	Considera usted que establece un orden eficaz en las diferentes actividades de trabajo y los recursos que se utilizan que haga posible alcanzar objetivos y grandes resultados	✓		✓		✓		
15	Considera usted que logra realizar su trabajo con calidad	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: COMPROMISO LABORAL								
16	Conoce la misión y visión de la organización a la que pertenece	✓		✓		✓		
17	Usted colabora con actividades extraordinarias a su función en el establecimiento	✓		✓		✓		

18	Usted aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del establecimiento	✓		✓		✓	
19	Usted colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del trabajo	✓		✓		✓	
20	Usted asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización del trabajo y tareas encomendadas por sus superiores	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Bustamante Lopez Sonia Rosario DNI: 00095026

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

20, de Julio del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

ANEXO 5: BASE DE DATOS

Variable 1: Clima organizacional

Dimensiones

N° Enc.	Comunicación					Reconocimiento de logros					Equipo de apoyo					Liderazgo				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	3	5	4	3	2	5	1	1	5	5	3	5	4	4	5	5	5	4	5
2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	5	4	1	3	4	3	3	4	4	3	3
3	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	2	3	2	3	4	1	3	1	1	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3
5	3	5	4	4	3	1	3	1	4	5	3	1	2	4	3	4	3	3	4	4
6	4	3	4	4	4	2	3	2	2	3	4	3	3	5	4	4	3	4	3	4
7	2	4	4	4	5	1	3	1	1	3	5	4	3	5	4	4	3	4	4	5
8	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	4
9	3	3	4	4	4	2	3	2	2	3	3	3	3	5	4	4	4	4	2	4
10	4	3	4	4	4	2	3	2	2	3	4	3	3	5	4	4	4	4	2	3
11	4	3	4	4	4	2	3	2	2	3	4	3	3	5	5	4	4	4	2	4
12	4	3	4	4	4	2	3	2	2	3	4	3	3	5	5	4	3	4	3	4
13	3	4	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4
14	3	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2
15	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
16	3	4	4	4	4	2	3	2	2	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4
17	3	4	3	4	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4
18	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3
19	4	4	4	4	4	2	3	2	1	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4
20	5	5	5	5	4	1	2	1	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4
21	4	4	4	5	4	2	3	2	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5
22	5	5	5	5	4	2	2	2	1	3	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4
23	4	5	5	5	4	1	2	2	2	2	4	4	5	5	5	3	3	3	2	4
24	4	4	5	5	4	1	3	1	2	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
25	4	4	4	4	4	2	3	1	2	4	4	4	5	5	5	3	3	3	2	4
26	4	5	5	5	4	2	3	2	2	3	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4
27	5	5	4	5	4	2	3	2	2	3	4	4	4	5	5	3	3	3	3	4
28	4	5	5	5	4	1	3	1	2	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
29	5	4	4	5	4	1	3	1	2	3	4	4	5	4	5	3	3	3	3	4

30	4	4	4	5	4	1	3	1	2	3	4	5	4	5	5	4	3	3	2	4
31	4	4	4	5	4	2	2	2	2	3	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4
32	5	5	4	5	5	2	1	2	2	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4
33	5	5	5	5	5	2	3	2	2	3	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5
34	5	5	5	5	4	3	2	2	2	3	5	4	4	5	5	4	3	3	3	5
35	5	5	5	5	4	2	3	2	2	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5
36	5	5	5	5	5	2	2	2	3	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4
37	5	5	5	5	5	2	3	2	2	3	5	4	5	5	4	3	3	3	2	3
38	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	5
39	5	5	4	5	4	2	2	2	2	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5
40	3	4	5	5	4	1	3	1	1	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4
41	5	4	5	5	4	3	3	2	2	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5
42	5	5	5	5	5	2	3	2	2	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5
43	5	5	5	5	4	2	2	3	2	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	5
44	5	5	5	5	5	2	2	2	2	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	5
45	5	5	5	5	5	2	2	2	2	3	4	3	3	4	5	4	4	4	3	5
46	5	5	4	4	4	2	2	2	2	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5
47	5	5	5	5	4	2	2	2	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4
48	5	5	5	4	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
49	5	5	5	5	4	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4
50	5	5	5	5	4	1	1	1	2	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4
51	4	5	5	5	4	1	1	1	1	3	4	5	5	5	5	4	3	3	3	4
52	4	4	4	5	4	1	3	1	1	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4
53	5	5	5	5	4	3	3	1	2	3	4	4	5	5	5	4	4	4	2	4
54	5	5	5	5	5	2	2	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4
55	5	5	4	5	5	2	2	2	2	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4
56	4	4	4	4	4	1	3	1	2	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4
57	4	4	4	5	4	2	2	2	2	3	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4
58	5	5	5	5	4	1	2	1	2	4	4	4	4	5	5	3	3	3	2	3
59	5	5	5	5	4	2	2	2	3	4	4	5	4	4	5	4	4	3	2	4
60	5	5	5	4	5	2	2	2	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4
61	5	5	5	5	5	2	2	2	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4
62	4	4	5	5	4	2	2	2	2	3	4	4	4	5	5	4	4	3	2	4
63	4	4	5	5	4	2	2	2	3	3	4	5	4	5	5	4	4	3	2	4
64	4	5	4	5	5	1	2	1	1	3	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4
65	4	4	4	4	4	1	3	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5
66	4	4	4	4	5	1	3	1	1	3	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4

67	4	4	4	5	4	1	3	1	1	3	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4
68	5	5	5	5	5	1	3	1	1	3	5	4	5	5	5	4	3	3	2	4
69	4	4	5	5	4	1	3	1	2	3	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4
70	4	3	4	4	4	1	2	1	1	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4
71	3	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
72	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3
73	4	4	5	4	5	2	2	3	2	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4
74	4	4	4	5	4	2	2	1	1	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5
75	4	4	3	4	4	2	2	2	2	3	4	5	5	4	4	3	3	3	1	3
76	4	4	4	4	4	2	1	2	2	2	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4
77	4	4	5	4	5	2	1	2	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5
78	4	4	4	5	4	2	2	1	2	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4
79	4	4	5	4	4	2	2	2	2	2	5	4	4	4	4	4	3	3	2	4
80	4	4	4	4	5	2	2	2	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5
81	4	4	4	4	5	2	2	1	2	2	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5
82	4	4	4	4	5	1	1	2	2	3	4	4	4	5	4	4	3	3	2	4
83	4	4	5	4	5	2	2	1	2	2	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4
84	4	4	4	5	4	2	2	1	2	2	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5
85	4	3	4	4	4	2	2	3	2	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4
86	4	4	4	4	5	2	2	2	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
87	4	4	3	4	4	2	1	2	2	3	4	4	5	4	5	4	4	3	4	3
88	4	3	4	4	4	2	2	2	1	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
89	3	4	4	4	4	1	1	2	2	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5
90	3	3	4	4	4	2	2	1	2	2	5	4	4	5	4	3	3	3	2	4
91	4	4	5	5	4	2	2	3	2	3	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4
92	4	4	4	4	4	2	1	1	1	2	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3
93	4	4	5	4	5	3	2	3	2	2	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5
94	4	4	4	4	5	2	2	3	3	2	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4
95	4	4	3	3	4	2	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
96	4	4	3	4	4	2	2	1	2	2	4	4	5	5	5	3	3	3	2	4
97	4	4	3	4	4	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	5
98	4	4	4	5	4	2	2	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5
99	4	4	3	4	4	1	2	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4
100	4	3	4	4	4	1	2	2	2	2	4	4	4	5	5	3	3	3	1	3
101	4	4	3	3	4	1	2	1	2	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
102	3	4	4	4	4	1	1	2	2	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5
103	3	4	4	3	4	1	1	1	1	1	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4

104	4	4	4	4	3	1	2	2	2	2	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4
105	4	4	5	4	4	2	1	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
106	4	4	4	3	4	1	2	1	2	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
107	3	3	4	3	4	1	1	1	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5
108	3	3	4	3	4	1	1	1	2	3	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4
109	3	4	3	4	4	1	1	2	2	3	4	5	5	4	5	3	4	4	4	3
110	4	3	3	4	3	1	1	1	1	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3
111	4	3	4	4	4	1	2	1	1	3	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4
112	4	4	5	4	4	1	3	1	1	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
113	4	4	5	5	5	1	1	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
114	4	4	5	5	5	2	2	1	1	3	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4
115	4	4	5	5	5	1	1	2	2	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
116	4	4	4	5	5	1	1	2	2	3	4	4	3	5	5	4	4	4	3	4
117	4	4	5	4	5	1	1	1	2	3	4	4	3	5	5	4	4	4	3	4
118	4	4	5	5	4	1	1	1	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4
119	4	5	5	5	5	1	1	1	1	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4
120	4	4	4	5	5	1	1	1	1	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4
121	5	5	5	5	5	2	1	1	2	3	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4
122	5	5	5	5	5	2	2	2	2	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4
123	4	4	5	4	5	1	1	1	2	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3
124	4	4	5	5	5	1	1	1	1	3	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4
125	4	5	5	5	5	1	1	1	1	3	5	4	5	5	5	4	4	4	3	5
126	4	4	4	5	5	1	1	1	1	3	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5
127	5	4	5	5	5	2	2	1	2	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4
128	4	5	4	5	5	1	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
129	4	4	5	5	5	1	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
130	4	4	4	5	5	2	2	1	2	3	5	5	4	4	4	3	3	4	3	3
131	4	4	5	5	5	2	2	1	2	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	4
132	4	4	5	5	5	2	2	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4
133	4	5	5	5	5	2	2	3	2	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4
134	4	4	4	5	5	2	2	2	3	4	5	4	4	5	5	3	3	3	3	3
135	4	5	5	4	5	1	1	1	1	3	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4
136	4	4	5	5	5	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
137	4	4	5	5	4	2	2	2	2	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4
138	4	4	5	5	4	2	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
139	3	3	4	4	4	1	1	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
140	4	4	4	5	4	2	1	2	2	3	5	4	4	5	5	4	3	3	3	4

141	4	4	5	5	5	2	2	2	2	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3
142	4	4	5	5	5	2	2	2	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
143	4	5	5	5	5	1	1	2	2	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
144	4	5	5	5	4	1	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
145	4	5	5	5	4	1	1	1	1	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
146	4	5	5	5	5	2	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
147	4	5	4	5	5	1	1	1	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
148	4	5	5	5	5	1	2	2	2	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
149	4	4	4	5	5	1	1	2	1	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
150	4	4	5	5	5	1	1	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
151	4	4	5	5	5	1	2	1	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
152	4	4	5	5	5	1	1	1	2	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
153	4	4	5	5	5	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
154	4	4	4	5	5	2	2	2	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4
155	4	4	4	5	4	2	2	1	1	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4
156	4	4	5	4	5	1	1	1	1	3	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4
157	4	4	4	5	4	1	1	1	2	3	4	4	5	4	4	3	3	3	2	4
158	4	4	5	5	4	1	1	1	1	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5
159	4	5	4	5	5	1	1	2	1	3	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4
160	4	5	5	5	4	2	2	2	2	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5
161	4	4	5	4	4	2	2	3	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
162	4	4	5	5	5	2	2	2	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
Varianza	0.394	0.4268	0.434	0.398	0.333	0.4702	0.654	0.4256	0.4554	0.511	0.289	0.4858	0.4791	0.39811	0.367	0.1728	0.282	0.3958	0.8356	0.363

70	3	2	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4
71	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4
72	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4
73	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
74	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5
75	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4
76	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4
77	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4
78	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
79	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5
80	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4
81	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5
82	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5
83	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5
84	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
85	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4
86	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4
87	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4
88	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4
89	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
90	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5
91	3	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4
92	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5
93	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5
94	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5
95	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5
96	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4
97	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5
98	3	2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4
99	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5
100	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5
101	3	2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4
102	3	2	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5
103	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5
104	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
105	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4
106	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5

107	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5
108	3	2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5
109	3	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5
110	2	2	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5
111	3	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5
112	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4
113	3	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
114	3	2	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4
115	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
116	3	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4
117	3	3	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5
118	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
119	3	3	5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
120	3	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
121	3	3	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4
122	3	2	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
123	3	2	3	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
124	3	3	4	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
125	3	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4
126	3	2	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5
127	3	2	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
128	3	3	5	4	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
129	3	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
130	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
131	3	2	3	3	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
132	3	2	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4
133	3	2	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5
134	3	2	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5
135	3	2	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
136	3	2	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5
137	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
138	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
139	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
140	4	2	4	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
141	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
142	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5
143	3	2	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5

144	3	2	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5
145	3	2	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5
146	3	2	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
147	3	2	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4
148	3	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5
149	3	2	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
150	3	2	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5
151	3	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
152	3	2	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
153	3	2	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4
154	4	2	3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4
155	3	2	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5
156	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
157	3	2	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
158	3	2	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
159	3	2	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4
160	3	2	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4
161	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5
162	3	2	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5
Varianza	0.282	0.477	0.479	0.287	0.3824	0.292	0.2747	0.2404	0.3839	0.226	0.283	0.3195	0.2281	0.243	0.265	0.311	0.297	0.36	0.3469	0.282

Anexo 6:



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Pinchi Fasanando Limber

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Campus Lima Norte, promoción 2022, aula 25, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de un Hospital del Departamento de Ucayali, 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma
Nombre completo: María Isabel Aliaga Quispe
DNI: 72414508

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Gissella Criollo Hidalgo

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Campus Lima Norte, promoción 2022, aula 25, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de un Hospital del Departamento de Ucayali, 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma
Nombre completo: María Isabel Aliaga Quispe
DNI: 72414508

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Sonia Rosario Bustamante López

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Campus Lima Norte, promoción 2022, aula 25, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de un Hospital del Departamento de Ucayali, 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma

Nombre completo: María Isabel Aliaga Quispe
DNI: 72414508

Anexo 7: Solicitud de permiso para la encuesta

SOLICITO: Permiso para realizar Trabajo de Investigación

**MED. RONALD RODRIGUEZ PANDURO
DIRECTOR EJECUTIVO DEL HOSPITAL AMAZÓNICO**



Yo, **MARÍA ISABEL ALIAGA QUISPE**, identificada con DNI N° 72414508, CUI N° 72414508-1 con domicilio Jirón Masisea MZ. "A" Lote 27 del Distrito de Yarinacocha del Departamento de Ucayali. Ante Ud. respetuosamente me presento y expongo:

Que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, solicito a Ud. permiso para realizar trabajo de Investigación en su Institución sobre **"Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de un Hospital del Departamento de Ucayali, 2022"** para optar el grado de Magister.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted acceder a mi solicitud.

Yarinacocha, 27 de Mayo del 2022


MARÍA ISABEL ALIAGA QUISPE
DNI N° 72414508

Anexo 8: Permiso para realizar la encuesta



GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD UCAYALI

HOSPITAL AMAZÓNICO DE YARINACocha
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO Y LA SOBERANÍA NACIONAL"



Yarinacocha, 08 de Junio del 2022

OFICIO N° 1459 -2022-UADI-HA

SEÑORITA.

MARIA ISABEL ALIAGA QUISPE

Estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública

Presente.-

ASUNTO : ACEPTACION PARA REALIZAR SU TRABAJO DE INVESTIGACION.

REFERENCIA : S/N FECHA 05/06/22

Es grato dirigirme a ustedes, para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo en atención al documento de la referencia, la Unidad de Apoyo a la Docencia da por aceptado su solicitud para que pueda realizar su trabajo de Investigación denominada: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UN HOSPITAL DEL DEPARTAMENTO DE UCAYALI 2022.**

Asimismo, acercese con los siguientes Jefes administrativos para que dé fecha de su inicio de investigación.

- **ABOG. CESAR CARRERA PINEDO**
Jefe de la Oficina de Administración.
- **ABOG. LUIS A. MILLIAN MENDOZA.**
Jefe de la Unidad de Personal.
- **CPC. NICANOR PACAYA OCHAVANO.**
Jefe de la Unidad de Economía.
- **CPC. JACK TORRES VARGAS.**
Jefe de la Oficina de Planeamiento Estratégico.
- **CPC. ARLES FLORES DÁVILA.**
Jefe de la Unidad de Logística y Abastecimiento.
- **TAP. OMAR YNGUIL SANCHEZ.**
Jefe de Unidad de Patrimonio

Sin otro particular me suscribo de usted, no sin antes reiterarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente



C. UADI
DIRECCION

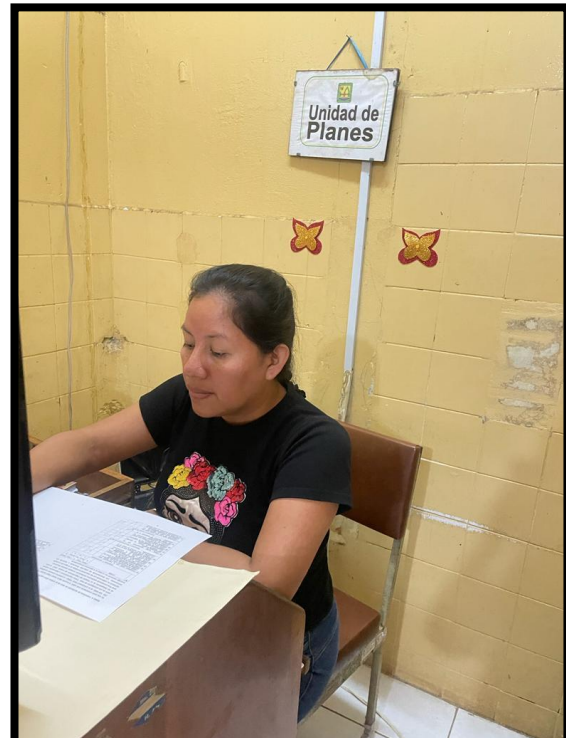
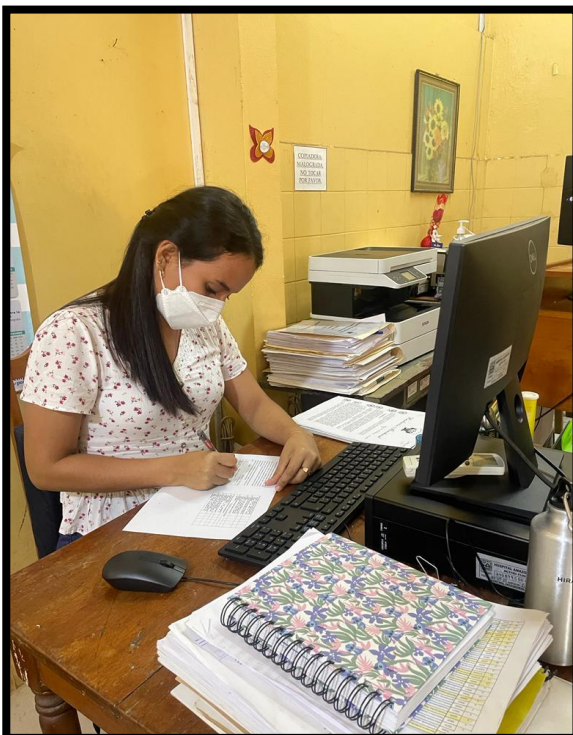
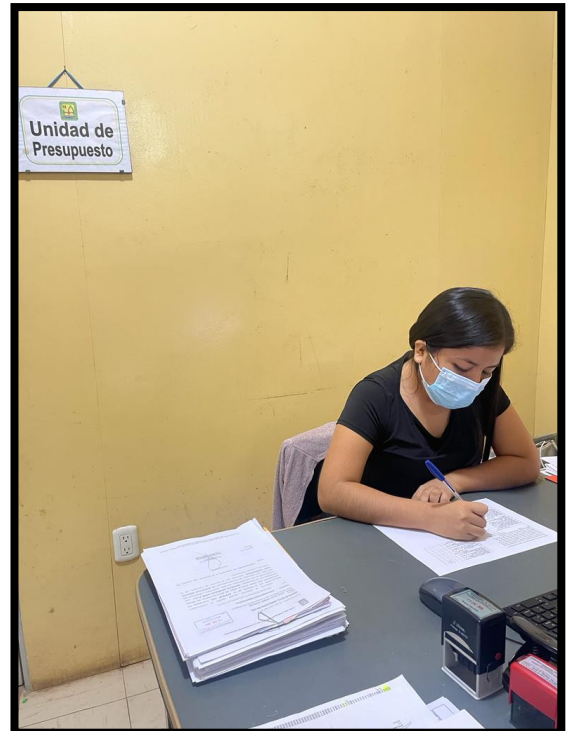
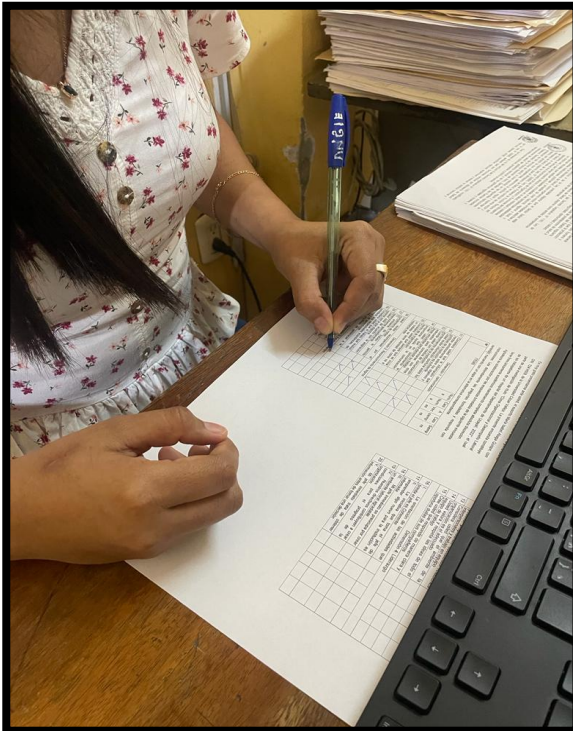
GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI
DIRECCION
HOSPITAL AMAZONICO
Med. Cir. RONALD RODRIGUEZ PANDURO
DIRECTOR EJECUTIVO
CMP. 60341

Ministerio de Salud
Personas que atendemos personas

Central Telefónica: 596188 - 597053 - 596408
Fax: Anexo 122
E-mail: hamazonico@hotmail.com
Jr. Aguaytia 605 - Yarinacocha

Scanned with CamScanner

Anexo 9: Imágenes de evidencia





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SOTO HIDALGO CINTHYA VIRGINIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de un hospital del Departamento de Ucayali, 2022", cuyo autor es ALIAGA QUISPE MARIA ISABEL, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 06 de Setiembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SOTO HIDALGO CINTHYA VIRGINIA DNI: 41808419 ORCID 0000-0003-4826-8447	Firmado digitalmente por: CSOTOH el 06-09-2022 09:48:28

Código documento Trilce: TRI - 0426907