



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

**Comportamiento organizacional y desempeño laboral del
personal administrativo del Hospital “San Ignacio” de Casma,
2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Cordova Vargas, Oreana Grace (orcid.org/0000-0002-9098-6816)

ASESOR:

Dr. Alvarez Carrillo, Nicolas (orcid.org/0000-0002-9794-0423)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE - PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mi amada hermana Maryana Hiuguay Vargas, mi mejor inspiración y apoyo constante en momentos de tensión.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo y a los diferentes docentes que contribuyeron en mi formación académica como personal.

Al Hospital San Ignacio de Casma y sus trabajadores por permitir el desarrollo de la presente investigación, que será de mucha utilidad.

La autora.

Índice de contenidos

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	10
3.1 Tipo y diseño de investigación	10
3.2 Variable y operacionalización	11
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5 Procedimientos	13
3.6 Método de análisis de datos	14
3.7 Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla N.4.1. Correlación entre comportamiento organizacional y desempeño laboral.....	15
Tabla N.4.2.1. Nivel de comportamiento organizacional	16
Tabla N.4.2.2. Nivel de desempeño laboral	17
Tabla N.4.3.1. Correlación entre las actitudes y el desempeño laboral.....	18
Tabla N.4.3.2. Correlación entre la personalidad y el desempeño laboral.	19
Tabla N.4.3.3. Correlación entre las habilidades sociales y el desempeño laboral	31
Tabla N.4.3.4. Correlación entre la autoestima y el desempeño laboral ...	21

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación que existe entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital “San Ignacio” de Casma, 2022 y se trabajó con una muestra de 25 personales administrativos de la Institución. Para el desarrollo de la presente se realizó un estudio cuantitativo, de diseño no experimental de nivel correlacional, donde los datos fueron recolectados mediante la técnica de la encuesta y como instrumento de investigación el cuestionario con respuestas de tipo de escala de Likert de preguntas cerradas. Los resultados obtenidos fueron que existe relación correlación positiva, directa, perfecta ($r_{xy} = 0,753$), entre las variables del comportamiento organizacional y desempeño laboral del Hospital “San Ignacio” de Casma, 2022, y significativa ($t_{cal} = 5,49 > t_{tab} = 2,064$). En conclusión, el 20% de los trabajadores administrativos del Hospital “San Ignacio” de Casma, 2022 calificaron al comportamiento organizacional de bueno, y el 68% de los trabajadores administrativos del Hospital “San Ignacio” de Casma, 2022 califica al desempeño laboral de regular.

Palabras clave: Comportamiento Organizacional, Desempeño Laboral, Personalidad, Funciones, Rendimiento.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship between organizational behavior and job performance of the administrative staff at the "San Ignacio" Hospital in Casma, 2022, and we worked with a sample of 25 personal administrative staff of the Institution. For the development of the present, a quantitative study was carried out, with a non-experimental design at a correlational level, where the data were collected through the survey technique and as a research instrument the questionnaire with answers of the Likert scale type of closed questions. The results obtained were that there is a positive, direct, perfect relationship ($r_{xy} = 0.753$), between the variables of organizational behavior and work performance of the "San Ignacio" Hospital in Casma, 2022, and significant ($t_{cal} = 5.49 > t_{tab} = 2064$). In conclusion, 20% of the administrative workers of the "San Ignacio" Hospital in Casma, 2022, rated the organizational behavior as good, and 68% of the administrative workers of the "San Ignacio" Hospital in Casma, 2022 rated the job performance as regular.

Keywords: Organizational Behavior, Work Performance, Personality, Functions, Performance.

I. INTRODUCCIÓN

El comportamiento organizacional se enfoca en como realizan su trabajo en el campo de estudio los empleados, analizando el por qué y cómo aplican su estrategia basada en evidencia para comprender las actitudes y conductas en los empleados en la Institución, como resultado se aplica e implementar intelecto de perfección para dichos proceso y desempeño esencial (Alles, 2018). El comportamiento organizacional es la investigación de las habilidades de los individuos con el objetivo de reconocer las conductas inapropiadas, faltas deficientes, con el fin de progresar instrumentos que permitan mejoras, estrategias continuas además es muy fundamental para el crecimiento del ambiente laboral en las sociedades privadas y públicas en altura de la globalización (Krieger, 2021). El adecuado establecimiento para el comportamiento organizacional, es muy fundamental que dicho estado se desuna de la actividad de su desempeño laboral en la entidad; a saber, su propio avance y desarrollo mismo. El resultado de la conducta organizacional y el trabajo laboral dentro de la organización indistintamente sea pública o privada, son para recalcar la relación recíproco de cada uno. El desempeño laboral son temas de mayor importancia hoy en día en los diferentes niveles jerárquicos del Gobierno y entidades de la administración pública, son quienes motivan a los trabajadores del sector público (Montoya, 2022).

A nivel internacional las organizaciones desarrollan distintos estudios y progreso persistente para mejorar y motivar a sus empleados de las distintas áreas, Google es una de las compañías que realizó distintos análisis de trabajo laboral, por lo cual se considera de sumo interés y es medición con el término de implantar puestos de ocupación y productividad de los empleados ya que se convierten como una de sus estrategias frente a su entorno laboral (Álvarez, 2016). Además los principios del comportamiento organizacional se aplican en los intentos que las entidades operen de manera más efectiva (Kopp, 2022). En el país de Colombia la investigación se ejecutó en la administración pública con la finalidad de identificar la incidencia, los cuales se aprecian principios de factores de motivación

basados en los valores que pueden llevar al mejoramiento del desempeño de los empleados (Franco y Lambis, 2017).

A nivel nacional el Banco Central de Reserva del Perú son las instituciones como la definición alimentar la productividad de sus empleados, es decir, realizar constantes investigaciones sobreescribo la conducta organizacional y el trabajo laboral dando como resultado mantener el patrón y el buen uso de la economía peruana. Como también el bienestar de sus empleados sobre las necesidades y requerimientos, donde se le brindara a cada empleado un buen ámbito laboral y desarrollo organizacional. (Banco Central de Reserva del Perú, 2022). Por otro lado, Velaochaga y Trensearch (2019), demuestran que todo eso se verá reflejado en la entidad de manera constante y fortalecida en el buen trabajo laboral y productividad inmejorable, la realidad de la educación organizacional en el Perú son valores de los trabajadores desempeñándose como honestidad y responsabilidad de su jornalero, ya que los valores reflejan como es la función de la empresa. Además la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2019), declara que, para evaluar los puestos de ocupación se ejecute estrategias salariales, reconocimiento e impactar significativamente en el rendimiento.

A nivel local, en la investigación de ambiente organizacional y trabajo laboral de los jornaleros de la UGEL en la ciudad de Casma, el autor Cordero (2016) menciona en su investigación del personal administrativo donde en las conclusiones se aprecia que entre la motivación y desempeño tubo un enlace moderada y significativa que se representa la comunidad Casmeña. El clima laboral de esa manera motiva el buen desempeño laboral en unos de sus resultados fue conseguir un propósito de mejoría ayudando al ambiente organizacional y alcanzar con ello mayor rendimiento de los colaboradores de la empresa Ruasun Casma (Carrasco y García, 2017). En el Hospital "San Ignacio" de Casma, se evidencia la falta de compromiso en algunos servidores por motivos personales como institucionales, donde refleja en el desempeño laboral además de insatisfacción de usuarios donde mencionan tramites complicados y confusos; así mismo se ha logrado observar una ausencia de trabajo en equipo de algunos servidores. Es fundamental que los superiores ofrezcan un ambiente excelente a sus servidores para que fortalezcan el compañerismo dentro de la institución y mejora de ambiente social.

Conociendo esta realidad problemática se formuló: ¿Qué relación existe entre el comportamiento organizacional y desempeño laboral del personal administrativo del Hospital “San Ignacio” de Casma, 2022?, En ese sentido este estudio se justifica porque los resultados sirven de mucha utilidad, genera reflexión y debate académico que incluye la intervención de la sociedad para ejecutar proyectos, (Gutiérrez, 2021). La investigación es importante debido a que los resultados mostraran la situación que atraviesa el comportamiento organizacional y desempeño laboral dentro del nosocomio con datos estadísticos por lo que despertarían a los responsables, un principal compromiso y mecanismo de la investigación en nuestra ciudad. Por otro lado, los grandes beneficios serán todos los casmeños que día a día acuden al nosocomio de ciudad de Casma, porque si se realiza un buen desempeño laboral se brindará mucha utilidad para los interesados y se fortalecerá la información basada en estrategias. Metodológicamente el aporte de esta investigación será por medio de dos instrumentos de medición de las variables serán necesarias, ya que tendrá la función de recolectar los datos necesarios para la investigación, que serán contruidos según el modelo de matriz operativización de las variables y para ejemplo de otros estudios.

Conforme el objetivo general del informe: Determinar si existe relación entre comportamiento organizacional y desempeño laboral en el Hospital “San Ignacio” de Casma, 2022. Y objetivos específicos, mantenemos: Describir el nivel del comportamiento organizacional; describir el nivel del desempeño laboral; Determinar si existe relación entre las actitudes y el desempeño laboral; Determinar si existe relación entre la personalidad y el desempeño laboral; Determinar si existe relación entre las habilidades sociales y el desempeño laboral; Determinar si existe relación entre autoestima y desempeño laboral. El estudio propone contraponer la hipótesis general: H_0 si existe relación significativa entre comportamiento organizacional y desempeño laboral en el Hospital “San Ignacio” de Casma, 2022; hipótesis específicas: H_{11} Si existe relación significativa entre las actitudes del comportamiento organizacional y el desempeño laboral; H_{12} Si existe relación significativa entre la personalidad del comportamiento organizacional y el desempeño laboral; H_{13} Si existe relación significativa

entre habilidades sociales del comportamiento organizacional y desempeño laboral; H₄ Si existe significativa entre autoestima del comportamiento organizacional y desempeño laboral.

II. MARCO TEÓRICO

Arismendi (2021), en su investigación menciona que su población total fue de 107 participantes en cuya encuesta para obtener el diagnóstico de clima organizacional, obtuvieron como resultados que el nivel de índice de confianza a nivel general es de 39 % este resultado refleja una altura crítica en un buen clima laboral, lo cual perjudica para los propósitos de crecimiento de la entidad. Por otro lado, en su relación y conductas con jefes arroja una mayoría porcentaje de desmotivación laboral y no tienen credibilidad a sus superiores, la relación entre compañeros se refleja la competencia laboral en distintas áreas de trabajo y su percepción a la empresa no se les considera valorados, reconocidos en su labor de producción de la empresa.

Santamaría (2020), en su estudio menciona que los colaboradores de la empresa Datapro S.A trabajando con 32 personas, a quienes se les aplicaron a pruebas de validez y confiabilidad para demostrar la relación de una variable, obtuvieron como conclusiones que el ambiente organizacional incidía en el trabajo laboral por otra parte se mostraron factores vinculados con el comportamiento humano, motivación, compromiso personal, desempeño, reticencia para trabajar en equipo, todas estas dimensiones se observaron dentro de la empresa al no fluir adecuadamente con el proceso de los objetivos de trabajo y así poder lograr las metas en la institución.

Díaz (2019), en su estudio de México fue desarrollada con una muestra compuesta por 95 trabajadores públicos datos que fueron utilizados para el cuestionario el primero de 15 ítems y el segundo de 20 ítems de la variable y por medio de la prueba obtuvieron los siguientes resultados: Que la variable grado de educación organizacional depende del nivel de trabajo laboral a 20.6%, el valor R^2 es de 206, el de la figura F de 23.264 y del valor p igual a 0.000, concluyo que existe relación de los servidores públicos.

Santana (2018), en su investigación inscrito en Ecuador donde su población fue de 150 trabajadores, a quienes se utilizó el formulario para resolver la relación entre las versátil. Donde obtuvieron como conclusiones se originó una narración directa entre la conducta organizacional y utilización de desavenencia laboral; también existe una relación previa y siguiente al proyecto de intervención de desavenencia laboral.

Como antecedentes nacionales tenemos, Agurto (2021), en su investigación para obtener título profesional en la Municipalidad Provincial de Huari, población en 151 trabajadores, a quienes se les aplicaron el instrumento para decidir la relación de las variables, obtuvieron como conclusiones de la conducta organizacional impacta significativamente en el desempeño laboral, donde 2% considera que está desacuerdo con la conducta organizacional influye en la efectividad de los colaboradores y el 64,9 % menciona estar más o menos de acuerdo quedando el 24,5% de acuerdo y el 8,6 % quedando como resultado totalmente de acuerdo.

Soto (2020), concluye que el análisis del personal de Salud en una entidad privada fue considerada con una población por 147 personal de salud en donde se aplicaron dos cuestionarios; gestión del conocimiento y el comportamiento organizacional de los cuales fueron sometidos para determinar las pruebas de evidencia de validez y confiabilidad. Obtuvieron como resultado en los datos estadísticos paramétricos como la Spearman, de manera significativa en los trabajadores profesionales médicos y enfermeras de salud, en las dimensiones dirección de intelectos y los distintos tamaño de la conducta organizacional se sitúa en relacionadas de manera significativa de los trabajadores profesionales médicos y enfermeras de la institución personal de Salud.

Llancari y Alania (2019), en su artículo científico de su estudio, se realizó con una población de 88 profesionales de la entidad donde se usó a manera de instrumento recolección de informe de la encuesta para mensurar las variables, donde alcanzo como efecto que, existe relación directa ($T:0,722$) y muy significativa ($Z: 1,96$) en dichas variables de investigación, los empleados de la entidad percibe una cultura organizacional arrojo el 78 % regular como resultado y desempeño laboral 74 % bueno, como finalizado representa el mejor consistencia mayor emocionalidad docente.

Tongo (2018), en su proyecto de la Municipalidad Provincial de Rioja, estudio una población 57 empleados, cuyos documentos que se consiguieron a través del censo, y los instrumentos relacionados con los expertos en el criterio de validez y confiabilidad, dando como consecuencia que existe relación inmensamente significativa a través de las variables donde, R de Pearson de 0,826 a nivel significativa de las variables resultado.

Escalante (2018), en su trabajo de investigación de la Municipalidad Provincial Acomayo, Cusco, cuyo estudio de la tesis fue con una población de 38 empleados donde el instrumento fue la encuesta para establecer la coherencia existente entre las variables motivación y obligación organizacional. Concluyo que existen falencias del apoyo con la Municipalidad y grupos de trabajadores que complican el desempeño para que puedan lograr el buen ambiente laboral, en la Municipalidad sin que haya ninguna inadecuada función.

Además de los antecedentes locales según Rivero y Vera (2018), en su estudio realizado en el nosocomio San Ignacio de Casma, ambos autores en su investigación de diseño descriptivo, donde dicha población fue de 106 empleados de la institución, concluyo que se comprobó la correlación positiva, donde acepta la hipótesis alternativa, el comportamiento en los trabajadores tubo un nivel malo y por último el desempeño laboral es regular concluyendo la confirmaron de la relación entre las variables para el buen desempeño.

Colchado (2018), muestra en su investigación para alcanzar la gestión administrativa con una población dirigida a 18 servidores públicos, según su cuadro de asignación de personal, entrevistados con el cuestionario, como conclusiones tuvo que el nivel del comportamiento significativo 70% mientras que el desempeño 50%, mientras la estructura del clima organizacional de desempeño fue 60% por ciento y la eficiencia laboral incide al clima organizacional donde arrojó el 50% por ciento .

Hinostroza (2017), en su investigación de la unidad educativa menciona su trabajo con una demostración de 50 empleados profesionales de la institución aplicándoles como instrumento dos cuestionarios a fin de establecer cada una de las variables de la investigación, en consecuencia de lo estadístico según de correlación de Spearman demostró p vale a 0,105 donde especifica relación casi nula y positiva mientras que el valor de la prueba $T - Student$ 0,761 generando un significado $p = 0,449$ nivel significativo 0,05 y el valor calculado 0,761 inferior al valor tabular 2,007, concluyendo que se admite su teoría donde especifica nula con un nivel de confianza del 95 % de porcentaje.

De las teorías sostenidas en el estudio, mencionamos a los que precisan que el Comportamiento Organizacional: Alles (2018), Según la autora está dedicado a la preparación de los individuos, equipos que actúan en las instituciones. Sostiene que la finalidad es el predominio de los que ejercen en las organizaciones e influencia. Para Robbins y Judge (2017), es una enseñanza normativa la cual aprende la repercusión de los individuos, con el fin de optimizar la eficacia de las organizaciones; y, que considera como dimensiones actitudes, personalidad, habilidades sociales y autoestima. Chiavenato (2019), se comporta dentro de la organización de manera de círculo. Podemos inferir que el Comportamiento Organizacional de los empleados de una entidad, se lleva a cabo dentro del ambiente laboral.

Por otro lado Monsalve (2022), menciona que son las capacidades para centralizar funciones, puntualizando decisiones y apoyo en equipo. Castilla (2009), sostiene que reacciona a través de estímulos ya sean de valores y creencias. Personalidad, se manifiesta a través de la conducta como una experiencia distintiva y propia de cada persona según el autor (Ruiz, 2019). Es un paralelogramo de fuerzas cuyos componentes no siempre permanecen idénticos (Lewin, 1973). Para Lluís (2004), sostiene que permite conocer la eficiencia de cada uno de los trabajadores a través de su personalidad dentro de la entidad. Ontoria (2018), define que para relacionarnos es necesario socializar con otros individuos para adaptarnos a la colectividad. Dongil y Cano (2014), son capacidades y destrezas que permiten relacionarse con otros individuos. Habilidades Sociales, busca de empleados motivados, capacitados y actualizados para cumplir un trabajo extraordinario definido por los autores (Martínez y Hernández, 2020). La autoestima, es el resultado emocional que origina cuando nos aceptamos y nos gusta nuestro auto concepto, no estable la autoestima ya que cambia según nuestra situación vital, circunstancia y se va modificando a lo largo de la vida, (Escudero, 2022).

Guillen (2018), define que el desempeño laboral es la evolución dentro de las obligaciones, normas y obligaciones en el círculo laboral con el amparo de las personas para la organización, también permite conocer la eficiencia de cada uno de los empleados adentro de la institución. Por otro

lado la autora Acosta (2018), menciona que el desempeño laboral es una valoración de capacidad individual apoyado en el trabajo de cada ser humano, durante la ejecución de su trabajo; y que considera como dimensiones para el desempeño laboral, funciones, comportamiento y rendimiento. Cuesta (2018), define que el desempeño laboral en calidad del trabajo se aporta a sus tareas diarias, durante un determinado tiempo y Calva (2007), sostiene que se mide el grado en el trabajo manteniendo la actividad y rentabilidad. Para lo que entendemos que el desempeño del trabajador se demuestra a través de la competencia del empleado dentro de la organización, identificándose con ella, ingenio para llegar a cumplir sus objetivos y proyectos, el cual será medido a través de dos cuestionarios con preguntas cerradas. Y, compromete, los aspectos o dimensiones señalados.

Funciones, es definido por Gutiérrez (2022), considera que se realiza de manera eficiente y eficazmente en sus actividades de trabajo, con la intención de buscar la ejecución de objetivos y metas. Comportamiento, son aptitudes y conductas que presenta el empleado delante de los deberes como sus funciones diarias, donde se mide su conducta, capacidad y complacencia del trabajador según el autor (Cortez, 2021) y el Rendimiento, se evidencia al trabajador bajo las tareas asignadas evaluando su eficiencia con responsabilidad y trabajo en equipo, (Arreguín, 2021).

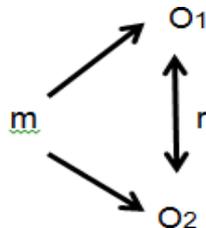
III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

El estudio tiene enfoque positivista, por Herrera (2018, pg.18), menciona la importancia del positivismo busca explicar, verificar teorías sin ser influenciado por interpretaciones erróneas del empleado. La investigación es cuantitativa de modelo transeccional para agrupar los datos en un solo instante. Conforme con Escudero y Cortez (2018, p. 23), todo estudio de investigación que se utiliza la estadística para la formulación de modelos es cuantitativa, nuestra investigación es numérica por recoger información numérica y estadístico descriptivo.

El diseño fue descriptivo correlacional bivariado, según Hernández (2014, p.152), es la influencia para determinar la variable con otra, se determina el nivel de relación que existe entre Comportamiento Organizacional y Desempeño Laboral, como la relación entre las dimensiones con las variables.

El diseño muestra su esquema:



Dónde:

O1: Medición del comportamiento organizacional

O2: Medición del desempeño laboral

m : Servidores del Hospital San Ignacio de Casma

r : Relación entre variables.

3.2. Definición de las variables

V1: Comportamiento Organizacional

Definición conceptual: El comportamiento organizacional es el aprendizaje de los individuos, equipos actuando en las instituciones y tiene como finalidad de influir en todos ellos que ejerzan y su influencia, (Alles, 2018).

Definición operacional: Es el desarrollo de la conducta de los empleados de la institución que se presentan dentro del ambiente laboral, y, que considera como dimensiones actitudes, personalidad, habilidades sociales y autoestima, proceso que serán medidos en el cuestionario, redactados con preguntas cerradas de respuestas de Escala Likert.

V2: Desempeño Laboral

Definición conceptual: Es el proceso de obligaciones dentro del ambiente laboral con la protección de los demás para la entidad, cargo que permite la eficiencia de cada empleado, (Guillen, 2018).

Definición operacional: Se demuestra a través de la competencia del empleado dentro de la organización, identificándose con ella, ingenio para llegar a cumplir sus objetivos y proyectos, y comprende funciones, comportamiento y rendimiento, proceso medido a través del cuestionario con preguntas cerradas de respuestas de Escala Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo.

La población es un grupo de estudio elástico donde el concepto abarca a un grupo fundamental para elegir la muestra de hecho social, Mazurek (2018, p.18) declara “un es equipo de elementos con propiedad perceptibles”. En nuestro estudio, la población está compuesta por N = 25 personales administrativos del Hospital “San Ignacio” de Casma, quienes desempeñan sus labores en las diferentes áreas administrativas como son Dirección, Recursos Humanos, Logística, Estadística, Admisión, Unidad de Seguros, Imagen Institucional.

CUADRO DE DISTRIBUCION DE PERSONAL ADMINISTRATIVO

AREAS ADMINISTRATIVAS	NRO DE PERSONAL ADMINISTRATIVO
Dirección	2
Recursos Humanos	5
Logística	3
Estadística	6
Admisión	3
Unidad de Seguros	5
Imagen Institucional	1
Total	25

Fuente: CAP del Hospital “San Ignacio” de Casma

La presente muestra del estudio fue no probabilística, seleccionado por deliberación de la investigación, acontecimiento constituido por n = 25 trabajadores, Ñaupas (2018, p.125), menciona porque cumple con la totalidad de resultados, antecedentes de todos los sujetos en la investigación. Se conformó la muestra con todos los servidores administrativos del nosocomio, relacionados con las variables de la investigación.

3.4. Técnica e instrumentos.

Se utilizó la técnica de encuesta, por voluble y ayudara a facilitar la información con precisión y rapidez, sin manipular el entorno al respecto Ávila (2006, p. 53) señala, que “la técnica de las encuestas estudia la población mediante análisis de muestra representativa de recolección, con la finalidad de interpretar las variables y su frecuencia.

La investigación utilizo dos cuestionarios con preguntas cerradas, respuestas de tipo Escala Likert, para recopilar los datos de acuerdo a Meneses (2016, p.15), afirma que “este rango es más apropiado para investigaciones de corto plazo” (Siempre (3), A veces (2); y, nunca (1)). Primeramente el cuestionario de variable: Comportamiento organizacional, se elaborado 22 ítems; y para el segundo cuestionario de desempeño laboral fue elaborado de 15 ítems.

3.5. Validez y confiabilidad de los instrumentos.

La validez es definido por Delgado (2019, p.126) quien señala “es el proceso más consiente para la determinación de la utilidad de un instrumento para el estudio”, en la investigación, se determinó por el juicio de expertos, considerando un docente de metodológico con experiencia curricular, quien evaluó la metodología para la construcción de instrumento; y un profesional con posgrado de maestría. Mediante un formato de validación proporcionado por la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, el conteniendo de los ítems y su relación con las variables y dimensiones.

La confiabilidad de los instrumentos es definido por Galindo (2020, p.52), quien lo define “son instrumentos que son aplicados con toda conformidad en otros contextos de investigación”, se determinó la prueba estadística Alfa de Crombach, con una muestra piloto de $n = 10$, obteniéndose para el primer instrumento de la variable $\alpha_1 = 0,70$ refleja que es muy confiable y se puede emplear al estudio; y ; el segundo instrumento $\alpha_2 = 0,69$ refleja también que es muy confiable y se puede usar en al contexto.

3.6. Método de análisis de los datos.

Donde Salas (2021, p. 28) menciona que, “se utilizan para discernir información y sus resultados”, la información recogida de la investigación se refleja en la base de datos y su análisis, donde se utilizó el método inductivo – deductivo interpretativo por medio de prueba estadística (tablas de frecuencia, gráficos, curva de Gauss). De Pearson para la correlación entre las variables el comportamiento organizacional y desempeño laboral y las dimensiones actitudes, personalidad, habilidades sociales, autoestima, funciones, comportamiento y rendimiento; y; de “t” Student (t cat) determina la significatividad de las correlaciones entre las variables. Además logra los resultados de los datos donde se utilizó la hoja de cálculo Excel.

3.7. Procedimientos.

El proceso de la investigación cumplieron con las subsiguientes acciones: Identificación, formulación de problema de investigación, Coordinación con el representante legal del Hospital San Ignacio de Casma, revisión de bibliografía, elaboración de marco teórico, matriz de operativización de la variable, se realizaron los instrumentos con su validez y confiabilidad de los expertos, se administraron los cuestionarios, recolección y procesamiento de datos, interpretación de resultados, donde se realizó la discusión y conclusiones.

3.8. Aspectos éticos.

La ética es definida por Gurría (1996, p. 32) como “fundamentales es la conciencia que regula nuestro comportamiento y acciones de acuerdo a la moral personal y conjunta”. La información recogida se utilizó para fines académicos, donde respetara el anonimato y se aplicaron los instrumentos con la autorización de las personas comprendidas al estudio. Asimismo los datos recogidos no serán manipulados y se presentaron de acuerdo a los resultados obtenidos

IV. RESULTADOS

Posteriormente de procesar estadísticamente la información recluida de las variables en estudio, presentamos los resultados de acuerdo a nuestros objetivos de investigación.

4.1. Del objetivo general

Tabla N.4.1. Si existe correlación significativa entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital “San Ignacio” de Casma, 2022.			
Hipótesis nula: H_0	Nivel de significancia (α)/ Grados de libertad (gl)	Prueba de Pearson (r_{xy})	Significatividad de la correlación $t_{cal} > t_{tab}$
$H_0:$ $r_{xy}=0$	$\alpha = 5\% = 0,05$ $gl = n - 1$ $gl = 25 - 1 = 24$	$r_{xy} = 0,753$	$t_{cal} = 5,49 > t_{tab} = 2,064$

Figura N.4.1. Curva de Gauss

Fuente. Base de datos Anexo N° 12

Descripción estadística.- De la tabla y figura N.4.1 de la muestra de estudio, se observa que $r_{xy} = 0,753$, por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la hipótesis de investigación. Si existe una correlación positiva, directa y perfecta entre las variables comportamiento organizacional y desempeño laboral del personal administrativo del Hospital “San Ignacio” de Casma, 2022; además $t_{cal} = 5,49 > t_{tab} = 2,064$, la correlación es significativa.

4.2. De los objetivos específicos descriptivos

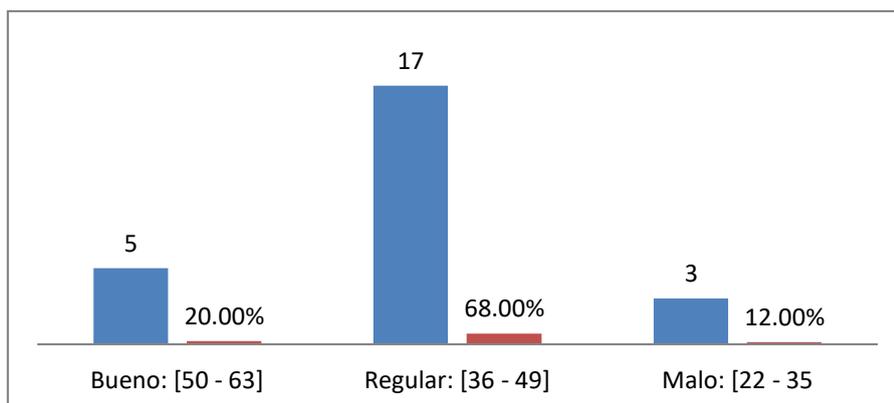
4.2.1. Nivel de Comportamiento Organizacional

Tabla N.4.2.1. Del nivel de comportamiento organizacional en el Hospital “San Ignacio” de Casma, 2022.

Nivel de medición	f	%
Bueno: [50 - 63]	5	20,00%
Regular: [36 - 49]	17	68,00%
Malo: [22 - 35]	3	12,00%
TOTAL	25	100,00%

Fuente: Base de datos ANEXO N° 12

Figura N.4.2.1. Del nivel de comportamiento organizacional en el Hospital “San Ignacio” de Casma, 2022.



Fuente. Base de datos Anexo N° 12

Descripción estadística.- De la tabla y figura N.4.2.1. de la muestra encuestada, se observa que un significativo 20% de los usuarios lo califica de bueno al comportamiento organizacional en el Hospital “San Ignacio” de Casma, un 68% lo califica de regular nivel de comportamiento organizacional, y, tan solo el 12% de los usuarios lo califica de malo.

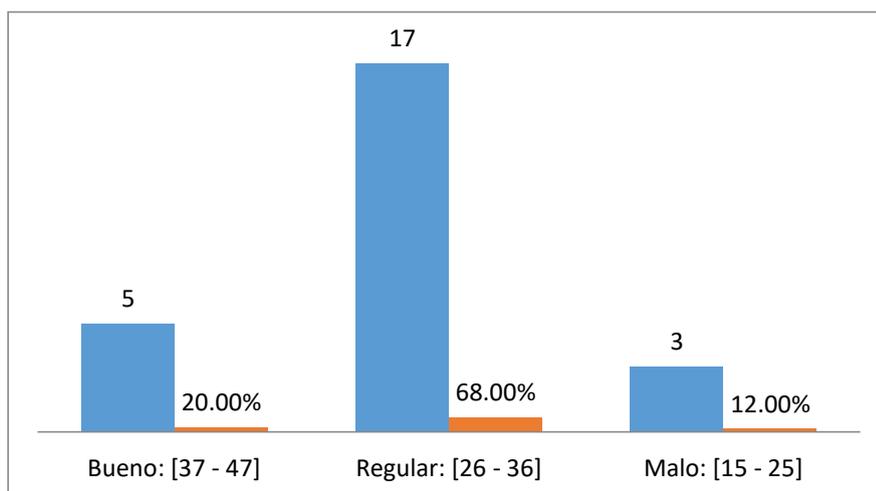
4.2.2. Nivel de Desempeño Laboral

Tabla N.4.2.2. Del nivel de desempeño laboral en el Hospital “San Ignacio” de Casma, 2022.

Nivel de medición	f	%
Bueno: [37 - 47]	5	20,00%
Regular: [26 - 36]	17	68,00%
Malo: [15 - 25]	3	12,00%
TOTAL	25	100,00%

Fuente. Base de datos Anexo N° 12

Figura N.4.2.2. Del nivel de desempeño laboral en el Hospital “San Ignacio” de Casma, 2022.



Fuente. Base de datos Anexo N° 12

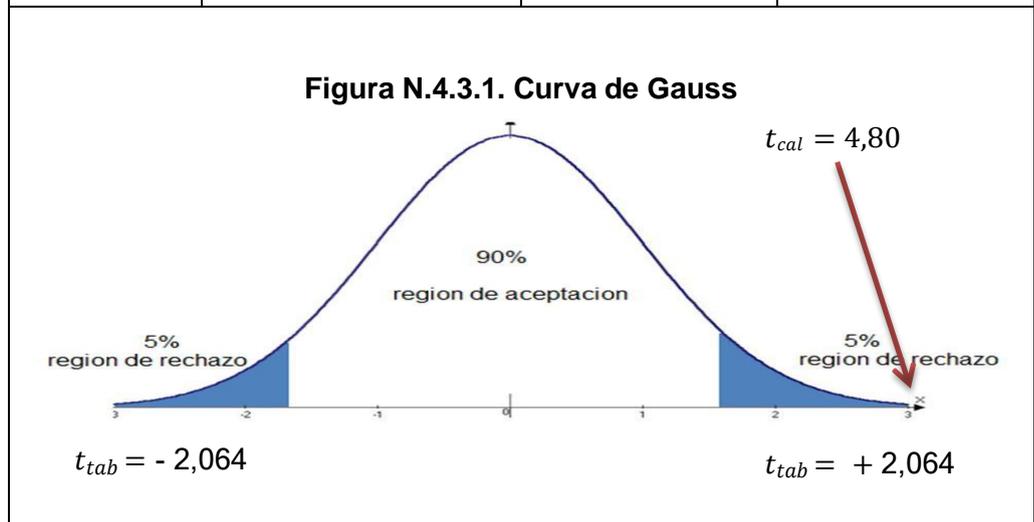
Descripción estadística.- De la tabla y figura N.4.2.2. de la muestra en estudio, se tiene que un significativo 20% lo califico como bueno al nivel de desempeño laboral del Hospital “San Ignacio” de Casma, 2022, califica de regular el nivel de desempeño laboral, un 68% y, tan solo el 12% de los usuarios lo califica de malo.

4.3. De los objetivos específicos correlacionales

4.3.1 De las actitudes y el desempeño laboral

Tabla N.4.3.1. Si existe correlación significativa entre las actitudes y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital “San Ignacio” de Casma, 2022.

Hipótesis nula: H_0	Nivel de significancia (α) / Grados de libertad (g_l)	Prueba de Pearson (r_{xy})	Significatividad de la correlación $t_{cal} > t_{tab}$
H_0: $r_{xy}=0$	$\alpha = 5\% = 0,05$ $g_l = n - 1$ $g_l = 25 - 1 = 24$	$r_{xy} = 302,30$	$t_{cal} = 4,80 >$ $t_{tab} = 2,064$



Fuente. Base de datos Anexo N° 12

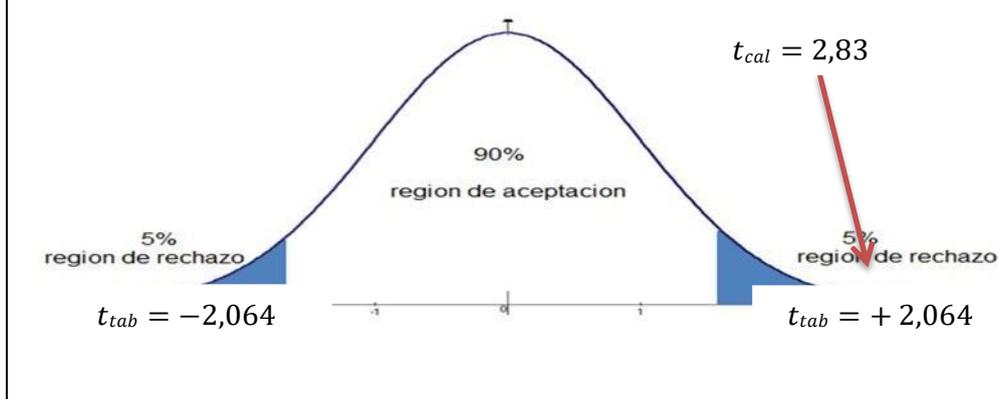
Descripción estadística.- De la tabla y figura N° 4.3.1. de la muestra en estudio, se observa que se observa que $r_{xy} = 303,30$, por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la hipótesis de investigación. Si existe una correlación positiva, directa y perfecta entre las actitudes y desempeño laboral del personal administrativo del Hospital “San Ignacio” de Casma, 2022; además se halló una significancia $t_{cal} = 4,80 > t_{tab} = 2,064$, entonces la correlación es significativa.

4.3.2. De la personalidad y el desempeño laboral

Tabla N.4.3.2. Si existe correlación entre la personalidad y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital “San Ignacio” de Casma, 2022.

Hipótesis nula: H_0	Nivel de significancia (α)/ Grados de libertad (g)	Prueba de Pearson (r_{xy})	Significatividad de la correlación $t_{cal} > t_{tab}$
H_0: $r_{xy}=0$	$\alpha = 5\% = 0,05$ $g = n - 1$ $g = 25 - 1 = 24$	$r_{xy} = 0,51$	$t_{cal} = 2,83$ $> t_{tab} = 2,064$

Figura N.4.3.2 Curva de Gauss



Fuente. Base de datos Anexo N° 12

Descripción estadística.- De la tabla y figura N.4.3.2 desarrolla la prueba de correlación de Pearson el cual se observa que $r_{xy} = 0,51$, por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la hipótesis de investigación. Si existe una correlación positiva, directa y perfecta entre la personalidad y desempeño laboral del personal administrativo del Hospital “San Ignacio” de Casma, 2022; además $t_{cal} = 2,83 > t_{tab} = 2,064$, la correlación es significativa.

4.3.3. De las habilidades sociales y el desempeño laboral

Tabla N.4.3.3. Si existe correlación significativa entre las habilidades sociales y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital “San Ignacio” de Casma, 2022.			
Hipótesis nula: H_0	Nivel de significancia (α) / Grados de libertad (g_l)	Prueba de Pearson (r_{xy})	Significatividad de la correlación $t_{cal} > t_{tab}$
H_0: $r_{xy}=0$	$\alpha = 5\% = 0,05$ $g_l = n - 1$ $g_l = 25 - 1 = 24$	$r_{xy} = 227,69$	$t_{cal} = 4,80$ $> t_{tab} = 2,064$

Figura N.4.3.3. Curva de Gauss

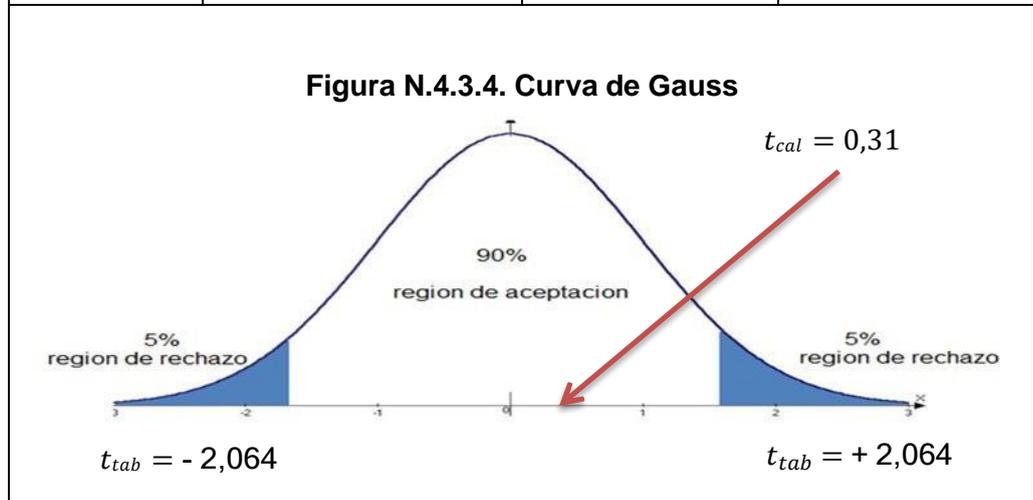
Fuente. Base de datos Anexo N° 12

Descripción estadística.- De la tabla y figura N° 4.3.3. de la muestra el cual se obtuvo el resultado de $r_{xy} = 227,69$, por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la hipótesis de investigación. Si existe una correlación positiva, directa y perfecta entre las habilidades sociales y desempeño laboral del personal administrativo del Hospital “San Ignacio” de Casma, 2022; además $t_{cal} = 4,80 > t_{tab} = 2,064$, la correlación es significativa.

4.3.4. De la autoestima y el desempeño laboral

Tabla N.4.3.4. Si existe correlación significativa entre la autoestima y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital “San Ignacio” de Casma, 2022.

Hipótesis nula: H_0	Nivel de significancia (α) / Grados de libertad (g_l)	Prueba de Pearson (r_{xy})	Significatividad de la correlación $t_{cal} > t_{tab}$
H_0: $r_{xy}=0$	$\alpha = 5\% = 0,05$ $g_l = n - 1$ $g_l = 25 - 1 = 24$	$r_{xy} = 74,44$	$t_{cal} = 0,31 <$ $t_{tab} = 2,064$



Fuente. Base de datos Anexo N° 12

Descripción estadística.- De la tabla y figura N.4.3.4. de la muestra se obtuvo el resultado $r_{xy} = 74,44$, por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la hipótesis de investigación. Indicando que si existe una correlación positiva, directa y regular entre autoestima y desempeño laboral del personal administrativo del Hospital “San Ignacio” de Casma, 2022; donde $t_{cal} = 0,31 < t_{tab} = 2,064$, la correlación no es significativa.

V. DISCUSIÓN

De la tabla y figura N. 4.1 de la muestra de la investigación, se tiene $r_{xy} = 0,753$, reflejando que existe una correlación positiva, directa y perfecta entre el comportamiento organizacional y desempeño laboral del personal administrativo del Hospital “San Ignacio” de Casma, 2022; y, como $t_{cal} = 5,49 > t_{tab} = 2,064$, correlación significativa.

En consecuencia coinciden con lo hallado por Tongo (2018), quien obtuvo que existe una relación directa entre las variables donde, $R = 0,826$ es significancia es de 0,00 menor 0.05, de la Municipalidad Provincial de Rioja, que indica que el proceso administrativo implementado es adecuado pero puede seguir mejorando; para Rivero y Vera (2018), no concuerdan con lo hallado, quien encontró que no existe correlación positiva moderada entre comportamiento de los trabajadores y desempeño laboral del Hospital San Ignacio de Casma, lo que indica que el desempeño laboral no es el adecuado. Así mismo los resultados obtenidos se confrontan con lo sostenido por Alles (2018), concluyo que la conducta organizacional es el estudio de los individuos y equipos formados en las organizaciones y tiene la finalidad de influencia que todos ellos ejerzan dentro de las instituciones y su influencia; y, Guillen (2018), es el desempeño laboral es la evolución dentro de las obligaciones, normas y obligaciones en el círculo laboral con el amparo de las personas para la organización, también permite conocer la eficiencia de cada uno de los empleados adentro de la institución.

Podemos inferir que existe una correlación positiva, directa de buena a perfecta entre ambas variables del comportamiento organizacional y el desempeño laboral, por lo que el comportamiento organización se está aplicando en el transcurso de implementación y es aceptada, en cambio se busca seguir manteniendo su aplicación con el fin de seguir mejorando el comportamiento organizacional para un correcto desenvolvimiento productivo.

De la tabla y figura N.4.2.1. de la muestra encuestada, se tiene que un 20% de los usuarios lo califica de bueno al comportamiento organizacional en el Hospital “San Ignacio” de Casma, un 68% lo califica de regular el nivel de comportamiento organizacional, y, tan solo el 12% de los usuarios lo califica de malo.

Estos resultados se ajustan a lo indicado por Santamaría (2020), obtuvo factores vinculados con el comportamiento humano, motivación, compromiso personal, desempeño, reticencia para trabajar en equipo, todas estas dimensiones se observaron dentro de la empresa al no fluir adecuadamente con el proceso de los objetivos de trabajo y así poder lograr las metas en la institución, que indica que el comportamiento organizacional es bueno su nivel; asimismo Colchado (2018), quien encontró que el nivel del comportamiento organizacional es bueno 70%, donde el nivel de comportamiento organizacional se está realizando adecuadamente. Asimismo, los resultados obtenidos son fundamentados por Chiavenato (2009), quien indica que se comporta dentro de la organización de manera de círculo, donde actúan ante los impactos de sus formas de desenvolverse.; y; Robbins y Judge (2017), es una enseñanza normativa la cual aprende la repercusión de los individuos, con el fin de optimizar la eficacia de las organizaciones.

De lo señalado podemos inferir el nivel de comportamiento organizacional es bueno, esto porque el comportamiento organizacional es adecuado y es de su aceptación total, sin embargo, se debe de continuar mejorando para lograr la permanencia de los mismos.

De la tabla y figura N.4.2.2. de la muestra en estudio, se tiene que el 20 % de los trabajadores administrativos del Hospital “San Ignacio” de Casma, 2022, califica de bueno el nivel de desempeño laboral, mientras que un 68% considera que el desempeño laboral es regular, el 12% de los servidores lo califica de malo.

Estos resultados no coinciden con lo encontrado por Arismendi (2021), quien obtuvo que el nivel de índice de confianza a nivel general es de 39 %

este resultado refleja una altura crítico en un buen clima laboral, lo cual perjudica para los propósitos de crecimiento de la entidad, que indica que el desempeño laboral no es el adecuado, pero no coinciden con los hallados por Díaz (2019), quien encontró que nivel de desempeño laboral a 20.6%, el valor R^2 es de 206, el de la figura F de 23.264 y del valor p igual a 0.000, dando como concluido en su investigación que la influencia lineal era positiva y significativa entre la cultura organizacional y desempeño laboral en los empleados públicos, el nivel de desempeño de los empleados se está realizando y es aceptado. Asimismo, es sostenido por Cuesta (2018), que para entenderse el desempeño laboral en calidad del trabajo se aporta a sus tareas diarias, durante un determinado tiempo; y, Calva (2007), quien sostiene que el desempeño laboral se mide el grado en que cada trabajador mantiene su idoneidad y la eficacia y eficiencia durante un período de tiempo determinado y de su potencial desarrollo.

De lo que podemos inferir que el nivel de desempeño laboral es bueno y tienen un buen desenvolvimiento para tratar de alcanzar sus objetivos. No obstante, se tiene que seguir mejorar su formación de conocimientos. Con la finalidad que se refleje una correcta productividad en los empleados.

De la tabla y figura N° 4.3.1. de lo señalado refleja lo obtenido que $r_{xy} = 303,30$, se denota que existe una correlación positiva, directa y perfecta entre las actitudes y desempeño laboral del personal administrativo del Hospital “San Ignacio” de Casma, 2022; y, $t_{cal} = 4,80 > t_{tab} = 2,064$, la correlación es significativa.

Estos resultados coinciden con lo encontrado con Llancari y Alania (2019), quien obtuvo que si existe relación directa ($T: 0,722$) significativa ($Z: 1,96$) entre las actitudes y desempeño laboral en la universidad en mención, demostrando que son aceptadas pero se debe restablecer para progresar. Asimismo, los resultados obtenidos se confrontan con lo sostenido por Monsalve (2022), quien define que las actitudes son la capacidad para centralizar funciones, puntualizar decisiones y apoyar a trabajar en equipo; y, Castilla

(2009), sostiene que reacciona a través de estímulos ya sean de valores y creencias. De lo demostrado podemos inferir que existe una correlación positiva, directa y perfecta entre las actitudes y desempeño laboral, aunque no sean muy informativas; sin dejar de lado lograr el mejoramiento de su formación de conocimientos de los trabajadores para desarrollar con eficiencia su trabajo cumpliendo los procedimientos correctamente.

De la tabla y figura N.4.3.2 se desarrolla en la investigación obtenida que $r_{xy} = 0,51$ muestra que existe una correlación positiva, directa y perfecta entre la personalidad y desempeño laboral del personal administrativo del Hospital "San Ignacio" de Casma, 2022; y, como $t_{cal} = 2,83 > t_{tab} = 2,064$, correlación significativa.

En consecuencia el resultado no coinciden con Hinostroza (2017), quien demostró que el valor de la prueba T – Student 0,761 generando un significado $p = 0,449$ supremo al nivel significativo sujeto 0,05 y el valor calculado 0,761 inferior al valor tabular 2,007, lo que concluye que se admite su teoría donde especifica nula con el nivel de confianza de 95 % de porcentaje entre el control interno y el comportamiento ético de la UGEL, revela que el control interno es inadecuado; sin embargo coincide con los resultados encontrados y como función se tiene que mejorar. Pero si coinciden con Soto (2020), quien encontró que la Spearman mencionada que las variables diseminación transferencia del conocimiento y el comportamiento de manera significativa en los trabajadores, lo que indica que la personalidad y el desempeño laboral es significativo sin embargo se tiene que perfeccionar. Igualmente los resultados efectuados se discuten con lo relacionado con Lewin (1973), define que es un paralelogramo de fuerzas cuyos componentes no siempre permanecen idénticos; y, Lluís (2004), quien sostiene que permite conocer la eficiencia de cada uno de los empleados con su personalidad dentro de la institución.

De lo que podemos inferir que existe una relación correlación positiva, directa a perfecta, esto porque la personalidad esta aceptada en su población,

sin embargo, se debe seguir mejorando el desenvolvimiento del personal para una buena comunicación y coordinación entre las jefaturas.

De la tabla y figura N° 4.3.3. del modelo demostrado se obtuvo $r_{xy} = 227,69$, demuestra que existe correlación positiva, directa a perfecta entre las habilidades sociales y desempeño laboral del personal administrativo del Hospital "San Ignacio" de Casma, 2022; y, como $t_{cal} = 4,80 > t_{tab} = 2,064$, la correlación es significativa.

Lo encontrado con Santana (2018), coinciden estar relacionados directamente entre la conducta organizacional y administración de conflictos laborales del nosocomio público en la ciudad de Ambato, que indica que las habilidades sociales son procesos implementados que están de acuerdo con la población; no coinciden con lo hallado por Agurto (2021), quien encontró que el organizacional interviene apreciablemente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huari, dando el 64,9 % menciona estar más o menos de acuerdo, lo que indica que las habilidades sociales tienen que mejorar. Dando como resultado se puede confrontar con lo sostenido por Ontoria (2018), que para relacionarnos es necesario socializar con otros individuos para adaptarnos a la colectividad con el motivo de consolidar la habilidad social en las conductas de las personas; y, Dongil y Cano (2014), quien sostiene que es son capacidades y destrezas que permiten relacionarse con otros individuos.

El resultado se refiere existe correlación positiva, directa a perfecta, en habilidades sociales estañen un proceso de aceptación, para continuar con su aplicación como objetivo de avanzar el proceso de socializar con las personas.

De la tabla y figura N.4.3.4. de la muestra se obtuvo el resultado $r_{xy} = 74,44$, lo que muestra que existe una correlación positiva, directa y regular entre la dimensión autoestima y desempeño laboral del personal

administrativo del Hospital “San Ignacio” de Casma, 2022; como $t_{cal} = 0,31 < t_{tab} = 2,064$, por ende la correlación no es significativa. Producto a que no coinciden con lo hallado por Escalante (2018), demostrando que existen falencias del apoyo con la Municipalidad y grupos de trabajadores que complican el desempeño para que puedan lograr el buen ambiente laboral, en la Municipalidad sin que haya ninguna inadecuada función; pero si coinciden con los hallados por Rivero y Vera (2018), quien encontró que si tuvo un nivel malo y por último el desempeño laboral es regular concluyendo la confirmaron de la relación entre variables, lo que indica que la autoestima en el trabajo influye pero debe seguir mejorando su regularización de procesos para que lo acepte la población.

Asimismo son corroborados por (Martínez y Hernández, 2020). La autoestima, es el resultado emocional que origina cuando nos aceptamos y nos gusta nuestro auto concepto, no establece la autoestima ya que cambia según nuestra situación vital, circunstancia; y, Bolinches (2019), quien sostiene que la autoestima es el concepto que define el resultado emocional y surge si nos aceptamos y nos gusta nuestro autoconcepto.

De lo que se puede demostrar que existe una correlación positiva, directa de pobre a regular entre la dimensión de la autoestima y desempeño laboral, esto porque la autoestima no es aceptada en su totalidad ni en su implementación, se tiene que permanecer con su aplicación con la meta de mejorar su correcta productividad que se refleja en la institución.

VI. CONCLUSIONES

Posteriormente el proceso de discusión de la investigación Comportamiento organizacional y desempeño laboral del personal administrativo del Hospital “San Ignacio” de Casma, 2022, terminamos:

Conclusión 1: Existe una correlación positiva, directa de buena a perfecta ($r_{xy}=0,753$) es significativa ($t_{cal} = 5,49 > t_{tab} = 2,064$) entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral, y para el comportamiento organización se está aplicando e implementación lo cual es aceptada. En cambio se tiene que seguir con su aplicación para seguir mejorando el comportamiento organizacional para un correcto desenvolvimiento productivo.

Conclusión 2: El 63,64% de los trabajadores administrativos del Hospital “San Ignacio” de Casma, calificaron al comportamiento organizacional de buena, mientras que un 22,73% lo calificó como regular y tan solo un 13,63% de trabajadores lo califico de malo. Esto es porque si están bien implementada y aprovechada por la población.

Conclusión 3: El 46,67% de los empleados administrativos del Hospital “San Ignacio” de Casma, considera que el desempeño laboral es buena, mientras que un 33,33% lo califico de regular y el 20% de los empleados lo califica de malo. Por consiguiente es aceptada por la población y asimilada.

Conclusión 4: Existe una correlación positiva, directa de buena a perfecta ($r_{xy} = 0,303$) es significativa ($t_{cal}= 4,80 > t_{tab}=2,064$) entre las actitudes y el desempeño laboral, esto porque las actitudes es aceptada por la población. Pero tiene que seguir mejorando su formación de conocimientos de los trabajadores para desarrollar con eficiencia su trabajo cumpliendo los procedimientos correctamente.

Conclusión 5: Existe una relación correlación positiva, directa a perfecta ($r_{xy} = 0,51$) es significativa ($t_{cal} = 2,83 > t_{tab} = 2,064$) entre personalidad y desempeño laboral, esto porque la personalidad esta aceptada en su población, sin embargo, se debe seguir mejorando el desenvolvimiento del personal para una buena comunicación y coordinación entre las jefaturas.

Conclusión 6: Existe una correlación positiva, directa a perfecta ($r_{xy} = 227,69$) es significativa ($t_{cal} = 4,80 > t_{tab} = 2,064$), entre las habilidades sociales y desempeño laboral, se da porque las habilidades sociales está en proceso de aceptación, pero en continuar con su aplicación para avanzar el proceso de socializar con el personal.

Conclusión 7: Existe una correlación positiva, directa de pobre a regular ($r_{xy} = 74,44$) es significativa ($t_{cal} = 0,31 < t_{tab} = 2,064$), entre la autoestima y desempeño laboral, esto porque la autoestima no es aceptada en su totalidad ni en su implementación, en cambio tiene que persistir con su aplicación con el objetivo de mejorar su correcta productividad que se refleja.

VII. RECOMENDACIONES

- El Director y el Jefe de Personal del nosocomio “San Ignacio” de Casma, deberán brindar al personal administrativo, las normativas vinculadas al respecto a sus funciones para fortalecer la unión laboral, del mismo modo se brinde capacitaciones constantes al trabajador con la finalidad de lograr nuevos conocimientos y mejora de competitividad en la institución.
- Al Jefe de la oficina de personal deberá realizar charlas con folletos para todo el personal administrativo indicando las herramientas de control para el desarrollo de sus funciones, el buen uso y aplicación de las herramientas de gestión.
- Al Jefe de estadística de la institución que deberá establecer mecanismos que puedan medir los resultados, avances y procedimientos establecidos según el plan operativo para prevenir percances más adelante.
- El Jefe de la oficina de personal tendrá que mejorar su entorno del comportamiento organizacional para conseguir factibilidad de parte del personal a su cargo.
- El Jefe del cuerpo laboral de la institución deberá promover actividades para construir valores institucionales y mantengan un ambiente equitativo entre los servidores reflejando una alta productividad.

VIII. REFERENCIAS

- Acosta, N. (2019). Definición de desempeño laboral. Revista de negocios. Recuperado de: <https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-de-desempeno-laboral.pdf>.
- Agurto, J. (2020). Comportamiento organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. (Tesis para título profesional). Recuperado de: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/JUAN%20EMER%AGURTO%GOMEZ.pdf>
- Alles, M. (2018). Comportamiento organizacional, como lograr un cambio de gestión de recursos humanos por competencia. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?pidprintsec=frontcover&dqo=comp ortamiento.organizacional/autor](https://books.google.com.pe/books?pidprintsec=frontcover&dqo=comp+ortamiento.organizacional/autor).
- Álvarez, A. (2016). La motivación y su incidencia en el desempeño del empleo de carrera. Escuela Superior de Administración Pública, Bogotá. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo-sp+codigo=59p.colombia>.
- Apaza, R. (2017). Relación entre la Cultura Organizacional y Desempeño Laboral del personal docente del colegio Unión. Lurigancho, Lima. (Tesis de maestría). Universidad Peruana Unión. Recuperado de: [https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/1139#:~:text=Los%20resultados%20mostraron%20que%20existi%C3%B3,Adhocracia%20\(r%20%3D%200.452**\)](https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/1139#:~:text=Los%20resultados%20mostraron%20que%20existi%C3%B3,Adhocracia%20(r%20%3D%200.452**)).
- Arboleda, G., & López, J. (2017). Cultura organizacional en las instituciones Organización Internacional del Trabajo. (06 de Mayo, 2019). La calidad del empleo interesa a todos los trabajadores. Recuperado de:

https://www.ilo.org/global/abouttheilo/newsroom/news/WCMS_696157/lang--es/index.htm

Arismendi, J. (2021). El diagnóstico de clima organizacional como herramienta de mejora del desempeño laboral en la empresa industria de alimentos de la Ciudad de El Alto. La Paz – Bolivia (Tesis de maestría). Recuperado de: <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1381/2/TE-291.pdf>.

Arreguín, L. (2021). Cuál es la diferencia entre rendimiento y desempeño. Revista de People & culture expert manager. Recuperado de: <https://blog.woffu.com/diferencia-entre-rendimiento-y-desempeno/202>

Ávila, H. (2006). Introducción a la metodología de la investigación. Editorial Eumedonet. Recuperado de: <https://www.eumed.net/librosgratis/200/2>

Banco Central de la Reserva del Perú (2019). Recuperado de: <https://www.bcrp.gob.pe/>.

Bolinches, A. (2019). The Secret Self Esteem. Ediciones B. México. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=K74-wJ&dq=autoestima&hl=es&sa=X&redir_esc=y

Calva, J. (2018). Educación, ciencia, tecnología y competitividad. UNAM. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?dqdef=desempe>

Carrasco, E y García, F. (2017). Incidencia del buen clima organizacional en el desempeño de los colaboradores de la empresa RUASUN RESTAURANTES S.A.C. Casma. Eventos científicos de la Universidad Peruana Unión, VII Jornada Académica científica. Recuperado de: http://eventoscientificos.upeu.edu.pee/index.phpdpae/viijac/vii_jac/paper/view/3668f.

- Castilla, C. (2009). Conductas y actitudes. Tusquets Editores S.A.
Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=KaSfpegese>
- Colchado, M. (2017). Clima organizacional y desempeño de los colaboradores del área de gestión administrativa UGEL. Universidad San Pedro. (Tesis de maestría). Recuperado de: http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/10890/Tesis_60849.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cordero, M. (2016). Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores UGEL CASMA. (Tesis de maestría). Universidad San Pedro. Chimbote. Recuperado de: <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/12210>
- Cortes, N. (2021). Que es el comportamiento organizacional. Universidad de Rider. Recuperado de: <https://www.geovictoria.com/mx/recursos-humanos/comportamiento-organizacional/>
- Cuestas, A. (2018). Manual para la evaluación del desempeño laboral. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=ddedesempe>
- Delgado, M. (2019). Investigación internacional en liderazgo. Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de: http://132.248.192.241:8080/xmlui/bitstream/handle/IISUE_UNAM/527/2019_Alcances_y_nuevas_preguntas.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Díaz, k. (2019). Cultura organizacional y desempeño laboral de los empleados de instituciones de educación media superior en los municipios de bochil y Jitotol, Chiapas, México. Universidad de Montemorelos. (Tesis de maestría). Recuperado de: <https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/1048>

Dongil, E y Cano, A. (2014). Habilidades Sociales. Sociedad española para el estudio de la ansiedad y estrés. Recuperado de: https://bemocion.sanidad.gob.es/comoEncontrarmeMejor/guiasAutoayuda/docs/guia_habilidades_sociales.pdf

Escalante, L. (2018). Comportamiento organizacional en la Municipalidad Provincial Acomayo, Cusco. Universidad Andina del Cusco (Tesis de titulación). Recuperado de: https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle//Lupita_Tesis_bachiller_2019.pdf?sequenceAllowed=y

Escudero, C. y Cortez, L. (2018). Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica. Primera edición en España. Recuperado de: <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y-MetodoscualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf>

Escudero, M. (2022). La diferencia entre la autoestima y el autoconcepto. Recuperado de: <https://www.manuelescudero.com/texto-de-videos-psicologia/que-es-la-autoestima/>.

Franco y Lambis, (2017). Incidencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral de los empleados de le empresa compas S.A, Cartagena de Indias (Tesis de maestría). Recuperado de: <https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/8139/Tesisincidenciadelosfactoresmotivacionaleseneldesempelaboral%2de%20los%20empleados%2de%0Compa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Griffin, R., Phillips, J., & Gully, S. (2017). Comportamiento Organizacional. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-62662019000100194&script=sci_arttext

Guillen, (2018).Que es el desempeño laboral y como medirlo. Revista de Gestión de Talento. España. Recuperado de: <https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>

- Gurria, M. (2016). Ética general y ética profesional. Universidad de las Américas Puebla. México. Recuperado de: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lhr/gonzalez_a_m/bibliografia.pdf
- Gutiérrez, A. (2021). Mirada global historias humanas. Naciones Unidas. Recuperado de: <https://news.un.org/es/pdf/antonioguterres/da>.
- Gutierrez, R. (2022). Evalúa el desempeño laboral de un empleado. Marketing Manager Factorial. Recuperado de: <https://factorialhr.es/blog/desempeno-laboral/2022>.
- Herrera, J. (2018). Las practicas investigativas contemporáneas. Los retos de sus nuevos planteamientos epistemológicos. Universidad Nacional de Educación. Recuperado de: https://www.indteca.com/ojs/index.p/Revista_Scientific/article/view/173
- Hinostroza, C. (2017). Control interno y comportamiento ético en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma. Universidad Cesar Vallejo. (Tesis de maestría). Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11988/hinostroza_mc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Kopp, C. (2022). Organizational Behavior (OB). Recuperado de: <https://www.investopedia.com/terms/o/organizationalbehavior.aspeptOrganizationalbehavioristheacademic,businessesoperatemoreeffectively>
- Krieger, M. (2021). Sociología de las organizaciones públicas, análisis del comportamiento organizacional del estado y la administración pública. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/bsswryooks?id=oBAJ&printsefrontcocomportamiento+organizacional+autores/sociologiadpf>.

- Lado, M. (2013). Introducción a la Auditoría Socio laboral una perspectiva desde los Recursos Humanos. (1° Ed). Bubok Publishing. Madrid. Recuperado de: <https://www.google.com/search?q=Introduccion+la+Auditor%20Socio+laboral+una+perspectiva+Recursos+Humanos>.
- Lewin, K. (1973). Dinámica de la personalidad. Ediciones Morata, S.A. Recuperado de: <https://www.google.com/search?q=pdf+2021+personalidad>
- Llancari, R. y Alania, R. (2019). Cultura organizacional y desempeño docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú. Recuperado de: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind25/Record/27pombapdf2506-6053_c0e83cb29ab254f993e38bc68571c48e
- Lluis, J. (2004).Mente y Personalidad. Biblioteca Nueva. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=VOoUAgAACAAJ&dq=inauthor:%22Josep+Mar%C3%ADaADs+Font%22&hl=es&sa=X&redir_esc=y
- Mazurek, H. (2018). Espacio y territorio instrumentos metodológicos de investigación social. Amerique Latine. Recuperado de: <https://books.openedition.org/irdeditions/17798?lang=es>
- Meneses, J. (2016). El cuestionario. Editorial Universitat Oberta de Catalunya. España. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/296934760_El_cuestionario
- Monsalve, P. (2022).Definición de actitud. Última edición. Recuperado de: <https://conceptodefinicion.de/actitud/2022.pdf>.
- Montoya, J. (2022). Lo humano – Factor esencial para el desarrollo organizacional. Recuperado de: <https://books.google.com.pdfageoep/books?id=&g=PT108&dq=comportamiento+organizacionalautores>.

- Moreta, C y Santana, M. (2018). Comportamiento organizacional para el manejo de conflictos laborales en instituciones de salud pública en la Ciudad de Ambato. Universidad Técnica de Ambato-Ecuador (Tesis de maestría). Recuperado de: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/pdfhandle/123456789/28300.pdf>.
- Ñaupas, H. (2018). Metodología de la investigación. Editoriales de la U cuarta edición. Recuperado de: https://www.academia.edu/59660080/%C3%91aupas_MetodologDa_de_la_investigacion_4ta_Edicion_Humberto_%C3%91aupas_PaitCA1n
- Ontoria, M. (2018). Habilidades Sociales. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=3BdfDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=habilidades+sociales&hes&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=habilidades%20sociales&f=false
- Organización Internacional del Trabajo. (06 de Mayo, 2019). La calidad del empleo interesa a todos los trabajadores. Recuperado de: https://www.ilo.org/global/abouttheilo/newsroom/news/WCMS_696157/lang--es/index.htm
- Pérez, G. (2017). Análisis epistemológico del concepto formación laboral. Centro Universitario de Guantánamo. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4757/475753051013/html/index.htmlpersonalidad&tbm=bks&ei=&biw=664&bih=696&dpr=0.9>
- Rivero, A. y Vera, D. (2018). Clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma. Universidad Cesar Vallejo (Tesis de maestría). Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29002/Rivero_CMTDM-Vera_CCK.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Robbins, S. (2014). Comportamiento Organizacional (decima ed.). México: Pearson. Recuperado de: https://scholar.google.com.pe/scholar?q=+organizacional+robbins&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart.
- Ruiz, L. (2019). Que es la personalidad según la psicología. Revista Psicología y Mente. Universidad de Barcelona. Recuperado de: <https://psicologiymente.com/personalidad/que-es-personalidad.pdf>
- Sánchez, C., Reyes., R, & Mejia., S. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Ediciones Universidad Ricardo Palma. Lima. Recuperado de: <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-determinos-eninvestigacion.pdf>
- Santamaría, J. (2020). Incidencia de clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. Ecuador. Universidad Andina Simón Bolívar (Tesis de maestría). Recuperado de: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/pdf7204/1/T31204-MDTH-Santamaria-Incidencia.pdf>
- Solano, S. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central. Universidad Cesar Vallejo (Tesis de maestría). Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1725/solano_r.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Soto, S. (2020). Gestión del conocimiento y su relación con el comportamiento organizacional en el personal de salud de una clínica privada de Lima. Universidad Ricardo Palma. Recuperado de: <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/3351>
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, (2019). Recuperado de: <https://www.gob.pe/sunafil>.

Tongo, M. (2018). Comportamiento organizacional y el desempeño laboral en la gerencia de administración y finanzas de la Municipalidad Provincial de Rioja – Región San Martín. Universidad Autónoma del Perú (Tesis de titulación). Recuperado de: <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/721/Tongo%20Vasquez%2c%20Max%20Jackson.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Umrani, W., Bilal, A., Mirwise, K., & Umair, A. (2019). Addressing the issue of job performance among hospital physicians in Pakistan. Recuperado de: <https://www.aou.org.bh/research/Documentskmair/Journals/2019E>.

Valencia, C. (2018). La Autoestima. Recuperado de: <https://www.laautoestima.com/>

Velaochaga, J. y Trensearch, J. (2019). Cinco consejos a tomar en cuenta antes de empezar un nuevo trabajo. Recuperado de: <https://www.Gestionpe/posts/jorge-velaochaga-socio-de-trasnsearch-bsrinda-algunas-recomendaciones>.

Zans, C. (2017). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua (Tesis de maestría). Recuperado de: <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

ANEXOS

ANEXO N° 01

MATRIZ DE OPERATIVIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Título: Comportamiento organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital "San Ignacio" de Casma, 2022

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	NIVEL DE MEDICIÓN
V₁: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	El comportamiento organizacional está dedicado al estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones. Su finalidad es la influencia que todos ellos ejercen en las organizaciones y de la influencia. (Alles, 2018)	Es el desarrollo de los comportamientos de los trabajadores e integrantes de una organización que se presentan dentro del ambiente laboral, el cual será medido a través de un cuestionario.	Actitudes Capacidad para centralizar funciones, determinar decisiones y promover el trabajo en equipo, (Monsalve, 2022).	<ul style="list-style-type: none"> Cultura Organizacional Filosofía Institucional Identificación 	01-02 03-04 05-07	Escala de medición: Ordinal Respuestas: Del tipo Likert Siempre (3) A veces (2) Nunca (1) Nivel de medición: Muy buena: [64-77] Buena: [50 - 63] Deficiente: [36 - 49] Muy deficiente: [22 - 35]
			Personalidad Se manifiesta a través de la conducta como la experiencia privada de la persona es distintivo y propio de cada persona, (Ruiz, 2019).	<ul style="list-style-type: none"> Liderazgo Asertividad 	08-09 10-12	
			Habilidades Sociales Se requiere de trabajadores motivados y capacitados para desempeñar un excelente trabajo, (Martinez y Hernández, 2020).	<ul style="list-style-type: none"> Trabajo en Equipo Relaciones Humanas 	13-15 16-17	
			Autoestima Es el resultado emocional que surge si aceptamos y nos gusta nuestro auto concepto, no es estable cambia según nuestra situación vital, circunstancias y se va modificando en la vida, (Escudero, 2022)	<ul style="list-style-type: none"> Motivación Reconocimiento 	18-20 21-22	
V₂: DESEMPEÑO LABORAL	El desempeño laboral es el proceso que comprende obligaciones y responsabilidades en el ambiente laboral con el apoyo de los demás para la organización, puesto que permite conocer la eficiencia de cada empleado dentro de la organización, (Guillen, 2018).	Entendemos que el desempeño del trabajador, se demuestra a través de la competencia del empleado dentro de la organización, identificándose con ella, ingenio para llegar a cumplir sus objetivos y proyectos.	Funciones Realizar de manera eficiente y eficazmente en sus actividades de trabajo, con el propósito de colaborar con la ejecución de objetivos y metas, (Gutiérrez, 2022).	<ul style="list-style-type: none"> Conocimiento Capacidad de análisis 	01-02 03-04	Escala de medición: Ordinal Respuestas: Del tipo Likert Siempre (3) A veces (2) Nunca (1) Nivel de medición: Satisfecho: [37 -47] Algo satisfecho: [26 - 36] Insatisfecho: [15 - 25]
			Comportamiento Son aptitudes y conductas que presenta el trabajador ante las tareas asignadas, donde se mide su conducta, capacidad y complacencia del trabajador, (Cortez, 2021)	<ul style="list-style-type: none"> Habilidades Actitudes 	05-06 07-08	
			Rendimiento Se evidencia al trabajador bajo las tareas asignadas evaluando su eficiencia con responsabilidad y trabajo en equipo, (Arreguín, 2021).	<ul style="list-style-type: none"> Resolución de problemas Ausentismo Compromiso 	09-10 11-12 13-15	

ANEXO N° 02

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE PREGUNTAS CERRADAS

V₁: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Estimados participantes de trabajo el presente cuestionario tiene como propósito recoger información acerca del Comportamiento Organizacional del Hospital San Ignacio de Casma y su utilidad solo es para fines de estudio de la investigación. Este cuestionario consta de 22 ítems, los cuales deberás leerlos detenidamente y marcar con una equis (X) a solo una de las respuestas planteadas que consideres conveniente. Agradecemos tu colaboración al desarrollo de este estudio.

N°	ÍTEMS O REACTIVO	ESCALA DE MEDICIÓN		
		Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
ACTITUDES				
01	Cada trabajador cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.			
02	La información es compartida con todos los miembros de la organización y se puede obtener con facilidad.			
03	La institución realiza capacitaciones para el desarrollo de habilidades			
04	La institución tiene valores definidos que rigen la forma como nos conducimos.			
05	Los trabajadores se sienten comprometidos con las funciones que realizan.			
06	Siente que los trabajadores son recompensados o se le reconoce su desempeño de trabajo, mediante felicitaciones o premios.			
07	Cree usted que sus superiores tienden a ser agradables y se integran a su equipo de trabajo.			
N°	ÍTEMS O REACTIVO	ESCALA DE MEDICIÓN		
		Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
PERSONALIDAD				
08	Actúas con iniciativa a tomar decisiones para resolver tus actividades, mostrando compromiso en el trabajo.			

09	Se logra cumplir con los objetivos establecidos por la institución.			
10	La mayoría de los colaboradores tiene una perspectiva en común de lo que se quiere lograr.			
11	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos.			
12	Siente usted que se ha realizado profesionalmente en la institución.			
Nº	ÍTEMS O REACTIVO	ESCALA DE MEDICIÓN		
	HABILIDADES SOCIALES	Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
13	En el área mantenemos una buena relación permanentemente entre los trabajadores.			
14	En esta institución todos se esfuerzan por ayudar y lograr en conjunto los objetivos esperados.			
15	En la institución existe individualismo y la cooperación es pobre.			
16	La mayoría de las veces en el área de trabajo compartimos la información más que guardarla para nosotros.			
17	La relación entre jefes y trabajadores es adecuada.			
Nº	ÍTEMS O REACTIVO	ESCALA DE MEDICIÓN		
	AUTOESTIMA	Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
18	La institución motiva la comunicación y buenas relaciones interna.			
19	Existe espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en la institución.			
20	Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.			
21	En su institución se le otorgan reconocimientos por su esfuerzo o desempeño en el trabajo.			
22	Te sientes satisfecho con los conocimientos adquiridos en tu puesto de trabajo.			

¡GRACIAS POR SU APOYO!

ANEXO N°03

MATRIZ DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTO

Título: Comportamiento organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital "San Ignacio" de Casma, 2022

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICACIONES	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACION	
				(1) NUNCA	(2) A VECES	(3) SIEMPRE	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre los ítems y la opción de respuesta			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Actitudes	Organizacional	Cada trabajador cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.				X		X		X		X			
			La información es compartida con todos los miembros de la organización y se puede obtener con							X		X		X		
		Filosofía institucional	La institución realiza capacitaciones para el desarrollo de habilidades.							X		X		X		
			La institución tiene valores definidos que rigen la forma como nos conducimos.							X		X		X		
		Identificación	Los trabajadores se sienten comprometidos con las funciones que realizan.							X		X		X		
			Siento que los trabajadores son recompensados o se le reconoce su desempeño de trabajo, mediante felicitaciones o premios.							X		X		X		
		Identificación	Cree usted que sus superiores tienden a ser agradables y se integran a su equipo de trabajo.						X		X		X			
	Personalidad	Liderazgo	Actúa con iniciativa a tomar decisiones para resolver sus actividades, mostrando compromiso en el trabajo.				X		X		X		X			
			Se logra cumplir con los objetivos establecidos por la institución						X		X		X			
		Asertividad	La mayoría de los colaboradores tiene una perspectiva en común de lo que se quiere lograr.							X		X		X		
			Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos.							X		X		X		
		Asertividad	Siento usted que se ha realizado profesionalmente en la institución.					X		X		X				
	Habilidades Sociales	Trabajo en Equipo	En el área mantenemos una buena relación permanentemente entre los trabajadores.				X		X		X		X			
			En esta institución todos se esfuerzan por ayudar y lograr en conjunto los objetivos esperados.						X		X		X			
			En la institución existe individualismo y la cooperación es pobre.						X		X		X			
		Relaciones Humanas	La mayoría de las veces en el área de trabajo compartimos la información más que guardarla para nosotros.							X		X		X		
	La relación entre jefes y trabajadores es adecuada.							X		X		X				
	Autoestima	Motivación	La institución motiva la comunicación y buenas relaciones internas.				X		X		X		X			
			Existe espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en la institución.						X		X		X			
			Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.						X		X		X			
En su institución se le otorgan reconocimientos por su esfuerzo o desempeño en el trabajo.						X			X		X					
	Reconocimiento	Te sientes satisfecho con los conocimientos adquiridos en tu puesto de trabajo.					X		X		X					

 Activar V
 Ve a Configu

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

Título: Comportamiento organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital "San Ignacio" de Casma, 2022

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICACIONES	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACION	
				(1) Nunca	(2) A VECES	(3) SIEMPRE	Relación entre la variable y dimisión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre los ítems y la opción de respuesta			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Actitudes	Organizacional	Cada trabajador cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.						X		X		X			
			La información es compartida con todos los miembros de la organización y se puede obtener con						✓		✓		✓			
		Filosofía Institucional	La institución realiza capacitaciones para el desarrollo de habilidades.							X		X		X		
			La institución tiene valores definidos que rigen la forma como nos conducimos.							X		X		X		
		Identificación	Los trabajadores se sienten comprometidos con las funciones que realizan.							X		X		X		
			Siente que los trabajadores son recompensados o se le reconoce su desempeño de trabajo, mediante felicitaciones o premios.					X		X		X		X		
		Identificación	Cree usted que sus superiores tienden a ser agradables y se integran a su equipo de trabajo.						X		X		X			
	Personalidad	Liderazgo	Actúas con iniciativa a tomar decisiones para resolver tus actividades, mostrando compromiso en el trabajo.								X		X			
			Se logra cumplir con los objetivos establecidos por la institución							X		X		X		
		Aserividad	La mayoría de los colaboradores tiene una perspectiva en común de lo que se quiere lograr.							X		X		X		
			Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos.							X		X		X		
		Aserividad	Siente usted que se ha realizado profesionalmente en la institución.					X		X		X				
	Habilidades Sociales	Trabajo en Equipo	En el área mantenemos una buena relación permanentemente entre los trabajadores.								X		X			
			En esta institución todos se esfuerzan por ayudar y lograr en conjunto los objetivos esperados.								X		X			
			En la institución existe individualismo y la cooperación es pobre.								X		X			
		Relaciones Humanas	La mayoría de las veces en el área de trabajo compartimos la información más que guardarla para nosotros.							X		X		X		
		Relaciones Humanas	La relación entre jefes y trabajadores es adecuada.					X		X		X				
	Autoestima	Motivación	La institución motiva la comunicación y buenas relaciones interna.								X		X			
			Existe espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en la institución.								X		X			
			Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.								X		X			
Reconocimiento		En su institución se le otorgan reconocimientos por su esfuerzo o desempeño en el trabajo.					X		X		X		X			
		Te sientes satisfecho con los conocimientos adquiridos en tu puesto de trabajo.					X		X		X		X			

Activar Wi
Ve a Configu

ANEXO Nº 04

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO – VARIABLE 1:

Comportamiento Organizacional

MUESTRA PILOTO: n= 10

ENCUESTADOS	ÍTEMS																						SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
E1	2	1	3	3	3	1	2	1	1	1	1	3	3	2	2	2	3	1	1	1	2	3	42
E2	3	2	1	3	1	2	3	2	2	2	1	1	2	1	2	3	3	2	3	2	1	2	44
E3	3	3	1	1	3	1	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	3	3	1	48
E4	2	2	1	2	1	2	2	1	1	3	1	3	1	1	3	2	3	2	1	1	3	1	39
E5	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	1	2	3	3	2	3	2	3	2	2	54
E6	2	2	3	3	1	1	1	3	2	1	1	1	2	3	2	1	3	3	3	2	2	3	45
E7	3	1	3	2	1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	1	1	1	3	3	2	50
E8	3	3	3	3	2	1	2	3	2	3	2	2	3	1	3	3	2	3	2	3	3	3	55
E9	3	3	3	2	1	2	1	3	3	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	38
E10	1	2	2	1	2	1	3	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	3	1	36

Ecuación de Alfa de Cronbach (α)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum Si^2}{\sum S^2} \right)$$

Donde: K, número de ítems

$\sum Si^2$: Varianza de la suma de ítems; $\sum S^2$: Varianza del total de ítems

De acuerdo al resultado de la prueba de Alfa de Cronbach $\alpha = 0,70$ y según la escala de ubicación, el resultado se ubica en el rango (0.66 a 0.71), lo que indica que el instrumento es muy confiable y puede ser aplicado a la muestra en estudio.

Escala para determinar la Confiabilidad

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiable
1	Confiabilidad perfecta

FICHA TÉCNICA: INSTRUMENTO 1

Título de la investigación	Autora
Comportamiento organizacional y desempeño laboral del personal administrativo del Hospital "San Ignacio" de Casma, 2022	Oreana Grace Córdova Vargas
Variable de Investigación	V₁ : Comportamiento Organizacional
Dimensiones	Actitudes Personalidad Habilidades Sociales Autoestima
Instrumento:	Cuestionario de preguntas cerradas
Nro. de ítems:	22
Tipo de respuesta	De la Escala Likert Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
Niveles de medición	Muy buena: [64-77> Buena: [50 - 63] Deficiente: [36 - 49] Muy deficiente: [22 - 35]
Nro. De ítems por dimensión	Actitudes: 07 Personalidad: 04 Habilidades Sociales: 04 Autoestima: 04
Validación	Docente metodólogo: Dr. Nicolás Álvarez Carrillo Especialista del área: Mag. Yessica Sussel Gámez Montero
Confiabilidad de los instrumentos	Prueba estadística: Alfa de Cronbach. $\alpha = 0,70$ Muy confiable

ANEXO N° 06**INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE PREGUNTAS CERRADAS****V₂: DESEMPEÑO LABORAL**

Estimados participantes de trabajo el presente cuestionario tiene como propósito recoger información acerca del Desempeño Laboral del Hospital San Ignacio de Casma y su utilidad solo es para fines de estudio de la investigación. Este cuestionario consta de 15 ítems, los cuales deberás leerlos detenidamente y marcar con una equis (X) a solo una de las respuestas planteadas que consideres conveniente. Agradecemos tu colaboración al desarrollo de este estudio.

N°	ÍTEMS O REACTIVO	ESCALA DE MEDICIÓN		
		Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
FUNCIONES				
01	Conoce la operación de su área y cuenta con los conocimientos técnicos necesarios para cumplir con éxito sus objetivos.			
02	Procura obtener y aplicar nuevos conocimientos en su área de trabajo con el fin de mejorar continuamente su desempeño.			
03	Le resulta fácil la revisión y el análisis de documentos.			
04	Realiza su trabajo con eficiencia y eficacia.			
N°	ÍTEMS O REACTIVO	ESCALA DE MEDICIÓN		
		Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
COMPORTAMIENTO				
05	Se comunica e interactúa con sus compañeros y jefes.			
06	Considera que posee los conocimientos necesarios para realizar su labor.			
07	Actúa con honestidad e integridad en sus labores.			
08	Respeto a sus compañeros y supervisores.			

N°	ÍTEMS O REACTIVO	ESCALA DE MEDICIÓN		
		Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
RENDIMIENTO				
09	Identifica los problemas a resolver y utiliza el conocimiento técnico apropiado para su solución.			
10	Es flexible y adapta su enfoque de trabajo a partir de los comentarios e ideas que le brindan sus jefes y compañeros.			
11	Considera que las faltas justificadas reiteradas afectan su imagen profesional.			
12	Usualmente pide permisos laborales según sus necesidades.			
13	Demuestra alto grado de compromiso en el desarrollo de su trabajo, el cual cumple y hace cumplir los procesos de gestión de calidad.			
14	Cumple responsablemente con la relación de su trabajo dentro de los plazos establecidos.			
15	Establece para sí mismo objetivos de alto desempeño y los alcanza con éxito Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.			

¡GRACIAS POR SU APOYO!

ANEXON° 07

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

Título: Comportamiento organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital "San Ignacio" de Casma, 2022

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICACIONES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACION						OBSERVACIONES Y/O		
				(1) NUNCA	(2) A VECES	(3) SIEMPRE	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem			Relación entre los ítems y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
DESEMPEÑO LABORAL	Funciones	conocimientos	Conoce la operación de su área y cuenta con los conocimientos técnicos necesarios para cumplir con éxito sus objetivos.						X		X		X		
			Procura obtener y aplicar nuevos conocimientos en su área de trabajo con el fin de mejorar continuamente su desempeño.						X		X		X		
		capacidad de análisis	Le resulta fácil la revisión y el análisis de documentos						X		X		X		
			Realiza su trabajo con eficiencia y eficacia					X		X		X			
	Comportamiento	Habilidades	Se comunica e interactúa con sus compañeros y jefes						X		X		X		
			Considera que posee los conocimientos necesarios para realizar su labor					X		X		X			
		Actitudes	Actúa con honestidad e integridad en sus labores					X		X		X			
			Respeto a sus compañeros y supervisores					X		X		X			
	Rendimiento	Resolución de problemas	Identifica los problemas a resolver y utiliza el conocimiento técnico apropiado para su						X		X		X		
			Es flexible y adapta su enfoque de trabajo a partir de los comentarios e ideas que le brindan sus jefes y compañeros					X		X		X			
		Ausentismo	Considera que las faltas justificadas reiteradas afectan su imagen profesional					X		X		X			
			Usualmente pide permisos laborales según sus necesidades					X		X		X			
		Compromiso	Demuestra alto grado de compromiso en el desarrollo de su trabajo, el cual cumple y hace cumplir los procesos de gestión de calidad					X		X		X			
			Cumple responsablemente con la relación de su trabajo dentro de los plazos establecidos					X		X		X			
		Establece para sí mismo objetivos de alto desempeño y los alcanza con éxito				X		X		X					

Activar V
Ve a Confia

RESULTADO DE LA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas

OBJETIVO: Recoger información de la variable desempeño laboral

DIRIGIDO A: Personal Administrativo del Hospital "San Ignacio" de Casma.

VALORACION DEL INSTRUMENTO

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Nicolás Álvarez Carrillo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor



DR. NICOLAS ALVAREZ CARRILLO
DNI: 32736800

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo

Nota: Quien valida el instrumento debe asignarle una validación marcando un aspa en el casillero que corresponde (x).

ANEXO N° 07

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

Título: Comportamiento organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital "San Ignacio" de Casma, 2022

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICACIONES	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O	
				(1) Nunca	(2) A VECES	(3) SIEMPRE	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre los ítems y la opción de respuesta			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
DESEMPEÑO LABORAL	Funciones	conocimientos	Conoce la operación de su área y cuenta con los conocimientos técnicos necesarios para cumplir con éxito sus objetivos.						X		X		X			
			Procura obtener y aplicar nuevos conocimientos en su área de trabajo con el fin de mejorar continuamente su desempeño.							X		X		X		
		capacidad de análisis	Le resulta fácil la revisión y el análisis de documentos					X		X		X		X		
			Realiza su trabajo con eficiencia y eficacia					X		X		X		X		
	Comportamiento	Habilidades	Se comunica e interactúa con sus compañeros y jefes						X		X		X			
			Considera que posee los conocimientos necesarios para realizar su labor					X		X		X		X		
		Actitudes	Actúa con honestidad e integridad en sus labores							X		X		X		
			Respeto a sus compañeros y supervisores							X		X		X		
	Rendimiento	Resolución de problemas	Identifica los problemas a resolver y utiliza el conocimiento técnico apropiado para su solución								X		X			
			Es flexible y adapta su enfoque de trabajo a partir de los comentarios e ideas que le brindan sus jefes y compañeros								X		X			
		Ausentismo	Considera que las faltas justificadas reiteradas afectan su imagen profesional									X		X		
			Usualmente pide permisos laborales según sus necesidades									X		X		
Compromiso		Demuestra alto grado de compromiso en el desarrollo de su trabajo, el cual cumple y hace cumplir los procesos de gestión de calidad						X		X		X				
		Cumple responsablemente con la relación de su trabajo dentro de los plazos establecidos						X		X		X				
			Establece para sí mismo objetivos de alto desempeño y los alcanza con éxito						X		X		X			



Activar W
Ve a Configu

RESULTADO DE LA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas

OBJETIVO: Recoger información de la variable desempeño laboral

DIRIGIDO A: Personal Administrativo del Hospital "San Ignacio" de Casma.

VALORACION DEL INSTRUMENTO

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ~~Jessica Susse~~ Gomez Montero

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR : Magister



MAG. YESSICA SUSSEL GOMEZ MONTERO
DNI: 43910276

Fuente: Formato enviado por el Area de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo

Nota: Quien valida el instrumento debe asignarle una validación marcando un aspa en el casillero que corresponde (x).

ANEXO Nº 08

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO – VARIABLE 2:

Desempeño Laboral

MUESTRA PILOTO: n= 10

ENCUESTADOS	ÍTEMS															SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
E1	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	41
E2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	2	35
E3	3	2	3	1	3	2	3	3	2	2	1	2	3	3	3	36
E4	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	1	3	3	2	2	32
E5	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	1	3	2	3	36
E6	3	1	2	3	2	2	1	1	2	1	2	2	2	3	2	29
E7	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	38
E8	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	1	3	3	2	36
E9	2	2	1	2	1	2	2	3	3	1	1	2	1	1	2	26
E10	3	2	1	3	3	3	2	3	3	1	2	3	2	3	3	37

Ecuación de Alfa de Cronbach (α)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum Si^2}{\sum S^2} \right)$$

Donde: K, número de ítems

$\sum Si^2$: Varianza de la suma de ítems; $\sum S^2$: Varianza del total de ítems

De acuerdo al resultado de la prueba de Alfa de Cronbach $\alpha = 0,69$ y según la escala de ubicación, el resultado se ubica en el rango (0.66 a 0.71), lo que indica que el instrumento es muy confiable y puede ser aplicado a la muestra en estudio.

Escala para determinar la Confiabilidad

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiable
1	Confiabilidad perfecta

ANEXO Nº 09

FICHA TÉCNICA: INSTRUMENTO 2

Título de la investigación	Autora
Comportamiento organizacional y desempeño laboral del personal administrativo del Hospital "San Ignacio" de Casma, 2022	Oreana Grace Córdova Vargas
Variable de Investigación	V₂: Desempeño Laboral
Dimensiones	Funciones Comportamiento Rendimiento
Instrumento:	Cuestionario de preguntas cerradas
Nro. de ítems:	15
Tipo de respuesta	De la Escala Likert Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
Niveles de medición	Satisfecho: [37 -47> Algo satisfecho: [26 - 36] Insatisfecho: [15 - 25]
Nro. De ítems por dimensión	Funciones:04 Comportamiento:04 Rendimiento:06
Validación	Docente metodólogo: Dr. Nicolás Álvarez Carrillo Especialista del área: Mag. Yessica Sussel Gámez Montero
Confiabilidad de los instrumentos	Prueba estadística: Alfa de Cronbach. $\alpha_2=0,69$ Muy confiable

Anexo N° 11: Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Nuevo Chimbote, 23 de Mayo de 2022

**Señor: Dr. JUAN FRANCISCO GASCO BARRETO
DIRECTOR DEL HOSPITAL “SAN IGNACIO” DE CASMA**

Asunto: Carta de Presentación

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a la Sr(a). Córdova Vargas Oreaña Grace, identificado con DNI N° 70143052 y código de matrícula N° 7002635579, estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL SAN IGNACIO DE CASMA,
2022**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar encuestas en las áreas correspondientes, así como facilitarle la información pertinente para el respectivo análisis documental que están relacionados al estudio de investigación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar el testimonio de mi especial consideración, quedo de usted.

Atentamente,



**Dra. Rosa María Salas Sánchez
JEFA DE LA ESCUELA DE POSGRADO
UCV CHIMBOTE**



Anexo N° 11: Autorización para la publicación de la investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20531636539
HOSPITAL SAN IGNACIO DE CASMA	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos JUAN FRANCISCO GASCO BARRETO	DNI: 32739577

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [, no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL "SAN IGNACIO" DE CASMA, 2022	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRIA EN GESTION PUBLICO	
Autora: Nombres y Apellidos OREANA GRACE CORDOVA VARGAS	DNI: 70143052

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: CASMA, 23 de Mayo del 2022.


GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
DIRECCIÓN GENERAL DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS Y TECNOLÓGICAS
HOSPITAL SAN IGNACIO DE CASMA
MC. Juan Francisco Gasco Barreto
C.M.P. 12840
DIRECTOR

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

ANEXO N° 12

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE 1: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Dimensio nax	ACTITUDES						PERSONALIDAD					HABILIDADES SOCIALES					AUTOESTIMA					
Ítems	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	2	1	3	3	3	1	2	1	1	1	1	3	3	2	2	2	3	1	1	1	2	3
2	3	2	1	3	1	2	3	2	2	2	1	1	2	1	2	3	3	2	3	2	1	2
3	3	3	1	1	3	1	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	3	3	1
4	2	2	1	2	1	2	2	1	1	3	1	3	1	1	3	2	3	2	1	1	3	1
5	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	1	2	3	3	2	3	2	3	2	2
6	2	2	3	3	1	1	1	3	2	1	1	1	2	3	2	1	3	3	3	2	2	3
7	3	1	3	2	1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	1	1	1	3	3	2
8	3	3	3	3	2	1	2	3	2	3	2	2	3	1	3	3	2	3	2	3	3	3
9	3	3	3	2	1	2	1	3	3	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1
10	1	2	2	1	2	1	3	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1
11	1	2	1	2	2	1	1	1	2	3	3	3	2	1	3	3	2	2	1	1	2	3
12	2	2	2	3	3	1	4	2	3	2	1	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1
13	3	1	1	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	3
14	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2
15	2	3	2	1	1	1	3	2	2	2	3	3	2	1	3	3	3	1	2	1	2	2
16	2	1	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	1	3	3	2	1	2	3	3	3	2
17	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	1	1	1
18	2	1	1	3	1	2	2	3	1	3	1	3	3	1	3	3	3	2	1	2	2	3
19	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3	1	2	2	1	1	2	3
20	1	2	1	2	3	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1
21	3	1	1	3	2	1	3	2	1	2	1	3	1	2	2	1	3	2	2	1	1	3
22	2	2	1	3	3	1	1	3	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3
23	3	1	1	2	3	1	3	1	3	2	2	1	3	2	3	2	3	1	1	2	3	1
24	3	2	2	3	2	1	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	1	3	3	3
25	3	1	2	2	3	2	1	2	3	1	2	1	2	2	3	3	1	1	2	2	1	3

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

Dimens	FUNCIONES				COMPORTAMIENTO				RENDIMIENTO						
Ítems	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	2
3	3	2	3	1	3	2	3	3	2	2	1	2	3	3	3
4	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	1	3	3	2	2
5	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	1	3	2	3
6	3	1	2	3	2	2	1	1	2	1	2	2	2	3	2
7	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3
8	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	1	3	3	2
9	2	2	1	2	1	2	2	2	3	1	1	2	1	1	2
10	3	2	1	3	3	3	2	3	3	1	2	3	2	3	2
11	2	1	3	3	1	2	3	2	2	2	2	1	3	2	3
12	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
13	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	3
14	2	1	3	2	2	1	3	2	1	2	1	1	1	2	1
15	3	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	3	2	1
16	1	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	1	2	3	3
17	2	2	3	3	1	2	2	3	1	1	1	2	3	3	3
18	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	1	3	1	2
19	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	1
20	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	1	2	2	3	2
21	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	1	2	1	3
22	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2
23	2	3	3	3	1	2	3	3	3	2	2	1	2	3	3
24	2	2	2	3	1	3	3	3	3	2	1	2	3	3	2
25	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	2	3	3	1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALVAREZ CARRILLO NICOLAS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "COMPORTAMIENTO ORGANIZACION Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL "SAN IGNACIO" DE CASMA,2022.", cuyo autor es CORDOVA VARGAS OREANA GRACE, 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.

CHIMBOTE, 26 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALVAREZ CARRILLO NICOLAS DNI: 32736800 ORCID 0000-0002-9794-0423	Firmado digitalmente por: NALAVAREZ el 13-08- 2022 12:16:03

Código documento Trilce: TRI - 0371457