



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de salud del
Hospital II-E de la provincia de Bellavista, San Martín 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Flores Rodriguez, Isabel Cristina (orcid.org/0000-0001-5853-8688)

ASESORES:

Dr. Saavedra Sandoval, Renán (orcid.org/0000-0002-3018-9460)

Mtro. Horna Rodríguez, Richard Foster (orcid.org/0000-0001-5055-9222)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

A mi querida madre, Marelín, a quien amo y respeto mucho, a mi papá Jorge por ser una bendición en vida, a Dios por darme esa fortaleza y sabiduría durante todo este proceso de aprendizaje tanto intelectual como y humano.

Cristina

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi madre y hermana por su amor y apoyo incondicional, al mismo tiempo al Dr. Renán Saavedra Sandoval por su asesoramiento y dedicación y compromiso con sus estudiantes en el desarrollo mi investigación. Asimismo, a Dios por siempre guiarme, darme sabiduría y fortaleza para poder terminar satisfactoriamente la maestría.

La autora



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, HORNA RODRÍGUEZ RICHARD FOSTER, SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesores de Tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de salud del Hospital II-E de la provincia de Bellavista, San Martín 2023", cuyo autor es FLORES RODRIGUEZ ISABEL CRISTINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TARAPOTO, 01 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HORNA RODRÍGUEZ RICHARD FOSTER, SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN DNI: 42445436 ORCID: 0000-0001-5055-9222	Firmado electrónicamente por: RHORNAR el 02-01-2024 11:53:54
HORNA RODRÍGUEZ RICHARD FOSTER, SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN DNI: 00974279 ORCID: 0000-0002-3018-9460	Firmado electrónicamente por: SSAAVEDRASA el 01-01-2024 23:02:06

Código documento Trilce: TRI - 0714246





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, FLORES RODRIGUEZ ISABEL CRISTINA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de salud del Hospital II-E de la provincia de Bellavista, San Martín 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
FLORES RODRIGUEZ ISABEL CRISTINA DNI: 73814483 ORCID: 0000-0001-5853-8688	Firmado electrónicamente por: FLORESRC16 el 06-01- 2024 14:34:13

Código documento Trilce: INV - 1447021



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	22
3.1. Tipo y diseño de investigación	22
3.2. Variables y operacionalización	24
3.3. Población (criterios de selección), muestra y muestreo, unidad de análisis.....	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	27
3.5. Procedimientos.....	27
3.6. Método de análisis de datos.....	28
3.7. Aspectos éticos	29
IV. RESULTADOS.....	31
V. DISCUSIÓN	35
V. CONCLUSIONES	42
VI. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	45
ANEXOS.....	54

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nivel de clima organizacional	31
Tabla 2 prueba de normalidad	31
Tabla 3 Nivel de desempeño laboral	32
Tabla 4 Relación entre las dimensiones	33
Tabla 5 Realación entre el clima organizacional y desempeño laboral	33

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Gráfico de dispersión entre el clima organizacional y desempeño laboral34

RESUMEN

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo, determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en el personal de salud del Hospital II-E de la provincia de Bellavista, San Martín 2023; la cual el estudio fue de tipo básica, diseño no experimental, con un enfoque cuantitativo, de corte transversal y descriptivo correlacional, mientras que la población fue de 200 y la muestra fue de 100 colaboradores del hospital. Asimismo, la técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario para el recojo de datos. Los resultados determinaron que el nivel de clima organizacional fue medio en 62 %, bajo en 26 % y alto en 12 %; en cuanto al desempeño laboral fueron medio en 68 %, bajo en 22 % y alto en 10 %. Con respecto a la relación entre las dimensiones de clima organizacional y desempeño laboral no cuenta con una relación positiva, ya que su p -valor es mayor a 0,05. Mientras que la dimensión de involucramiento laboral si cuenta con una relación puesto que su p -valor es menor a 0,05, por consiguiente, su coeficiente de correlación es de -0,230. Llegando a la conclusión que, no existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral en el personal de salud del Hospital II-E, de la provincia de Bellavista, San Martín – 2023; ya que su p -valor fue mayor a 0,05. Por ende, nos indica que el clima organizacional no influye en el desempeño laboral por tener un valor de 0,0 ($R^2 = 0,009$).

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, hospital.

ABSTRACT

The objective of this research study was to determine the relationship between organizational climate and work performance in the health personnel of Hospital II-E in the province of Bellavista, San Martín 2023; which the study was of a basic type, non-experimental design, with a quantitative, cross-sectional and descriptive correlational approach, while the population was 200 and the sample was 100 hospital employees. Likewise, the technique used was the survey and as an instrument the questionnaire for data collection. The results determined that the level of organizational climate was medium in 62%, low in 26% and high in 12%; Regarding work performance, they were medium in 68%, low in 22% and high in 10%. Regarding the relationship between the dimensions of organizational climate and work performance, there is no positive relationship, since its p-value is greater than 0.05. While the dimension of work involvement does have a relationship since its p-value is less than 0.05, therefore, its correlation coefficient is -0.230. Concluding that there is no significant relationship between organizational climate and work performance in the health personnel of Hospital II-E, in the province of Bellavista, San Martín – 2023; since its p-value was greater than 0.05. Therefore, it indicates that the organizational climate does not influence job performance because it has a value of 0.0 ($R^2 = 0.009$).

Keywords: Organizational climate, work performance, hospital.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las organizaciones están sufriendo varios cambios, uno de ellos es, de buscar maximizar los recursos, la forma es de reducir costos, lo cual implica que los vínculos entre los trabajadores de la organización, son fundamental e importante, ya que una buena relación va permitir que la institución, pueda alcanzar sus objetivos y metas propuestos. También se debe tener en cuenta, cuán importante es de garantizar un trabajo digno, donde tenga todos los beneficios, de esa manera, no corran con el riesgo que pueda generarse dentro de sus centros de labores, traiga como resultados negativos, no solo en lo físico sino también en su salud mental. De esa forma puedan desarrollares, de manera eficiente y eficaz, puedan dar un buen servicio de atención al usuario. Por ende, el clima de la organización, adquiere una significativa relevancia, ya que el punto fundamental que va lograr impactar en las actitudes de los trabajadores. Asimismo, en los últimos años su evaluación se acrecentó en gran medida, esto se viene dando tanto para el sector salud público y privado (Uribe, 2015).

Sin embargo, a nivel mundial, en Londres realizaron un estudio, donde dejaron en evidencia, las diferentes carencias del trabajo en el sector público; asimismo el clima organizacional, no era el más apropiado, para que los trabajadores puedan desarrollarse de manera adecuada y satisfactoria al realizar sus labores, dentro de las instituciones. Donde la presión desmedida, la falta de políticas, marco físico inadecuado, originó que el contexto donde laboran no sea agradable. Todo eso originando a que los colaboradores de las diferentes organizaciones, no tengan un desempeño laboral y convivencia entre ellos adecuado, sino un ambiente tenso y nada bueno para su salud mental y física. De esa manera puedan entregar las facilidades, para el acceso a un servicio que acuden a dichas instituciones a atenderse (Sexton et al., 2016). Este estudio pone de manifiesto, que el sector público enfrenta una serie de desafíos, que intervienen sobre el clima empresarial. La presión desmedida que sienten los trabajadores, la falta de políticas claras y un marco físico inadecuado, en el lugar de trabajo crean un ambiente poco agradable

y tenso. Estas condiciones van a impactar de forma significativa en la salud, lo que a su vez afecta su capacidad, para desempeñarse eficazmente en sus labores.

Por otro parte, en Latinoamérica se pudieron identificar, varios factores que vienen afectando de manera significativa, el clima de la organización, uno de los factores es la falta o poca comunicación, que viene influyendo en el deterioro del mismo, ya que la información o comunicados, que se dan en la organización no están siendo difundidos, de manera correcta a todos los colaboradores de las instituciones. También se ve reflejado la falta de confianza entre los trabajadores, todo eso causa lo que es el divisionismo entre ellos, que trae como consecuencia, el quiebre del clima de la institución (OPS-OMS, 2022). Se hace evidente que, en Latinoamérica, el clima de las organizaciones se ve afectado, por la falta de confianza entre los trabajadores. La información y los comunicados no se difunden de manera adecuada a todos los colaboradores, lo que genera desinformación y desconfianza, alimentando divisiones internas, que debilitan el ambiente laboral. Esta falta de cohesión y confianza puede manifestarse, en forma de falta de colaboración, competen.

Asimismo, en Perú, el 86 % de los trabajadores, renunciaron por el inapropiado ambiente de trabajo, todo eso ocasionado por sus propios jefes, siendo eso las causas del mal clima o ambiente laboral, como las inadecuadas condiciones de trabajo, gestión y relaciones con sus superiores. Mientras tanto el 14% restante renunció, a causa de inconvenientes de compensación y falta de formación a sus trabajadores. Por eso que el Ministerio de Salud tiene claro que para alcanzar, las metas debe crear un ambiente agradable y motivador para los empleados, porque se vea un buen ambiente de trabajo y estén contentos, por tanto, se refuerce el compromiso y el rendimiento. Por eso es importante lograr que las organizaciones tengan un clima dentro de la institución, la cual sea saludable en bien de la mejora, del desempeño de sus colaboradores (Gestión, 2019).

Por otra parte, referente a la región San Martín, en cuanto a un estudio del clima organizacional que se llevó a cabo en el sector salud, una de las herramientas que

ayudó, a la institución en su desarrollo constante. Por tanto, un entorno de trabajo positivo era esencial para la satisfacción, eficacia y eficiencia de los subordinados del sector salud, porque se vio que los trabajadores ya no soportaban, la presión y el exceso de trabajo, el ambiente y convivencia entre compañeros. Toda esta medida que tomo la institución termino dando resultados favorables. Lo que aumentó positivamente el compromiso, incluso ayudó a reducir la voluntad de abandonar su puesto de trabajo, lo que afectó directamente al esfuerzo laboral, que se refleja en la buena atención médica, que se ofrece en la comunidad local (Amasifuen et al., 2020).

Por último, el Hospital II – E ubicado en la provincia de Bellavista, correspondiente a la región San Martín, se constataron varias falencias, las cuales se manifiestan en las conductas de los colaboradores, puesto que su labor obedece a sus necesidades de supervivencia, mas no porque se identifican con la institución, ya que refieren que la motivación no es la mejor, ya que otros factores influyeron para no tener un clima institucional adecuado, todo esto estaría afectado en el desarrollo de su labores, por siguiente su desempeño o rendimiento, como también en su comportamiento e interacción ya sea fuera o dentro de la organización, como también en las actividades de cada uno de los colaboradores. Esto es preocupante ya que si los trabajadores de dicha organización no están bien física y mentalmente no podrán desenvolverse y desarrollarse de manera satisfactoria en sus puestos o áreas de trabajo perjudicando en la atención al usuario de manera correcta y/o oportuna.

Por lo tanto, para abordar estos problemas, es crucial implementar políticas y prácticas que fomenten un clima organizacional saludable. Esto podría incluir la promoción de una comunicación abierta y transparente, el desarrollo de políticas y procedimientos claros, la inversión destinada a mejorar las condiciones físicas en el lugar de trabajo y la promoción de un ambiente de confianza y colaboración. La capacitación para los colaboradores destinada a fortalecer las habilidades de comunicación y resolución de conflictos también puede ser beneficioso. Además,

es fundamental que las instituciones públicas y privadas en ambos contextos reconozcan la importancia del bienestar de los empleados, ya que esto tiene un impacto directo en la calidad de los servicios que brindan y en la percepción de su eficiencia y eficacia por parte de la población.

Por ende, el desempeño laboral en el ámbito de la atención médica se refiere a cómo los profesionales de la salud realizan sus tareas y responsabilidades en el entorno de trabajo. Esta variable ha demostrado asociación con la satisfacción laboral, el estrés laboral y el compromiso, asimismo puede estar asociada al clima organizacional, puesto que esta representa la cultura y el ambiente laboral de una institución de salud, la cual puede ejercer una influencia sustancial en el desempeño del personal de salud. Un clima positivo, caracterizado por la satisfacción, la comunicación efectiva, el apoyo y el bienestar, motiva a los trabajadores y fomenta una atención de alta calidad. Además, un entorno que promueve la ética y los valores profesionales puede impulsar la adhesión a principios éticos en la atención médica. Es así que el clima de la organización puede ser un factor crítico que se encuentre estrechamente vinculado al desempeño laboral en el sector de la salud.

Finalmente, después de haber recabado la información del ámbito latinoamericano, internacional, nacional; después de hacer un análisis correspondiente, donde se decidió realizó una investigación sobre la problemática del personal de salud en general, por ende, nos llevó a formular el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital II – E de la provincia de Bellavista, San Martín 2023? Como preguntas específicas se plantearon: ¿Cuál es el nivel del clima organizacional en el personal de salud del Hospital II – E de la provincia de Bellavista, San Martín 2023?; ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral en el personal de salud del Hospital II-E de la provincia de Bellavista, San Martín 2023?; ¿Cuál es la relación entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital II-E de la provincia de Bellavista, San Martín 2023?

De esta forma, la presente investigación se justificó por conveniencia porque los hallazgos obtenidos van a contribuir a mejorar interno y el desempeño de cada miembro y de esa forma mejore la productividad en la entidad. En cuanto a la relevancia social, puesto que esta investigación tiene un impacto social significativo, ya que aborda una problemática que afecta directamente a colaboradores y usuarios. También tiene un valor teórico, porque aportara nuevos conocimientos utilizando herramientas en sus diferentes ámbitos y así garantiza que contribuya a la creación de nuevo conocimiento. De igual modo, tiene implicancias prácticas, puesto que el estudio propuesto tiene una relevancia práctica significativa, ya que proporciona información valiosa para la gestión de personal en el campo de la salud. Los resultados que se obtengan con el presente estudio pueden guiar la toma de decisiones estratégicas en el Hospital y servir de referencia para otros centros de salud que enfrenten problemáticas similares. En cuanto a la utilidad metodológica, dado que este estudio se justificó en el uso de dos instrumentos y que fueron debidamente validados por 5 juicios de expertos, por ende, pueden servir de aporte para investigaciones de este tipo.

Por otra parte, en el desarrollo del presente estudio se propuso alcanzar una serie de objetivos claramente definidos que guían y estructurarán el presente trabajo donde el objetivo general fue: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital II-E de la provincia de Bellavista, San Martín 2023, el cual representa la meta principal de este estudio. Para lograr esta meta, hemos establecido una serie de objetivos específicos que descomponen el trabajo en tareas manejables y nos ayudarán a avanzar hacia nuestro objetivo general. Estos objetivos específicos son: Identificar nivel de clima organizacional en el personal de salud del Hospital II-E de la provincia de Bellavista, San Martín 2023; Identificar el nivel de desempeño laboral en el personal de salud del Hospital II-E de la provincia de Bellavista, San Martín 2023; Definir la relación entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital II-E de la provincia de Bellavista, San Martín 2023.

Además, a lo largo de esta investigación, hemos abordado la siguiente hipótesis general: Existe relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital II-E de la provincia de Bellavista, San Martín 2023. Mientras que como hipótesis específicas: El nivel de clima organizacional en el personal de salud del Hospital II-E de la provincia de Bellavista, San Martín 2023, es alto; El nivel de desempeño laboral en el personal de salud del Hospital II-E de la provincia de Bellavista, San Martín 2023, es alto; Existe relación positiva y significativa muy alta, entre las dimensiones de clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital II-E de la provincia de Bellavista, San Martín 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En la presente investigación, los antecedentes internacionales proporcionan un contexto global o internacional, para el tema de estudio de una investigación, estos antecedentes evidencian la relevancia y la importancia de la investigación, en un contexto más amplio, desempeñando un papel crucial, en nuestra comprensión del tema de estudio. En un contexto global, se ha observado un interés creciente en las variables de estudio, con investigaciones previas que han arrojado, luz sobre cuestiones similares en diversas partes del mundo, la presente investigación se basa, en estudios de distintos autores, del ámbito internacionales, nacionales y regionales, donde Ayala (2021) y Pino-Loza et al. (2021), en sus investigaciones de estudio llegaron a la conclusión que, la forma en cómo se llevan a cabo las relaciones internas, conforman el clima organizativo, el mismo que es considerado como influyente en el rendimiento de los trabajadores, de acuerdo a la función encomendada, es decir, existe un vínculo importante que conlleva a la determinación de las condiciones adecuadas, para fomentar una convivencia y comunicación adecuada donde haya mutuo respeto entre compañeros, así como también de los jefes hacia el personal operativo respetando sus derechos.

De igual forma, Salazar et al. (2020) y Villalobos (2020), llevaron a cabo una publicación, en donde su principal propósito fue hallar si existe relación significativa, entre el clima con el desempeño laboral, de los colaboradores que brindan servicio en una institución de salud, mediante un diseño correlacional, utilizando como instrumento la encuesta. Teniendo como resultados que referente al clima laboral falta por mejorar y en cuanto al desempeño los hallazgos, tampoco son muy alentadores, porque se mostraron deficiencias para alcanzar lo planeado. Donde concluyeron que, existe una relación significativa positiva entre ambas variables. Eso quiere decir que referente al estudio realizado por los autores nos da entender que, si las condiciones laborales internas son eficientes, habrá un desempeño eficiente dentro de lo esperado en la organización y de esa manera se puede

conseguir las metas establecidas dentro de los plazos que tienes estipulados las Instituciones de salud.

Por otro lado, según Araya (2019) y Medina (2019), llevaron a cabo un estudio, para determinar, si existe relación entre la desempeño laboral y el clima en el personal del sector salud, de una comunidad de Chile, mediante un diseño de investigación correlacional. Utilizando como instrumentos una escala de desempeño elaborada por los autores y una escala de clima organizacional de Koys y Deccottis, el tipo de escala de medición fue Likert. Encontrando como resultados que en los colaboradores predomina el nivel medio tanto en desempeño laboral y en el clima organizacional. Llegando en sus estudios a la conclusión que, una alta percepción del clima de la organización, se asocia con un mejor nivel de la satisfacción del sector salud, de esa forma puedan tener un mayor resultado dentro de la organización y sus colaboradores se puedan desarrollar de manera satisfactoria, dentro de sus funciones en el área donde labora cada uno en el sector salud.

Asimismo, se consideraron a Chira (2023) y Cumpa (2023), desarrollaron un estudio que tuvo como propósito principal, hallar la asociación entre las variables desempeño laboral y el clima organizacional del sector que brindan servicios en clínicas privadas en tanto en la Libertad y Chiclayo, mediante un diseño de investigación correlacional, utilizando un cuestionario con escala de medición Likert. Demostrando que ambas variables no se están desarrollando adecuadamente debido a que presentan bajos niveles, que impiden el logro de resultados realmente competitivos para el crecimiento de ambas partes. Llegando en sus estudios a la principal conclusión que entre ambas variables existe una correlación significativa evidenciando que, los trabajadores mostraran, mejor desempeño en sus funciones dentro de la organización, de esa manera puedan desarrollarse y tener mejores resultados de acuerdo a lo establecido dentro de las metas y objetivos que las clínicas privadas lo requieran, eso ayudará a mejorar el servicio, que brindan a los usuarios que vayan a atenderse.

Además, es relevante destacar que en investigaciones recientes, como las llevadas a cabo por Cortegana (2022) y Livia (2019), publicaron los resultados de sus estudios en los cuales tenían como finalidad el análisis de la influencia del clima de la organización sobre el desempeño en las labores del personal de salud en establecimientos hospitalarios ubicados en las ciudades de Cajamarca y Pasco. Este análisis se basó en un diseño correlacional y utilizó dos instrumentos de medición: un cuestionario proporcionado por el Ministerio de Salud (MINS) para identificar el clima de la organización y un cuestionario de desempeño laboral adaptado específicamente para la investigación. Los resultados de dichas investigaciones revelaron que los trabajadores del sector de salud percibieron un alto grado de satisfacción en cuanto al clima organizacional en sus respectivas instituciones. Los cuales ilustran de manera concluyente que la existencia de un clima organizacional favorable dentro de una institución se traduce en un rendimiento laboral sobresaliente por parte de su personal.

Asimismo, tenemos a Lauracio (2020) y Ticona (2020), en sus estudios que tuvo como principal propósito encontrar la correlación entre el burnout y el desempeño, mediante un diseño de estudio correlacional, donde la población y muestra fueron los colaboradores del sector salud, utilizando como instrumentos el MBI y un cuestionario autoevaluativo del desempeño laboral. Teniendo como resultados que el rendimiento laboral es alto, presenta una adecuada productividad, mientras que el burnout se encuentra en nivel, presenta agotamiento emocional y despersonalización. Llegando en sus estudios a concluir que, el síndrome de burnout es moderado, mientras que el desempeño laboral aparece en un nivel elevado. Por ende, estos estudios nos dan entender que el estrés o trabajar bajo presión dentro de una institución del sector salud no afecta en la producción y cumplimiento de metas de los colaboradores, tampoco en su desempeño laboral de forma eficiente y eficaz.

En cuanto, a Ruiz (2021) y Cárdenas (2023), en sus estudios de investigación que tuvieron principal objetivo de plantear estrategias que sean basadas en el clima

organizacional y el desempeño. Encontraron que el clima organizacional es alto, eso quiere decir que han planteado bastantes estrategias para fortalecer el clima institucional. Mientras el desempeño es alto, esto nos da a entender que en dichas instituciones se vino trabajando estrategias de forma adecuada en lo que respecta a la gestión del rendimiento laboral. Donde concluyeron que, en las instituciones de la región San Martín se percibe un adecuado clima y al mismo tiempo un buen desempeño por parte de los colaboradores de las diferentes instituciones del área administrativa del sector salud. Por ende, nos da entender que estos estudios realizados al personal administrativo en las diferentes entidades del estado refieren que es necesario abordar acciones estratégicas para la creación de mejores condiciones para propiciar un rendimiento competitivo.

Del mismo modo, en lo que hace referencia a los conceptos de la primera variable clima organizacional, se establece como la consideración del entorno de trabajo, incluyendo aspectos como sus oportunidades de desarrollo personal, su nivel de compromiso con las tareas asignadas, la calidad de la supervisión que reciben, entre otros que favorecen su desempeño (Palma, 2004). Por ende, el clima organizacional hace referencia a las prácticas organizativas y las reglas de funcionamiento, donde las políticas del negocio, como la alta dirección, en vista de que estar sujeto a normas o procedimientos estrictos crea insatisfacción para algunas personas o colaboradores de la organización (Ruiz & Quinto, 2020).

De manera similar, de acuerdo a la definición proporcionada por Mejía (2019), se refiere a los atributos sobresalientes del contexto interno en el que una organización opera, los cuales ejercen influencia sobre las percepciones de los individuos que, a su vez, determinan su comportamiento y grado de satisfacción en el entorno laboral. Esta declaración sugiere que esta variable abarca las características distintivas del ambiente interno de una organización que impactan directamente en la percepción del entorno y cómo estas percepciones influyen en sus actitudes y conducta en el contexto laboral. Como tal, representa esencialmente el significado que los subordinados dan a sus experiencias en su entorno laboral. Esta evaluación tiene

en cuenta las políticas y rutinas organizativas (métodos y procesos), al igual que las conductas que se premian y reconocen en el contexto organizativo que afectan. Las actitudes de los empleados permiten adaptar el comportamiento individual a las necesidades y requisitos organizativos en función del significado que dan a sus experiencias laborales (Fajardo et al., 2020).

Es esencial considerar las distintas teorías que fueron empleadas, en particular, sobre el clima organizacional, se destaca la teoría del clima organizacional de Likert, donde resalta que el comportamiento de los líderes influye en la forma como se comporta el personal y las condiciones organizativas que ellos perciben. Por lo tanto, se argumenta que las respuestas individuales están determinadas por procesos cognitivos. Plantea categorías existentes en una organización y ejercen influencia sobre las percepciones individuales acerca del clima organizacional (Moreno, 2012). En primer lugar, se encuentran las variables causales, que se definen como variables independientes destinadas a señalar la direccionalidad en la que se desarrolla una organización y logra sus resultados. Estas variables causales incluyen la estructura y las decisiones tomadas de los integrantes de la organización. Son factores cruciales que moldean el entorno organizacional y tienen un impacto directo en el clima percibido.

En segundo lugar, se abordan las variables intermedias, cuyo propósito radica en evaluar el estado interno de la organización. Este estado interno se refleja en aspectos fundamentales como la motivación de los empleados, su rendimiento y el proceso de tomar las decisiones. Estas variables intermedias poseen una importancia significativa, ya que son las que configuran y moldean los procesos organizativos en el seno de la empresa, y, en última instancia, afectan la percepción individual del clima organizacional (Moreno, 2012). De esta forma la teoría de Likert, destaca la influencia de variables causales y variables intermedias en la configuración y percepción del clima organizacional dentro de una organización. Estas teorías y conceptos proporcionarán una base sólida para analizar cada uno

de los datos y la comprensión del impacto del clima de la organización en el contexto de la investigación presente.

En el contexto de la teoría de la cadena de valor y beneficio, se sostiene que la motivación, lealtad y productividad de los empleados contribuyen a la creación de valor para los clientes. Estos clientes, a su vez, reflejan este valor al convertirse en seguidores leales y defensores de la empresa. En última instancia, este ciclo positivo se traduce en mejoras en los resultados financieros de la organización, lo que a su vez permite a la empresa invertir aún más en sus empleados. El enfoque subyacente en esta teoría se basa en el intercambio de valor en el contexto de relaciones a largo plazo. Para mantener estas relaciones, la organización no solo recibe, sino también brinda beneficios significativos a sus empleados. La organización aporta valor a los empleados a través de aspectos como salarios justos, capacitación pertinente y un entorno de trabajo agradable, lo que a su vez motiva a los empleados a contribuir con valor a los clientes. Cuando un cliente experimenta una gran satisfacción, esto se traduce en comportamientos de lealtad y promoción, transformándolos en verdaderos embajadores del negocio (García, 2013).

En cuanto a, la teoría de los factores de Herzberg, se erige sobre una distinción fundamental en la clasificación de las necesidades humanas, considerándolas desde la perspectiva de su orientación hacia niveles más elevados de desarrollo. En este enfoque, se dividen en dos categorías: higiene y satisfacción. Los factores de higiene son aquellos elementos que conforman el entorno laboral y, por ende, demandan una constante atención con el propósito de evitar la generación de insatisfacción entre los trabajadores. Estos elementos comprenden aspectos como la remuneración económica, las recompensas, las condiciones laborales adecuadas, la seguridad en el entorno de trabajo y el estilo de supervisión empleado.

Por otro lado, la satisfacción en el ámbito laboral se origina a partir de fuentes internas y oportunidades que facilitan la autorrealización de los individuos en su

trabajo. De acuerdo con esta teoría, un empleado que percibe su labor como carente de significado y desafiante puede manifestar apatía en su desempeño, incluso si los factores ambientales previamente mencionados se encuentran en condiciones satisfactorias. De ahí se desprende la trascendental responsabilidad que recae en los directivos y líderes de las instituciones para la motivación necesaria. El propósito subyacente de esta gestión es estimular la satisfacción y el ambiente de los empleados en el contexto laboral, tal como señalaron (Urcia y Ñañez, 2018) en su estudio.

Con respecto a las características del clima organizacional tiene rasgos importantes y diversos, entre los que podemos destacar, lo cual hace referencia a las características del entorno de la organización en la que trabajan los integrantes; estas características pueden ser externas o internas. Como también se les entienden a estas características de forma directa o indirectamente los integrantes que trabajan en ese entorno; este último determina el clima organizativo, en vista de que cada miembro tiene una perspectiva diferente del entorno en el que trabaja. Asimismo, el clima organizativo es un cambio temporal en la actitud de las personas que puede deberse a muchos motivos: último día del cierre anual de la organización, un proceso de reducción de los trabajadores, un aumento salarial general, etc. (González & Gonzales, 2020).

En cuanto a las variables de clima organizacional de las dimensiones, los conceptos que lo relacionan son: La primera dimensión de autorrealización, hace referencia a la percepción del trabajador sobre las oportunidades que el entorno laboral ofrece para su desarrollo personal y profesional, considerando las tareas actuales y futuras (Palma, 2004). Asimismo, para Martínez et al. (2020), afirma que la autorrealización hace referencia al hecho de conseguir el éxito emocional implicando las propias aspiraciones u objetivos, sentirse orgulloso y satisfecho con lo logrado. En otras palabras, la autorrealización es una tendencia humana básica y se produce cuando las personas alcanzan la máxima realización posible en función de su potencial. De igual forma, para Recio-reyes et al. (2012), la autorrealización es un concepto

relacionado con la motivación del empleado en el trabajo, la satisfacción que siente consigo mismo, sus logros y el reconocimiento que recibe del negocio.

Asimismo, tenemos a la segunda dimensión de involucramiento laboral, implica en qué medida el colaborador se identifica con los valores, con sus funciones y el cumplimiento y crecimiento de la misma (Palma, 2004). Mientras que, para Pacheco et al. (2013), se refiere al proceso independiente y participativo de los subordinados en las decisiones que afectan directamente a su actividad productiva, donde se aprovecha el potencial total de los empleados y se diseña para posibilitar el compromiso organizativo y los buenos resultados. De igual modo, el involucramiento laboral es una identificación y un compromiso con la realización y acrecentamiento organizacional (Ortega & Zamudio et al, 2021).

También, tenemos la tercera dimensión de comunicación, implica en qué medida el colaborador percibe de forma fluida, rápida, clara, coherente y precisa la información relacionada con el funcionamiento interno de la organización, así como la calidad de la atención (Palma, 2004). De igual manera, la comunicación es el proceso por el que tanto en que emite como el que recibe se conectan mutuamente y son inteligibles (Oyarvide-Ramírez et al, 2017). Mientras que, para Rivera et al. (2005), define a la comunicación como una herramienta de gestión, en vista de que contribuye al consenso entre los empleados de las empresas, dicho con otras palabras, organizaciones que mantienen un sistema de comunicación abierto, permite a los empleados participar en procesos dirigidos a la organización. Se deben crear valores y así crear un sentimiento de pertenencia.

Por último, tenemos a la cuarta dimensión de condiciones laborales, se refieren al reconocimiento por parte del empleado de en qué medida la empresa provee de aquellos recursos ya sean tanto material, económicos y psicosociales necesarios para llevar a cabo las tareas asignadas (Palma, 2004). Asimismo, según Chiavenato (2007), menciona que las condiciones laborales son las condiciones físicas en las que se encuentra el empleado cuando ocupa un puesto en la organización. Es el marco físico que rodea al empleado durante el trabajo. Mientras tanto, para Castillo

y Prieto (2000), consideran que no sólo influyen los aspectos higiénicos, de seguridad, físicos, sino incluso los psicológicos.

En lo que concierne a la variable clima organizacional, juntamente a sus dimensiones y las cuales hemos definimos cada uno de sus indicadores a continuación: Para la dimensión 1, con su indicador de desarrollo personal consiste en las oportunidades que tenemos para adquirir diferentes habilidades, aumentar nuestra capacidad para crecer como personas y para conseguir objetivos: todo esto son oportunidades de acrecentamiento personal. Asimismo, para el indicador de desarrollo profesional se refiere al avance de un empleado en la organización, también tiene ventajas tanto para la empresa y los colaboradores, ya que una mayor productividad y satisfacción laboral son algunos de ellos. Puesto que hoy en día la desigualdad de oportunidades para el desarrollo profesional es el mayor problema. Mientras tanto para la dimensión 2, con su indicador compromiso organizacional es un sentimiento por intermedio del cual el empleado se identifica con la organización al igual que con sus objetivos con el propósito principal de pertenecer a ella (Palma, 2004).

En cuanto, al indicador identificación con la organización se basa en las características básicas de sus integrantes y de su organización. Es la combinación de todas las características únicas que le definen teniendo en cuenta su pasado, presente y futuro. En cuanto, a la dimensión 3 con su indicador de información clara y precisa, nos da a entender que cuando la información es transmitida de manera correcta y de forma asertiva habrá un buen ambiente de trabajo e ideas claras sobre lo que desea hacer. Una comprensión ideal de la información es muy importante para una organización para que pueda crecer de forma constante. Finalmente, para la dimensión 4 con su indicador de recursos básicos, se refiere al equipamiento físico, económico y psicológico para alcanzar las funciones asignadas, de modo que los requisitos previos sean para desarrollar el trabajo de forma óptima (Palma, 2004).

Sobre conceptos relacionados a la segunda variable desempeño laboral, es definido como los comportamientos o acciones que son pertinentes y propios para lograr las metas estipuladas en base a responsabilidades plasmadas por parte de la institución (Koopmans et al., 2014). También, puede incluir aspectos como la calidad del trabajo realizado, la productividad, la eficiencia, la puntualidad, la capacidad para trabajar en equipo (Martínez et al., 2018). Las investigación han reconocido algunos factores que pueden influir en el desempeño laboral, como son la capacidad de liderazgos, la identidad personal, cooperación y trabajo en equipo, el manejo de relaciones interpersonales, la capacidad para tomar decisiones, la automotivación, el autocontrol, la comunicación y el proceso de cambio, esta variable se encuentra enmarcada dentro de los factores actitudinales o personales, que incluyen conductas como adaptabilidad, asistencia y puntualidad, responsabilidad, motivación, disciplina, cooperación e iniciativa (Brito-Carrillo et al., 2020).

El enfoque teórico del desempeño laboral, es un tema que puede variar en función de diversas perspectivas y teorías. Entre las teorías más relevantes para comprender y analizar el desempeño laboral, destacan las siguientes: En primer lugar, la teoría de las habilidades y capacidades se sostienen en las aptitudes y destrezas individuales necesarias para llevar a cabo las responsabilidades laborales. La teoría de las habilidades de McClelland y el modelo de competencias son enfoques significativos en este sentido. La teoría de las habilidades de McClelland postula la existencia de habilidades psicológicas específicas que ejercen influencia sobre el desempeño laboral de las personas. Se reconoce la posibilidad de desarrollar y mejorar estas habilidades a lo largo del tiempo, lo que sugiere que no son estáticas, sino que pueden ser cultivadas. (Guerrero & López, 2020).

Por otra parte, el modelo de competencias se basa en la premisa de que las competencias, que abarcan conocimientos, habilidades y actitudes, desempeñan un papel crucial como predictores del desempeño laboral. En este modelo, se

identifican y delimitan las competencias. Estas competencias se utilizan para evaluar y desarrollar a los empleados en función de su alineación con los requisitos del puesto. En otras palabras, se considera que la correspondencia entre las competencias del empleado y las demandas del trabajo es fundamental para el éxito en el desempeño laboral. El análisis del desempeño laboral desde la perspectiva de las habilidades y capacidades implica considerar tanto las habilidades psicológicas individuales como las competencias específicas requeridas para un puesto de trabajo, lo que, a su vez, permite evaluar y fomentar el desempeño laboral de los empleados en consonancia con estas teorías (Guerrero & López, 2020).

En el contexto de la teoría de la equidad, fundamenta que el desempeño laboral de un empleado está intrínsecamente vinculado a la percepción que tiene de cómo es tratado en su entorno de trabajo. En consecuencia, estos conocimientos acumulados a través de la experiencia laboral resultan en la generación de lealtad, manifestaciones de buena voluntad. No obstante, es importante destacar que esta perspectiva, en muchas ocasiones, se encuentra más relacionada con el estado emocional del empleado que con una evaluación basada en hechos concretos (Escobedo & Quiñones, 2020).

En este contexto, la imparcialidad y el buen trato emergen como elementos cruciales para mantener la equidad en el entorno laboral. Asimismo, la promoción de una comunicación efectiva a todos los niveles organizativos se revela como una herramienta eficaz para consolidar este principio. La teoría de la equidad se compone de dos aspectos fundamentales: el rendimiento y la comparación con otros. Inicialmente, se refiere a la evaluación de la compensación que recibe un empleado en relación con su contribución y esfuerzo laboral, en comparación con la de otros colegas. En el segundo caso, se trata de comparaciones personales que el individuo realiza con respecto a sus compañeros de trabajo (Escobedo & Quiñones, 2020). En virtud de lo anterior, la teoría de la equidad se cimienta en el concepto de equilibrio entre el tratamiento dispensado a los empleados y su rendimiento laboral. En otras palabras, se fundamenta en la relación entre el

esfuerzo invertido y las recompensas recibidas. En última instancia, el nivel de motivación de un empleado dependerá en gran medida de la percepción que tenga respecto a si su trato es justo o injusto en el entorno laboral, como han señalado (Escobedo y Quiñones, 2020).

De igual manera, para la teoría del ajuste persona-organización fundamenta que el desempeño laboral está influenciado por el grado de comodidad y las características propias de la institución. La teoría del ajuste persona-trabajo de Holland se centra en la relación entre la personalidad y los intereses individuales de una persona y la compatibilidad con el entorno laboral, según esta teoría, las personas tienen diferentes tipos de personalidad y preferencias de trabajo, que se pueden categorizar en seis tipos principales: realista, investigador, artístico, social, emprendedor y convencional. a teoría sostiene que las personas tienden a buscar entornos laborales que sean congruentes con sus características personales y que haya un ajuste adecuado entre la persona y el trabajo. Cuando existe un alto grado de ajuste entre la personalidad y el entorno laboral, se espera un mayor nivel de satisfacción, compromiso y desempeño laboral. Esta teoría proporciona un marco para comprender la elección ocupacional y en el ajuste entre el individuo y su trabajo, lo que a su vez puede afectar positivamente el desempeño de sus labores (Medina, 2019).

Referente, a las características de desempeño laboral, según Padilla (2016) tenemos los siguientes: en primera instancia, cabe recordar que no se trata de un objetivo en sí mismo, sino de un método o proceso por intermedio del cual se alcanzan las metas enfocadas a mejorar la calidad de los hallazgos de las actividades de la organización. En segunda instancia, debe ser formal y crecer a lo largo del tiempo, en vista de que cada empleado debe ser evaluado constantemente para confirmar si cumple los estándares deseados por la organización. En tercera instancia, obtenemos comentarios en las evaluaciones, cuyo propósito es que los jefes den feedback a sus empleados sobre cómo se hacen las cosas y cómo se

pueden mejorar. En este sentido, cabe destacar que estas características son relevantes porque determinarán la correcta realización del trabajo.

Referente, a la variable desempeño laboral presenta las siguientes dimensiones con sus respectivos conceptos que son: La primera dimensión de desempeño de tareas, se refiere a la ejecución de una función asignada para satisfacer al usuario a través de la provisión de un producto o servicio. En resumen, es la forma para desarrollar una tarea dentro de la organización. En su estudio, Koopmans identificó indicadores clave para esta dimensión, como la calidad del trabajo, la planificación y organización del trabajo, la orientación a resultados y la priorización de tareas (Koopmans et al., 2014). Mientras que, según Yaipén (2019), le asocia con la realización las de tareas, calidad y cantidad de trabajo, optimización del conocimiento, trabajo preciso y esmerado, planificación y organización, adopción de compromiso, resolución de inconvenientes, supervisión y seguimiento de los fondos de monetarios de la organización. Asimismo, El desempeño de tareas constituye una dimensión del rendimiento laboral que configura la forma de trabajar y hace posibles decisiones críticas por su nivel de eficacia (Gorriti, 2016).

Asimismo, la segunda dimensión de desempeño contextual se refiere al tipo de comportamiento de los colaboradores, el cual está estrechamente relacionado con su nivel de motivación y compromiso. Este tipo de desempeño puede verse afectado por situaciones externas que impacten al individuo (Koopmans et al., 2014). Referente a, Agip y Barboza (2018), el desempeño contextual representa esfuerzo, perseverancia, dedicación, trabajo extra, cooperación, ilusión, actividad, ilusión, iniciativa, ayuda a los otros sujetos, cortesía, compromiso con la unidad. Esto supone el apoyo de las personas al contexto institucional y social en el que deben desarrollarse las tareas básicas. Mientras que, el comportamiento contextual es un conducta individual y espontáneo que supera a las perspectivas laborales (Omar et al., 2012).

Por último, la tercera dimisión de comportamientos laborales contraproducentes, se refieren a acciones intencionalmente negativas realizadas por los colaboradores

que van en contra de los intereses de la organización y afectan el bienestar de los miembros que la conforman (Koopmans et al., 2014). Asimismo, los comportamientos laborales contraproducentes es una conducta deliberada que se produce voluntariamente cuando el principal beneficio es el subordinado (Bautista et. al., 2020). También, los comportamientos laborales contraproducentes se presentan, donde ejerce mayor influencia e intenta explicar por qué, asumiendo el mismo comportamiento de los empleados internos de la misma organización, tienen más probabilidades que otros de obtener resultados, realidad. Que todos ellos se relacionen con conductas fuera del trabajo, pausas numerosas y extensas, ausencias anticipadas, retrasos, quejas, mala ejecución del trabajo, errores dolosos cometidos que causan pérdidas en la organización (Miles et al., 2018).

Por otra parte, tenemos lo que son los indicadores con sus respectivos conceptos de acuerdo a cada dimensión de la variable desempeño laboral las cuales son: en cuanto a la dimensión 1, con su indicador asignar funciones, hace referencia a la forma de gestión de personal en el sector público, por la que la dirección puede realizar tareas adicionales sin cambios, que naturalmente pueden ser realizadas por los empleados adscritos a puestos de personal del negocio. la persona que los recibe, o cuando la institución le requiera para el ejercicio de algunas de las funciones propias de un puesto, sin embargo, sólo en la medida en que sean relevantes para el puesto al que estén destinados. Mientras que para el indicador eficacia laboral nos habla de la capacidad del grupo de trabajo para realizar las tareas asignadas en el menor tiempo posible y con el menor consumo de recursos posible. En cuanto a la dimensión 2, con su indicador de entusiasmo significa previsibilidad, posibilita el trabajo a uno mismo como a los compañeros con quienes laboran, al igual que la consecución de objetivos, mejora el entorno laboral, aporta una mejor imagen al cliente y aporta valor añadido (Koopmans et al., 2014).

Asimismo, el indicador de iniciativa consiste en participar en actividades que no son necesariamente de la responsabilidad de uno mismo, sin embargo, que cuando se llevan a cabo tienen un impacto positivo en la organización. En cuanto al indicador

de cooperación se refiere a trabajar de forma eficaz y respetuosa con diferentes personas o equipos, asumir compromisos, construir consenso para tomar decisiones, asumir la responsabilidad compartida de las tareas colaborativas y construir una identidad fuerte con los puntos de vista de los otros y demostrar la capacidad de valorar las aportaciones individuales. Mientras que el indicador de dedicación laboral se define como una intensa devoción a una actividad determinada, incondicionalmente por cumplir el deber con los otros o por dedicarse con atención, cortesía y servicio (Koopmans et al., 2014).

Con respecto a la dimensión 3, con su indicador de uso inadecuado de la información se refiere a que se pueden tomar decisiones estratégicas equivocadas porque la decisión es toma a partir de datos básicos incorrectos, o puede comportar un deterioro de la imagen de la organización, incompetencia en la toma de decisiones, mala gestión de los usuarios. Mientras tanto el indicar del uso inadecuado del tiempo significa estar atrapado día a día. Como consecuencia, pierden de vista sus objetivos y acaban realizando tareas sin importancia y, por tanto, cometiendo errores precipitados. En cuanto al último indicado que es la baja calidad de trabajo se produce cuando un colaborador no cumple las perspectivas o responsabilidades de su trabajo (Koopmans et al., 2014).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de estudio: se enmarca en la categoría de investigación básica, ya que tiene como propósito fundamental ampliar el entendimiento de las variables 1 y 2. Este enfoque busca proporcionar una descripción detallada y precisa de cada una de las variables en estudio. De acuerdo a CONCYTEC (2018), las investigaciones de tipo básico contribuyen al avance del conocimiento al analizar información de relevancia, y se llevan a cabo en el contexto de trabajos de investigación científica respaldados por fuentes fiables. En este sentido, la investigación básica se enfoca en la producción de conocimientos nuevos, los cuales se obtienen a través del análisis minucioso de datos pertinentes. Esta modalidad de investigación tiene como objetivo principal enriquecer la base de conocimientos existente y sentar las bases para investigaciones posteriores, lo que la convierte en un pilar fundamental en el avance del campo científico.

3.1.2. Diseño de investigación: En esta investigación, se utilizó el no-experimental; puesto que se recopilaron datos, ya que se dará en un tiempo determinado, las cuales no se realizó la manipulación de forma intencional de cualquiera de las variables de estudio. Según, Hernández et al. (2014), refiere que se caracteriza porque se fundamenta en la observación de los fenómenos de estudio, en su marco o ambiente de origen. Para después poder analizar, por consiguiente, lograr los resultados que permita atender cada uno de los objetivos que se formularon.

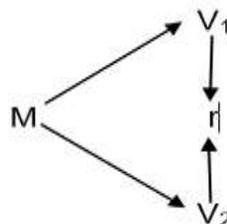
Además, es importante destacar que la investigación adopto un enfoque cuantitativo, lo que implica analizar datos por medio de fórmulas y

técnicas estadísticas. Esto permitió un examen riguroso del comportamiento de ambas variables (Sánchez, 2019). Este enfoque cuantitativo es esencial para proporcionar resultados numéricos que respalden las conclusiones de la investigación.

También posee un corte transversal, esto quiere decir que se realizó mediante un tiempo determinado y una población muestra, en este caso fue el Hospital II - E, de la provincia de Bellavista, San Martín – 2023. Con respecto a, Rodríguez Y Mendivelso (2018), nos da a entender que estos estudios son también conocidos como transaccionales, se caracteriza por abordarse en un plazo o periodo de tiempo determinado.

En lo referente al diseño de la investigación, se empleó un enfoque descriptivo-correlacional. Este enfoque tiene como objetivo principal describir en detalle cada una de las variables, junto con sus dimensiones, con el fin de posteriormente establecer la relación. De acuerdo con Hernández et al. (2014), explican las características individuales de cada sujeto considerado, proporcionando una visión completa de los elementos involucrados. En tal sentido, los estudios de diseño correlacional se caracterizan por ser un método de investigación no experimental que busca principalmente hallar la relación entre dos variables, sin que el investigador interfiera en las mismas, centrándose en la observación y el análisis de las relaciones existentes.

Esquema:



Donde:

M: Personal de salud del hospital II – E, perteneciente a la provincia de Bellavista, en la región San Martín.

V_1 = Variable clima organizacional.

V_2 = Variable desempeño laboral.

r = Relación entre las dos variables de estudio.

3.1.3. Variables y operacionalización

Variable 1 = Clima organizacional.

Variable 2 = Desempeño laboral.

Nota: referente a la tabla de la matriz de operacionalización, se encuentran adjuntadas en anexos.

3.2. Población (criterios de selección), muestra y muestreo, unidad de análisis

3.2.1. Población: Para esta investigación la población estuvo constituida por 200 colaboradores del Hospital II – E, de la provincia de Bellavista, San Martín. Asimismo, según Carrasco (2019), la población es, pues, el aglomerado de elementos que conforman el ámbito total en el que se desarrolla la investigación, formado por un grupo de personas u objetos que el investigador quiere darse cuenta de por intermedio del desarrollo de su estudio. Hay que tener en cuenta que se tuvo en consideración los siguientes criterios de investigación.

Criterios de selección

Criterios de inclusión: El estudio estará conformado por todos los trabajadores que laboran en el Hospital II – E de la provincia de Bellavista, San Martín, de sexo femenino y masculino, que tengan la edad de 18 a 65 años de edad y los trabajadores que desean participar de manera voluntaria.

Criterios de exclusión: El estudio excluirá a todo trabajador que no de su consentimiento para que se le aplique los instrumentos de investigación. Como también, a trabajadores que no asistan el día de la aplicación de los instrumentos, donde presente uno o dos instrumentos incompletos en su llenado. Por ende, no deben pasar de la edad límite, es decir que tengas más de 65 años. Estará conformada por los trabajadores del hospital II – E de la provincia de Bellavista, San Martín, que no den su consentimiento para que se la aplique el instrumento de investigación.

3.2.2. Muestra: Es un sub-aglomerado o parte representativa de la población que puede determinarse mediante procesos estadísticos o no estadísticos, como el caso de determinados grupos o muestras de una población muestra (Hernandez et al., 2014). La muestra la conformó el 50 % de la población, que en este caso vendría a ser 100 trabajadores del Hospital, por ende, que hayan cumplido con todos los criterios de inclusión, así como los de exclusión.

3.2.3. Muestreo: Éste es el proceso por el que se toman los elementos que conformaran la muestra (Hernandez et al., 2014). En el presente estudio el muestreo que se utilizo es no probabilístico basada en la intención del investigador, en vista de que se valorarán todos los participantes que cumplan totalmente los criterios de inclusión y exclusión.

3.2.4. Unidad de análisis: un trabajador del Hospital II – E de la provincia de Bellavista, San Martín.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica es el principal método mediante el que se recogen datos para la indagación, por lo que se usó la encuesta, con esta técnica se recogió los datos de cada participante del estudio mediante un cuestionario estructurado, por consiguiente, se realizó el análisis estadístico (Hueso & Cascant, 2012).

Instrumentos

El instrumento fue el cuestionario, el cual se distingue por su capacidad de presentar al encuestado una serie de preguntas o temas que cuentan con respuestas predefinidas, con el propósito de permitir al encuestado seleccionar la alternativa que mejor se ajuste a su percepción, facilitando, de esta manera, la recopilación y posterior análisis con el fin de exponer los resultados del estudio. En este contexto, la variable relativa al clima presente en la organización o clima organizacional se materializó mediante un cuestionario compuesto por un conjunto de 20 preguntas, las cuales se encuentran distribuidas en concordancia con sus respectivas dimensiones, las cuales son las siguientes: Autorrealización (1, 2, 3, 4 y 5); involucramiento laboral (6, 7, 8, 9 y 10); comunicación (11, 12, 13, 14 y 15) y, por último, condiciones laborales (16, 17, 18, 19 y 20). Ahora, en lo que hace referencia a la variable desempeño laboral, se desarrolló un cuestionario que tiene un total de 18 preguntas que se dividen en cada dimensión, las cuales son las siguientes: Desempeños de tareas (1 - 5); desempeño contextual (6 - 13); comportamiento laboral contraproducente (14 - 18). Referente, a los cuestionarios se valora mediante una escala ordinal

Validez

Es el grado en el que la evidencia empírica así como la evidencia teórica apoyan las interpretaciones proporcionadas para cada tema para el uso recomendado (Hernández et al., 2020). Para el presente estudio se realizó la validez por 5 juicios de expertos que tiene tanto el grado de maestros y doctorado. Donde fue procesado por el programa de Excel las puntuaciones de cada experto,

mediante el estadístico V de Aiken. Referente, al primer cuestionario, el resultado que se obtuvo de la validación fue de 4, que quiere decir que su V de Aiken es de 1.33. Por ende, el cuestionario viene a ser 100% aplicable. De igual forma, para el segundo obtuvimos de la validación el promedio de 4, que nos da entender que su V de Aiken es de 1.33. Por tanto, el cuestionario viene a ser 100% aplicable para el uso en la recolección de datos de dicha investigación.

Confiabilidad

Para el estudio de investigación conto con una muestra piloto del 30% que equivale a 20 participantes. Donde todos fueron trabajadores de un hospital externo de la población de estudio. Asimismo, se abordó el procesamiento por medio del Excel 2022, que nos sirvió para poder cuantificar la consistencia mediante el Alfa de Cronbach. Donde menciona que el resultado mínimo debe ser superior a 0.70 o mayor de 0.80 para que sea aceptable (Rodríguez-Rodríguez & Reguant-Álvarez, 2020). Con respecto a, la confiabilidad del primer instrumento, se realizado mediante el Alfa de Cronbach, alcanzando un valor $\alpha = 0.88$, eso quiere decir que es excelente confiable. Con respecto al segundo, se realizó por medio de prueba estadística del Alfa de Cronbach, la cual se obtuvo un valor $\alpha = 0.96$, lo que nos da a entender que es excelente confiable para su aplicación.

3.4. Procedimientos

De la misma forma, se describe secuencialmente los pasos seguidos: Donde, se identificó el problema y se buscó información de investigaciones anteriores con la intención de sentar las bases teóricas del estudio. Posteriormente, se pedio permiso al Hospital para implementar eficazmente los instrumentos de investigación. Asimismo, la información recogida fue organizada y codificada mediante los programas estadísticos (Microsoft Excel 2022 y SPSS Statistics). También, se crearon tablas y gráficos con los datos que responden a los

objetivos e hipótesis de la investigación. Por último, se describió los principales resultados de esta investigación.

3.5. Método de análisis de datos

Sobre el análisis estadístico de los datos, se emplearon tanto métodos descriptivos como inferenciales. Inicialmente, el enfoque descriptivo se materializará a través de la creación y desarrollo de tablas de frecuencias y estadísticas descriptivas. Estas tablas fueron generadas mediante la tabulación mediante el uso del software Microsoft Excel. Este enfoque descriptivo permitió evaluar el nivel y el estado de las variables, así como analizar sus diversas dimensiones. En la etapa siguiente del proceso de investigación, la fase de análisis se adentró en la estadística inferencial con el objetivo de someter a prueba las hipótesis previamente formuladas en este estudio.

Por lo tanto, el propósito central era establecer conexiones significativas entre las variables clave, a saber, "clima organizacional" y "desempeño laboral". Para llevar a cabo este análisis de manera rigurosa, se inició con la aplicación de la prueba Kolmogorov-Smirnov, respaldada por la corrección de significancia de Lilliefors, considerando que la muestra abarcaba a más de 50 participantes. Esta elección de método no solo se basó en la robustez estadística, sino también en la capacidad de la prueba. En base a ello se procedió con la utilización de la prueba no paramétrica Rho de Spearman, diseñada para identificar correlaciones en datos no necesariamente distribuidos de manera normal.

Donde la implementación de todo este proceso analítico se llevó a cabo mediante el software estadístico SPSS en su versión 27, garantizando así la precisión y la consistencia en el manejo de datos complejos. Este enfoque meticuloso y detallado no solo contribuyó a la validez de los resultados, sino que también estableció una sólida base para establecer las relaciones. Este enfoque analítico proporcionó no solo conclusiones significativas, sino también

una comprensión más profunda de la dinámica. El uso de métodos estadísticos avanzados y la cuidadosa interpretación de los resultados respaldan la confiabilidad y relevancia de las conclusiones extraídas, enriqueciendo así la comprensión del fenómeno estudiado.

3.6. Aspectos éticos

En el contexto, se consideró imperativo abordar y precisar los principios éticos que direccionan el proceso. Resultan fundamentales en la investigación científica, conforman un marco ético que respalda la integridad y el respeto hacia los involucrados. El primer principio, la autonomía, establece que los individuos tienen el derecho a tomar sus propias decisiones y que aquellos que opten por no participar en el estudio serán respetados en su elección. La ética de la autonomía garantiza que la participación en la investigación sea voluntaria y se base en el consentimiento informado.

Asimismo, el principio de beneficencia tiene un rol fundamental en este estudio, ya que su propósito es contribuir con la eficiencia del Hospital II - E de la provincia de Bellavista, San Martín. Al identificar y abordar las deficiencias en el clima organizacional, se busca lograr un mayor rendimiento sostenido principalmente en la creación de las condiciones visibles e intangibles necesarias. En consonancia con estos principios éticos, es de suma importancia enfatizar la no maleficencia, que implica que no se causará daño en ningún ámbito. En este sentido, se seguirán rigurosamente las especificaciones de la Universidad en cuanto a la citación de fuentes de información para respetar los derechos de autor y cumplir con los estándares APA.

El cuarto principio, la justicia, conlleva la responsabilidad de garantizar que cada participante pueda expresarse libremente ejerciendo su derecho a la libertad. Además, implica el compromiso de respetar procedimientos y modelos éticos establecidos para salvaguardar la equidad y la imparcialidad en la investigación. Por último, tenemos al principio de derecho, que asegura la integridad de todos

los involucrados en el estudio de investigación, puesto que, tiene adhesión a los principios éticos esenciales.

IV.RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de clima organizacional en el personal de salud del Hospital II – E de la provincia de Bellavista, San Martín 2023.

Escala	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	20 – 46	26	26 %
Medio	47 – 73	62	62 %
Alto	74 – 100	12	12 %
Total		100	100 %

Fuente: cuestionario aplicado al personal de salud que labora en el Hospital II – E de la provincia de Bellavista, San Martín 2023.

Interpretación:

Referente, a la tabla 1 se corrobora que la variable clima organizacional, los cuales de los 100 encuestados solo 62 colaboradores se sitúan en el nivel medio, lo cual equivale al 62 %. Asimismo, 26 colaboradores se sitúan en el nivel bajo, eso quiere decir que equivale al 26 % y por último 12 colaboradores se sitúan en el nivel alto, lo cual equivale al 12 %. En cuanto, a los resultados hallados nos refleja que la gran mayoría de encuestados ha indicado que en dicha entidad no hay un buen ambiente laboral, que todo eso viene afecta en su productividad del colaborador dentro de la organización, así como la mala comunicación y la falta de trabajo en equipo presente entre los miembros del personal de salud.

Tabla 2

Nivel de desempeño laboral en el personal de salud del Hospital II – E de la provincia de Bellavista, San Martín 2023.

Escala	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18 – 41	22	22 %
Medio	42 – 65	68	68 %
Alto	66 – 90	10	10 %

Total

100

100 %

Fuente: cuestionario aplicado al personal de salud que labora en el Hospital II – E de la provincia de Bellavista, San Martín 2023.

Interpretación:

Concerniente a, la tabla 2 se evidencia que la variable desempeño laboral, los cuales de los 100 encuestados solo 68 colaboradores se sitúan en el nivel medio, lo cual equivale al 68 %. De igual forma, 22 colaboradores se sitúan en el nivel bajo, eso da entender que equivale al 22 % y por último 10 colaboradores se sitúan en el nivel alto, lo cual equivale al 10 %. Por lo que corresponde a, los resultados hallados quedan en evidencia que la gran mayoría de los encuestados nos dio a entender que dentro de la entidad existe varias falencias en cuanto al buen desempeño de sus funciones, por consiguiente, esto termina afectando al buen rendimiento y como consecuencia de ello al incumplimiento de metas dentro de la organización. Donde refleja la baja e ineficiente producción del personal de salud del hospital.

Tabla 3

Prueba de normalidad.

Variab	K - S	p
Clima organizacional	,111	,004
Desempeño laboral	,120	,001

Fuente: Base de datos obtenidos del SPSS V.27.

Interpretación:

En cuanto a, la tabla 3 se evidencia que el p - valor es menor de 0,05 eso significa que no cuenta con una distribución normal. Por consiguiente, se realizó una prueba no paramétrica de Rho de Spearman, ya que la muestra es mayor de 50 encuestados. Por eso mismo se procedió emplear la estadística por medio de la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirno. Del mismo modo, se observa que la significación de las variables muestra resultados inferiores a 0,05 que indica que es

0,04 para clima organizacional y 0,01 para desempeño laboral, lo que significa que H_0 rechazamos y aceptamos H_a .

Tabla 4

Relación entre las dimensiones de clima organizacional y desempeño laboral.

Variables	Rho	P
Autorrealización	0,120	0,233
Involucramiento laboral	-0,230	0,021
Comunicación	-0,097	0,339
Condiciones laborales	0,039	0,697

Fuente: Base de datos obtenidos del SPSS V.27.

Interpretación:

En lo concerniente a, la tabla 4 se puede observar que tanto las dimensiones de autorrealización, comunicación y condiciones laborales, no cuentan con una relación y ya que su p - valor es mayor a 0,05. En cuanto a, la dimensión de involucramiento laboral si presenta una relación ya que su p -valor es menor a 0,05, que quiere decir que su significancia (bilateral) que obtuvo fue de 0,021. Por ende, su coeficiente de correlación es de -0,230, lo quiere decir que tiene una correlación negativa baja. Referente a la dimensión 2 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 5

Relación entre clima organizacional y desempeño laboral en el personal de salud del Hospital II – E de la provincia de Bellavista, San Martín 2023.

Variables	Rho	p
Clima organizacional – desempeño laboral	-,042	,681

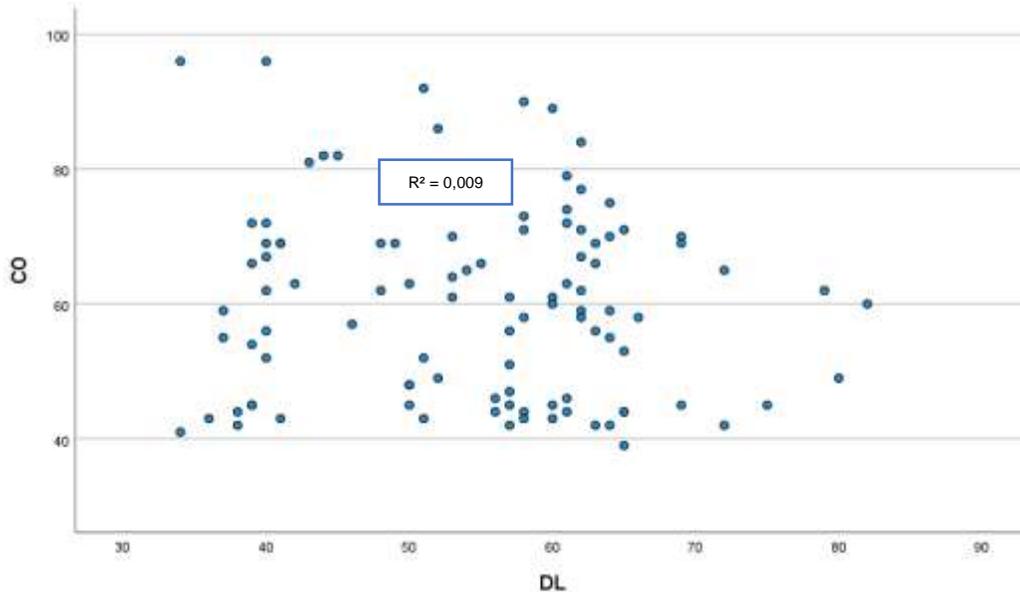
Fuente: Base de datos obtenidos del SPSS V.27.

Interpretación:

Referente a, la tabla 5, se ha observa que no hay una relación, ya que su valor p - es de 0,681 y lo cual nos da a entender que su significancia ($p > 0,05$), con un Rho de -0, 042. Por ende, se rechazó la hipótesis alterna y se aceptó la hipótesis nula.

Figura 1

Gráfico de dispersión entre el clima organizacional y desempeño laboral.



Fuente: Base de datos obtenidos del SPSS V.27.

Interpretación:

Con referente a, la figura1 de dispersión, se obtuvo un resultado del coeficiente de determinación de $R^2 = 0,009$. Por ende, nos indica que la variable de clima organizacional no influye en el desempeño laboral, ya que el cálculo no puede moldear los datos con precisión. Por ser el valor de 0,0 lo que indica que la gráfica o modelo no da a entender en absoluto de la varianza total de la variable Y.

V. DISCUSIÓN

En relación al primer objetivo específico, se ha podido identificar el clima organizacional del personal sanitario del Hospital II-E de la provincia de Bellavista, San Martín, en 2023, según los hallazgos obtenidos a partir de 100 encuestas. Los datos exhiben que el 62 por ciento de los colaboradores del hospital se encuentran en el nivel medio, el 26 por ciento en el nivel bajo y el 10 por ciento en el nivel alto. Estos resultados indican que la mayoría de los empleados experimenta un nivel medio de clima organizacional, lo que sugiere la existencia de áreas de mejora en el ambiente laboral, lo cual incide negativamente en la productividad de los trabajadores de salud. La mala comunicación entre los colaboradores afecta el trabajo en equipo en las diversas áreas o servicios del hospital, comprometiendo la calidad del servicio proporcionado a los usuarios que buscan atención.

Según las investigaciones realizadas por García (2013) y Mejía (2019) la falta de beneficios otorgados por la institución se traduce en una baja productividad y el incumplimiento de metas, lo que repercute en la calidad del servicio proporcionado a la ciudadanía, es por ello que la atención adecuada a los empleados y la creación de un entorno organizativo saludable son cruciales para garantizar un servicio de calidad, así mismo, señalan que existen características propias de institución que van influir en el desempeño y la satisfacción de los empleados, los resultados de la investigación coinciden con este enfoque al reconocer la importancia de un ambiente organizativo favorable para el bienestar y la productividad de los trabajadores, puesto que los empleados expresan una mayor satisfacción cuando la comunicación es transparente, efectiva.

Asimismo fomenta un sentido de pertenencia, estos aspectos no solo se vinculan con la percepción individual, sino que también influye en la construcción de una cultura organizacional cohesionada, en tal sentido el análisis de las políticas de liderazgo en la empresa confirma la importancia de un enfoque inspirador y orientado al desarrollo, donde los líderes que promuevan la participación activa y reconozcan los logros individuales y colectivos son percibidos positivamente por los

empleados, lo que se traduce en un aumento en la satisfacción laboral y, en última instancia, en un rendimiento laboral mejorado.

En cuanto, a la teoría de los factores de higiene de Urcia y Ñañez (2018) se asemeja a la presente investigación al centrarse en las necesidades de los empleados en el entorno laboral. Los factores higiénicos, como la compensación económica, recompensas, condiciones laborales y seguridad, juegan un papel crucial en la satisfacción y motivación laboral. Estos elementos son esenciales para garantizar un entorno de trabajo positivo que contribuya al logro de los objetivos organizativos. Los resultados obtenidos resaltan la necesidad de implementar estrategias que mejoren el clima organizacional en el Hospital II-E. La atención a las necesidades y beneficios para el personal de salud, junto con la promoción de una comunicación efectiva, se posicionan como aspectos clave para fortalecer la productividad y el servicio ofrecido a la comunidad de Bellavista, en tal sentido, es imperativo que el Hospital II-E de Bellavista priorice la mejora del entorno de trabajo.

Asimismo, este enfoque permitirá desarrollar un ambiente más propicio para la colaboración y la comunicación efectiva entre los profesionales de salud. La implantación de estrategias para dar mejoría a la interoperabilidad dentro de la unidad no sólo tendrá un impacto positivo en la productividad, sino que garantizará incluso la prestación de servicios de calidad a los clientes del hospital. Los resultados exhiben que la mayoría de los colaboradores experimenta un clima organizativo medio con áreas claras de mejora. La mala comunicación afecta al trabajo en equipo y compromete la calidad del servicio. La literatura apoya estos hallazgos, indicando la relevancia de los beneficios y un entorno saludable para la productividad. La teoría de los factores de higiene pone de manifiesto la necesidad de condiciones de trabajo adecuadas, indicando la necesidad urgente de mejorar el entorno laboral para dar mejoría a la cooperación y calidad del servicio.

En lo que concierne al segundo objetivo específico, se identificó la variable de desempeño laboral entre los colaboradores sanitarios que trabajaban en un hospital II-E de la ciudad de Bellavista, San Martín en 2023. Los resultados obtenidos a partir

de las contestaciones de 100 encuestados mostraron que el 68 % de los colaboradores están a nivel medio, 22 % a nivel bajo y 10 % a nivel alto. Estos hallazgos indican que el rendimiento laboral del hospital presenta deficiencias importantes que afectan al rendimiento, la adhesión a las metas y objetivos y, en definitiva, la productividad laboral efectiva.

La teoría de McClellan presentada en Guerrero y López (2020), Identifica las competencias y destaca la relevancia de valorar a los empleados para que puedan desarrollarse según sus capacidades. La formación no sólo en habilidades técnicas sino incluso en habilidades interdisciplinarias ha demostrado ser un factor importante para dar mejoría a la calidad. Adicionalmente, Martínez et al. (2018) incluye aspectos como la calidad de trabajo, productividad, eficiencia y capacidad para trabajar en equipo, coincide con los resultados obtenidos. La evaluación de cómo los empleados realizan sus tareas y objetivos. es esencial para el éxito general de la entidad de salud. La teoría de la igualdad propuesta por Escobedo y Quiñones (2020), subraya la importancia de un trato justo e igualitario para todos los empleados, basado en su rendimiento y disposición al desempeño de funciones. Este enfoque ayuda a motivar a los empleados y garantiza un rendimiento efectivo y eficiente, que afecta directamente a la calidad.

En lo que concierne a los hallazgos obtenidos respecto al segundo objetivo específico revelan que el desempeño de la muestra participante en el presente estudio de un Hospital II-E de Bellavista, San Martín, en el año 2023, presenta deficiencias notables. La mayoría de colaboradores se encuentran a nivel medio, con porcentajes menores en niveles bajo y alto. Estas deficiencias afectan directamente al rendimiento, la adhesión a las metas y objetivos, la producción eficiente de los colaboradores del hospital. Es importante implementar estrategias y programas de desarrollo profesional y justa evaluación. Mejorar estas áreas no solo impactará positivamente en la eficiencia y productividad de los trabajadores, sino que también contribuirá a ofrecer servicios de mayor calidad a los usuarios del hospital en Bellavista. Los resultados muestran deficiencias notables, reflejando la

importancia de estrategias de desarrollo profesional. Las teorías de McClellan y la igualdad enfatizan la relevancia de competencias e Igualdad de trato para dar mejoría a la calidad del servicio. Los resultados sugieren que la creación de programas de evaluación justa es esencial para mejorar el rendimiento de los colaboradores de salud.

En relación con el tercer objetivo específico, que trata las dimensiones de clima organizacional en el personal de salud del Hospital II-E en Bellavista, San Martín, se realizaron pruebas estadísticas para determinar la existencia de relaciones con el desempeño laboral. Los resultados indican que las dimensiones de autorrealización, comunicación y condiciones laborales no muestran una relación significativa con el desempeño laboral, ya que sus p-valores son mayores a 0,05. En contraste, la dimensión de involucramiento laboral presenta una relación significativa, apoyada por un valor p inferior a 0,05 y una baja correlación negativa de -0,230.

Estos hallazgos divergen de estudios previos realizados por Ayala (2021), Pino-Loza et al. (2021), Salazar et al. (2020), Villalobos (2020), Araya (2019) y Medina (2019), quienes encontraron correlaciones directas y positivas, estos estudios sugieren que un ambiente organizacional favorable se asocia con un rendimiento laboral satisfactorio, beneficiando tanto al personal de salud como a los usuarios del servicio. Las discrepancias en los resultados pueden deberse a diferencias en la metodología, la población de estudio o las particularidades de cada institución hospitalaria. Es crucial reconocer que la percepción del clima organizacional puede variar entre diferentes entornos laborales, incluso dentro del mismo sector de la salud.

Dado que los hallazgos de este estudio indican que en el Hospital II-E de Bellavista sólo la dimensión de involucramiento laboral muestra una relación significativa con el desempeño laboral de los colaboradores sanitarios. Estos hallazgos ponen de manifiesto la relevancia de abordar específicamente esta dimensión para mejorar el rendimiento y la satisfacción laboral. Sin embargo, la variabilidad de los hallazgos

pone de manifiesto la necesidad de tener en cuenta las características de cada organización sanitaria a la hora de desarrollar estrategias para fortalecer el clima organizativo y, por tanto, el rendimiento laboral. Se destaca la falta de relación significativa en tres dimensiones, mientras que el involucramiento laboral muestra correlación. Estos hallazgos difieren de investigaciones previas, resaltando la complejidad de la relación, esto señala la importancia de abordar específicamente el involucramiento laboral para mejorar el rendimiento y la satisfacción laboral.

En relación con la finalidad general de la investigación, se determinó que no existe una relación significativa entre las variables de clima organizacional y desempeño laboral en el Hospital II-E de Bellavista, resultado de un valor p de 0,681 ($p > 0,05$), indica que se aceptó la hipótesis nula, lo que sugiere que el clima organizacional actual en el hospital no es favorable y que el desempeño laboral del personal no es el más idóneo en los últimos tiempos. Estos hallazgos difieren de investigaciones previas realizadas por Chira (2023) y Cumpa (2023), quienes encontraron correlaciones significativas entre el clima laboral y el desempeño laboral. En estos estudios, un buen entorno de trabajo se asoció con un rendimiento satisfactorio de los profesionales sanitarios, enfatizando la relevancia de un entorno positivo para un buen rendimiento. A su vez, los resultados contrastan con los obtenidos por Cortegana (2022) y Livia (2019), cuyas investigaciones en hospitales de otras regiones del Perú evidenciaron un clima laboral favorable que contribuía a un rendimiento satisfactorio en las labores del personal de salud. Estos estudios subrayan la influencia positiva de un buen ambiente de trabajo en la calidad del servicio brindado.

En comparación con Ruiz (2021) y Cárdenas (2023), cuya investigación se centró en el personal administrativo de entidades de salud en la región San Martín, los resultados difieren, asimismo encontraron que un buen clima organizacional influye positivamente en el desempeño laboral en el ámbito administrativo. Estos estudios resaltan la importancia de un ambiente positivo no solo para el personal de salud directamente involucrado en la atención al paciente, sino también para el personal

administrativo en el sector salud. Los resultados obtenidos en este estudio exhiben que el clima organizativo actual en el Hospital II-E de Bellavista no está contribuyendo de manera significativa al desempeño laboral del personal de salud. Estas discrepancias con investigaciones previas subrayan la complejidad y la variabilidad de los factores que influyen en el clima organizativo. Estos resultados difieren de los estudios anteriores, que exhiben la necesidad de esfuerzos específicos por mejorar el entorno laboral y promover un rendimiento óptimo en el hospital, esto no hace más que considerar que es importante analizar y considerar cada aspecto particular de las entidades para elaborar programas específicos que aborden la problemática desde la fuente del problema.

Las limitaciones de este estudio requieren una consideración cuidadosa al interpretar los hallazgos. La investigación, en su enfoque específico en el Hospital II-E de Bellavista, San Martín, plantea desafíos para extrapolar los resultados a otras instituciones de salud o regiones, ya que las dinámicas organizacionales pueden variar significativamente. La muestra utilizada para las encuestas, aunque representativa del personal de salud del hospital en cuestión, podría no reflejar completamente la diversidad de experiencias y percepciones presentes en un entorno más amplio. Además, el entorno organizativo y valoración subjetiva del rendimiento laboral por parte de los participantes introduce un componente de subjetividad que podría verse afectado por factores individuales y subjetivos, potencialmente influyendo en la interpretación precisa de los resultados.

Las implicancias prácticas de este estudio son de suma relevancia para gestionar y mejorar los servicios sanitarios en el Hospital II-E de Bellavista y, por extensión, para otras instituciones similares. Los resultados que indican carencias en el clima organizacional y desempeño laboral señalan áreas específicas que requieren atención inmediata. Los Ministerios de Salud y las Direcciones Regionales de Salud, pueden utilizar estos hallazgos como guía para desarrollar e implementar estrategias efectivas. Intervenciones dirigidas a fortalecer la comunicación, fomentar un entorno laboral colaborativo y mejorar las condiciones laborales

podrían generar mejoras significativas en la dinámica interna del hospital. Estas implicancias prácticas pueden traducirse en políticas y programas concretos que pretendan aumentar la satisfacción y eficiencia del personal sanitario.

Desde un punto de vista social, las implicancias de este estudio son amplias y tienen el potencial de afectar positivamente a la sanidad y el bienestar de la comunidad local. La mejora del entorno organizativo y de la eficiencia laboral de un hospital no sólo beneficia al personal sanitario, sino que incluso afecta directamente a la calidad de la atención. Una fuerza laboral más satisfecha y eficiente contribuye a un ambiente hospitalario más positivo, lo que se traduce en una experiencia de atención mejorada para los usuarios. Esta mejora no sólo afecta a la satisfacción del paciente, sino que incluso puede tener un impacto positivo en la confianza. En última instancia, las implicancias sociales de abordar las deficiencias identificadas pueden contribuir a fortalecer la relación entre el hospital y la comunidad, generando un impacto positivo sobre la sanidad general y el bienestar de la población.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** No existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital II-E, de la provincia de Bellavista, San Martín – 2023, ya que su valor p - es de 0,681 y lo cual nos da a entender que su significancia ($p > 0,05$). Asimismo, el $R^2 = 0,009$ nos indica que el clima organizacional no influye en el desempeño laboral.
- 6.2.** El nivel de clima organizacional, es medio que equivale al 62 %, ya que estos resultados obtenidos se basan a que la entidad no existe un buen ambiente laboral, todo ello afecta en la productividad del personal, la comunicación y el trabajo en equipo.
- 6.3.** El nivel de desempeño laboral, es medio que equivale al 68 %, ya que dichos resultados obtenidos se basan a que la organización viene atravesando por varias falencias, referente al desempeño en cuanto a sus funciones. Todo esto refleja en la baja e ineficiencia en la producción de los trabajadores del hospital.
- 6.4.** No existe relación entre las dimensiones de autorrealización, comunicación y condiciones laborales y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital II-E de la provincia de Bellavista, San Martín 2023, ya que su p - valor es mayor a 0,05. Mientras que para la dimensión de involucramiento laboral si existe una relación significativa, su p -valor es menor a 0,05, siendo su significancia (bilateral) de 0,021. Por consecuencia, su Rho de Spearman fue de -0,230 (correlación negativa baja), en cuanto a esta dimensión.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Al Ministerio de Salud, promover una política de evaluación periódica del nivel de clima organizacional y desempeño laboral en el personal de salud del Hospital II-E de la provincia de Bellavista, San Martín 2023, esto permitirá mejorar el grado de dependencia de las variables, con lo cual se podrá implementar programas de mejora del clima organizacional para mejorar el desempeño laboral en el personal trabajador de salud del Hospital II-E de la provincia de Bellavista, San Martín 2023.
- 7.2.** A la dirección de salud regional, desempeñar un rol activo en la evaluación del nivel del clima organizacional y desempeño laboral en el personal de salud del Hospital II-E de la provincia de Bellavista, San Martín 2023, identificando el nivel de las dimensiones autorrealización, comunicación, condiciones laborales e involucramiento laboral, con lo cual se podrá evaluar la efectividad de los programas de fortalecimiento del clima organizacional para mejorar el desempeño laboral en el personal trabajador de salud del Hospital II-E de la provincia de Bellavista, San Martín 2023.
- 7.3.** Al director del hospital, implementar en su institución evaluaciones periódicas para identificar el nivel del clima organizacional y desempeño laboral en el personal de salud del Hospital II-E de la provincia de Bellavista, San Martín 2023, tomando en cuenta los niveles de las dimensiones autorrealización, comunicación, condiciones laborales e involucramiento laboral, con lo cual podrá llevar a cabo programas de fortalecimiento del clima organizacional para mejorar el desempeño laboral en el personal trabajador de salud del Hospital II-E de la provincia de Bellavista, San Martín 2023.
- 7.4.** A los trabajadores del hospital, participar en las evaluaciones periódicas para identificar el nivel del clima organizacional y desempeño laboral en el personal de salud del Hospital II-E de la provincia de Bellavista, San Martín 2023, así como en los programas destinados a fortalecer el fortalecimiento del clima

organizacional para mejorar el desempeño laboral en el personal trabajador de salud del Hospital II-E de la provincia de Bellavista, San Martín 2023.

REFERENCIAS

- Abdullah, M. I., Huang, D., Sarfraz, M., Ivascu, L., & Riaz, A. (2021). Effects of internal service quality on nurses' job satisfaction, commitment and performance: Mediating role of employee well-being. *Nursing Open*, 8(2), 607-619. <https://doi.org/10.1002/nop2.665>
- Agip. R. G., y Barboza, A. Y. (2018). Clima institucional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Lajas. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Perú. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29539>
- Amasifuen, L., Cárdenas, J., & Troya, D. (2022). Clima y satisfacción laboral en una organización del Estado. *Gestionar: Revista De Empresa Y Gobierno*, 3(1), 89–102. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.01.007>
- Araya Salgado, M., & Medina-Giacomozzi, A. I. (2019). Satisfacción laboral y CO en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista Médica de Risaralda*, 25(2), Article 2. <https://doi.org/10.22517/25395203.19311>
- Ayala Camalle, H. A. (2021). *El CO y su influencia en el DL del personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Cotopaxi* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/33780>
- Balcázar Díaz, J. A. (2023). *Motivación laboral: Elemento clave para el desempeño del talento humano en la panificadora Lluvias de Gracia* [Tesis de maestría, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco]. <https://ri.ujat.mx/handle/200.500.12107/4062>
- Bautista Cuello, R., & Cienfuegos Fructus, R. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3687>
- Bernal González, I., Pedraza Melo, N. A., & Sánchez Limón, M. L. (2015). El CO y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: Diseño de un modelo teórico. *Estudios Gerenciales*, 31(134), 8-19. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.08.003>
- Brito-Carrillo, C., Pitre-Redondo, R., Cardona-Arbeláez, D., Brito-Carrillo, C., Pitre-Redondo, R., & Cardona-Arbeláez, D. (2020). CO y su Influencia en el

- Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Información tecnológica*, 31(1), 141-148. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Cárdenas Rengifo, A. (2023). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la dirección regional de producción – región San Martín* [UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA]. https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14292/2455/TS_ACR_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castillo, J. J., & Prieto, C. (1990). *Condiciones de trabajo: un enfoque renovador de la sociología del trabajo* (No. 66). CIS. https://books.google.com.cu/books/about/Condiciones_de_trabajo.html?id=4Nq0XjeqYNYC&utm_source=gb-gplus-shareCondiciones
- Chiang Vega, María Margarita, Salazar Botello, C. Mauricio, Huerta Rivera, Patricia Carolina, & Nuñez Partido, Antonio. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Universum (Talca)*, 23(2), 66-85. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762008000200004>
- Chira Castro, L. E. (2023). *CO y DL del personal de salud de una clínica privada de Chiclayo* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106474>
- Chlebanova, L., & Rusnakova, M. (2022). Organizational culture in social services – focused on the workers’ well-being. *SHS Web of Conferences*, 131, 03003. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202213103003>
- Choi, H. (2021). Effect of Chief Executive Officer’s Sustainable Leadership Styles on Organization Members’ Psychological Well-Being and Organizational Citizenship Behavior. *Sustainability*, 13(24), 13676. <https://doi.org/10.3390/su132413676>
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - CONCITEC. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del Sistema Nacial de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica, Reglamento RENACYT*. Ministerio de Educación, Lima, Perú. Obtenido de

https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf

- Cortegana Barsallo, G. A. (2022). *CO en el DL del personal en un establecimiento de salud, Cajamarca 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/100613>
- Cumpa Noa, Z. (2023). *CO y DL del profesional de salud de un hospital de la libertad, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/115841>
- Carrasco Díaz, S. (2019). Metodología de la investigación científica.
- Chiavenato, Idalberto. (2007). "Administración de Recursos Humanos". 5ta. Ed. Mc Graw Hill, Colombia. 2007
- Del Ángel-Salazar, E. M., Fernández-Acosta, C. A., Santes-Bastián, M. C., Fernández-Sánchez, H., & Zepeta-Hernández, D. (2020). CO y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería Universitaria*, 17(3), 273-283. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>
- Elghazally, S. A., Alkarn, A. F., Elkhayat, H., Ibrahim, A. K., & Elkhayat, M. R. (2021). Burnout Impact of COVID-19 Pandemic on Health-Care Professionals at Assiut University Hospitals, 2020. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10), 5368. <https://doi.org/10.3390/ijerph18105368>
- Escobedo García, C. L., & Quiñones Florin, M. M. (2020). *Relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019* [Pontificia Universidad Católica del Perú]. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16601/ESCOBEDO_GARC%C3%8DA_QUI%C3%91ONES_FLORIN_2021-01-10.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fajardo Aguilar, G. M., Almache Delgado, V. J., & Olaya Santos, H. K. (2020). Clima organizacional en las instituciones de salud desde una perspectiva teórica. *Revista Científica UISRAEL*, 7(1), 153–164. <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n1.2020.200>

- García Valencia, G. M., Bardales Mori, A., & Arevalo Vásquez, F. G. (2020). *Teorías conceptuales de satisfacción laboral* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión]. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/4039>
- García, A. C., Gracia, T. J. H., & del Rosario García Velázquez, M. (2013). El clima organizacional: un factor clave de éxito, que debe evaluarse de manera permanente en las empresas. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas*, 2(3).
<https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/icea/n3/contents.html>
- GESTIÓN, N. (2019). Aptitus: “86% de trabajadores renuncia por mal clima laboral generado por jefes” | ECONOMIA. Gestión; NOTICIAS GESTIÓN. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/aptitus-86-trabajadoresrenuncia-mal-clima-laboral-generado-jefes-265382-noticia/>
- González, H. E., & González, L. E. (2010). Clima organizacional. In *VI Jornadas de Sociología de la UNLP*. <https://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/107480>
- Gorriti, M. (2016). Funcionarios y laborales: criterios para su decisión organizativa. *Revista de Vasca de gestión de personas y organizaciones públicas*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=327069>
- Guartán Salinas, A. G., Torres Balladares, K. J., & Ollague Valarezo, J. K. (2019). La evaluación del DL desde una perspectiva integral de varios factores. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(4), 13-26. <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>
- Guerrero Armijos, S. J., & López Sánchez, J. A. (2020). *Influencia del clima laboral en la motivación de logro de objetivos de los colaboradores de la Fundación Liceo Internacional en el año 2019* [BachelorThesis, PUCE - Quito]. <http://repositorio.puce.edu.ec:80/handle/22000/17963>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). Capítulo 9 Recoleccion de datos cuantitativos. R. Hernández Sampieri, *Metodología de la investigación*, 20194-267. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hueso González, A., & Cascant i Sempere, M. J. (2012). Metodología y técnicas cuantitativas de investigación.

<https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/4600/Metodolog%c3%ada%20y%20t%c3%a9nicas%20cuantitativas%20de%20investigaci%c3%b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C. W., & Van Der Beek, A. J. (2014). Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 56(3), 331-337. <https://doi.org/10.1097/JOM.000000000000113>
- Lauracio, C., & Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y DL en el personal de salud. *Revista Innova Educación*, 2(4), 543-554. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>
- Livia, S. R. (2019). CO y DL del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco. *Revista Peruana de Ciencias de la Salud*, 1(4), Article 4. <https://doi.org/10.37711/rpcs.2019.1.4.28>
- Martínez, N., Villalobos, J., & Machado, M. (2020). Autorrealización: elaboración de la escala ADO-20 para su evaluación en docentes. *Revista Estudios En Educación*, 3(4), 181-211. <http://ojs.umc.cl/index.php/estudioseneducacion/article/view/92>
- Martínez, A. M. J., Vega, N. S. A., Pintado, N. E. A., & Guzmán, J. J. M. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y DL. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/>
- Medina Falero, N. del C. (2019). *Ajuste Persona-Entorno Laboral y su Relacion con la Satisfaccion Laboral y la Satisfaccion Vital* [Tesis de fin de grado, universidad de La Laguna]. <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/16215/Ajuste%20Persona-Entorno%20Laboral%20y%20su%20Relacion%20con%20la%20Satisfaccion%20Laboral%20y%20la%20Satisfaccion%20Vital.pdf?sequence=1>
- Mejía Chavarría, A. I. (2019). Revisión de la literatura de clima organizacional, estado del arte: Organizational climate: State of the art. A literature review. *TECNOCENCIA Chihuahua*, 12(3), 170-181. <https://doi.org/10.54167/tch.v12i3.191>

- Miles, J., González, A. y Mandirola, N. (2018). Gestión de Alto Desempeño y su Impacto en los Resultados de la Empresa: el Caso de Uruguay y Argentina, doi: 10.4067/S0718-27242018000200057, *Journal of Technology Management e Innovation*, 13(2).
- Mishra, B., & Tikoria, J. (2021). Impact of ethical leadership on organizational climate and its subsequent influence on job commitment: A study in hospital context. *Journal of Management Development*, 40(5), 438-452. <https://doi.org/10.1108/JMD-08-2020-0245>
- Moreno, D. C. R. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf;jsessionid=D9D19BBC3C39FE92166C26F9A556F588.jvm1?sequence=1>
- Omar, A., Vaamonde, J. D., & Delgado, H. U. (2012). Comportamientos contraproducentes en el trabajo: diseño y validación de una escala* Counterproductive Work Behavior: Design and Validation of a Scale. *Perspectivas En Psicología*, 8(2), 249–265. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67925837004>
- Organización Mundial de la Salud. (2022). *Salud ocupacional: Los trabajadores de la salud*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>
- Ortega Bautista, E. L., & Zamudio Huaman, A. D. P. (2021). Relación entre compromiso organizacional y clima laboral en una empresa del sector retail de mejoramiento del hogar. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/10052>
- OPS-OMS. (2022). Salud de los trabajadores—OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud. <https://www.paho.org/es/temas/saludtrabajadores>
- Oyarvide-Ramírez, H. P., Reyes-Sarria, E. F., & Montañó-Colorado, M. R. (2017). La comunicación interna como herramienta indispensable de la administración de empresas. *Dominio De Las Ciencias*, 3(4), 296–309. <https://doi.org/10.23857/dc.v3i4.687>

- Pacheco, M. A. C., García, R. J. S., Cabello, G. R., Cortés, E. B., & Juárez, M. T. G. (2013). Organización e involucramiento en el trabajo. Un estudio de caso. *Entreciencias: diálogos en la Sociedad del Conocimiento*, 1(1), 61-75. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=457645123006>
- Padilla, P. (2016). Gestión del empleo público. La evaluación del desempeño en la mejora de la eficiencia administrativa. Bosh Editor. <https://pedropadillaruz.es/evaluacion-del-desempeno-en-la-administracionpublica/>
- Palma Carrillo, S. (2004). *Escala de clima laboral CL-SPC*. <https://es.scribd.com/document/320490291/TEST-Escala-de-clima-laboral-Sonia-Palma-docx>
- Patel, R. S., Sekhri, S., Bhimanadham, N. N., Imran, S., & Hossain, S. (2019). A Review on Strategies to Manage Physician Burnout. *Cureus*. <https://doi.org/10.7759/cureus.4805>
- Pino-Loza, E. D., Granja-Pino, A. C., & Niño-Arguelles, Y. L. (2021). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo. *Domino de las Ciencias*, 7(4), Article 4. <https://doi.org/10.23857/dc.v7i4.2079>
- Ramos Moreno, D. C. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/60923844/Clima_Organizacional20191016-82512-bhjwt6-libre.pdf?1571263992=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DClima_Organizacional.pdf&Expires=1689361611&Signature=K89eDoBY1wF0wFVEZZw34OB6WTMIUe~1kT1sOIRnfmSFHtuzrd0tqLFowjJEdV0A0Fd6URN1AqYwD223Fn7GjF5YuqnilZAOm9qPs1sAz0P82dcn31mqdISJpiNPT3K60~x6IEOACgUbgjO80jEZhfQx45VhS3ru-A8TghKB76CkzHnkfWw7xbkOIhbreJ44IABSX9CHgmaLXMN7Yk0didRAPvtf8gMar0c3tFfywQ~t4VrQS2DD-RCIsxtyiQ1zZ56Prd876lOOypGbUTS0XBJ-NGqBob0x1zpnSI9ayG88IKxEq67suozD7Qj5w0-fMsW6s1kBNuxj~GIR2u6pg__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

- Recio-Reyes, R. G., Gómez-Sánchez, D., López-Gama, H., & Oviedo-Marín, R. (2012). Autorrealización de los empleados de la presidencia municipal de Rioverde, San Luis Potosí, México. *CienciaUAT*, 6(3), 14-19. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=441942927004>
- Rivera, A. B., Rojas, L. R., Ramírez, F., & de Fernández, T. Á. (2005). La comunicación como herramienta de gestión organizacional. *Negotium*, 1(2), 32-48. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78212103>
- Rivera, D., Rincon, J. E., & Florez, S. R. (2018). Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE. *Revista ESPACIOS*, 39(19). <https://www.revistaespacios.com/a18v39n19/18391905.html>
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista médica sanitas*, 21(3), 141-146. <https://doi.org/10.26852/01234250.20>
- Rodríguez-Rodríguez, J., & Reguant-Álvarez, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *REIRE Revista de Innovación E Investigación En Educación*, 13 (2), 1–13. <https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>
- Ruiz, F. J. G., & Quinto, E. Á. B. (2020). *Administración y Clima organizacional* [Universidad nacional autonoma de Nicaragua, Managua]. <https://repositorio.unan.edu.ni/12869/1/23120.pdf>
- Ruiz Ruiz, T. S. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021* [Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71448/Ruiz_RTS-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Santana López, B. N., Santana Padilla, Y. G., Bernat Adell, M. D., González Martín, J. M., & Santana Cabrera, L. (2022). Feelings of the health personnel in Spain, towards their work, after five waves of the COVID-19 pandemic. *Science Progress*, 105(2), 003685042211027. <https://doi.org/10.1177/00368504221102798>
- Sánchez Flores, Fabio Anselmo. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación*

- Sexton, J., Schwartz, S., Chadwick, W., Rehder, K., Bae, J., Bokovoy, J., Doram, K., Sotile, W., Adair, K. C., & Profit, J. (2016). The associations between work-life balance behaviours, teamwork climate and safety climate: cross-sectional survey introducing the work-life climate scale, psychometric properties, benchmarking data and future directions. *BMJ Qual Saf*, 26(8), 632-640. <https://qualitysafety.bmj.com/content/26/8/632>
- Uribe, J. (2015). Cloma y ambiente organizacional: Trabajo, salud y factores psicosociales. México D.F.: Editorial El Manual Moderno. <https://www.dheducacion.com/wp-content/uploads/2019/02/Clima-y-ambiente-organizacional.pdf>
- Urcia, D. R. P., & Ñañez, V. E. B. (2018). *DIAGNÓSTICO DEL CLIMA INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR "EL NAZARENO" DE CHICLAYO* [UNIVERSIDAD NACIONAL "PEDRO RUIZ GALLO"]. <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/5000/BC-3802%20PALMA%20URCIA%20-%20BECERRA%20%C3%91A%C3%91EZ.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Villalobos, D. (2020). Estado nutricional y DL en trabajadores del sector salud de Venezuela. *Contribuciones Científicas y Tecnológicas*, 45(1), Article 1. <https://doi.org/10.35588/cdicyt.v44i1.4627>
- Yaipen, H. (2019). Valores éticos y desempeño laboral en la Institución Educativa Peruano Canadiense, Chiclayo (Tesis inédita). Chiclayo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39311>

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVEL
Clima organizacional	Es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales (Palma, 2004).	Es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo; la variable será medida mediante las dimensiones: Autorrealización, involucramiento laboral, comunicación y condiciones laborales.	Autorrealización.	- Desarrollo personal. - Desarrollo profesional.	1-2-3-4-5.	Ordinal	1 Rara vez o nunca 2 De vez en cuando 3 Normalmente o a veces 4 Casi siempre 5 Siempre
			Involucramiento laboral.	- Compromiso organizacional. - Identificación con la organización.	6-7-8-9-10.		
			Comunicación.	- Información clara y precisa.	11-12-13-14-15.		
			Condiciones laborales.	- Recursos básicos.	16-15-16-17-18-19-20.		
Desempeño laboral	Es definido como los comportamientos o acciones que son pertinentes y propios para alcanzar los objetivos y metas de la organización o institución (Koopmans et al., 2014)	El desempeño laboral son los comportamientos o acciones que se realiza para alcanzar los objetivos y metas de la organización; la variable será medida mediante las dimensiones:	Desempeño de tareas.	- Asignar funciones. - Eficacia laboral.	1-2-3-4 - 5.	Ordinal	
			Desempeño contextual.	- Entusiasmo. - Iniciativa. - Cooperación. - Dedicación laboral.	6-7-8-9-10-11-12-13.		

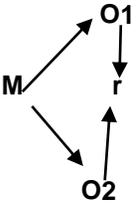
		Desempeño de tareas, desempeño contextual y comportamientos contraproducente.	Comportamiento laboral contraproducente.	- Uso inadecuado de la información. - Uso inadecuado del tiempo. - Baja calidad del trabajo.	14-15- 16-17- 18.		
--	--	---	--	---	-------------------------	--	--

Fuente: Elaborado en base a la revisión teórica y metodológica.

ANEXO 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA.

Título: Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de salud del Hospital II-E de la provincia de Bellavista, San Martín 2023.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	TÉCNICA E INSTRUMENTOS
<p>Problema general:</p> <p>- ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital II – E de la provincia de Bellavista, San Martín 2023?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>- ¿Cuál es el nivel del clima organizacional en el personal de salud del Hospital II – E de la provincia de Bellavista, San Martín 2023?</p> <p>- ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral en el personal de salud del Hospital II – E de la provincia de Bellavista, San Martín 2023?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>- Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital II-E de la provincia de Bellavista, San Martín 2023.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>- Identificar nivel del clima organizacional en el personal de salud del Hospital II-E de la provincia de Bellavista, San Martín 2023.</p> <p>- Identificar el nivel del desempeño laboral en el personal de salud del Hospital II-E de la provincia de</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>- Existe relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital II-E de la provincia de Bellavista, San Martín 2023.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>- El nivel del clima organizacional en el personal de salud del Hospital II-E de la provincia de Bellavista, San Martín 2023, es alto.</p> <p>- El nivel del desempeño laboral en el personal de salud del Hospital II-E de la provincia de Bellavista, San Martín 2023, es alto.</p> <p>- Existe relación positiva y significativa muy alta, entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital II-E de la provincia de Bellavista, San</p>	<p>Técnica: La técnica que se utilizará será la encuesta</p> <p>Instrumentos: Para esta investigación se utilizarán dos instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cuestionario de clima organizacional. ▪ Cuestionario de desempeño laboral.

<p>- ¿Cuál es la relación entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital II – E de la provincia de Bellavista, San Martín 2023?</p>	<p>Bellavista, San Martín 2023.</p> <p>- Definir la relación entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital II-E de la provincia de Bellavista, San Martín 2023.</p>	<p>Martín 2023.</p>													
<p>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p>	<p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p>	<p>VARIABLES Y DIMENSIONES</p>													
<p>- Tipo: Básica</p> <p>- Diseño: No experimental – del nivel descriptivo correlacional.</p> 	<p>Población.</p> <p>200 colaboradores.</p> <p>Muestra.</p> <p>100 colaboradores.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1073 602 1320 654">Variables</th> <th data-bbox="1320 602 1619 654">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1073 654 1320 841" rowspan="4">Clima organizacional.</td> <td data-bbox="1320 654 1619 686">Autorrealización.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1320 686 1619 735">Involucramiento laboral.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1320 735 1619 792">Comunicación.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1320 792 1619 841">Condiciones laborales.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1073 841 1320 1070" rowspan="3">Desempeño laboral.</td> <td data-bbox="1320 841 1619 889">Desempeño de tareas.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1320 889 1619 938">Desempeño contextual.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1320 938 1619 1070">Comportamiento laboral contraproducente.</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Clima organizacional.	Autorrealización.	Involucramiento laboral.	Comunicación.	Condiciones laborales.	Desempeño laboral.	Desempeño de tareas.	Desempeño contextual.	Comportamiento laboral contraproducente.		
Variables	Dimensiones														
Clima organizacional.	Autorrealización.														
	Involucramiento laboral.														
	Comunicación.														
	Condiciones laborales.														
Desempeño laboral.	Desempeño de tareas.														
	Desempeño contextual.														
	Comportamiento laboral contraproducente.														

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 03: INSTRUMENTOS.

ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL.

A continuación, encontrará ítems sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada uno de los ítems tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

Nunca	De vez en cuando	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Ítems	1	2	3	4	5
		Nunca	De vez en cuando	A veces	Casi siempre	Siempre
AUTORREALIZACIÓN						
1	Existen oportunidades de progresar en el hospital.					
2	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
3	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos.					
4	Se valora los altos niveles de desempeño.					
5	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
INVOLUCRAMIENTO LABORAL		1 Nunca	2 De vez en cuando	3 A veces	4 Casi siempre	5 Siempre
6	Se siente comprometido con el éxito en la organización o la institución donde labora.					
7	Cada personal asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	Cada personal se considera factor clave para el éxito del hospital.					
9	Los colaboradores están comprometidos con el hospital.					

10	En la oficina, hacen mejor las cosas cada día.					
COMUNICACIÓN		1	2	3	4	5
		Nunca	De vez en cuando	A veces	Casi siempre	Siempre
11	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
12	En mi oficina o área que laboro, la información fluye adecuadamente.					
13	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
14	Existen suficientes canales de comunicación (correo electrónico, el SMS o el WhatsApp).					
15	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía dentro del hospital.					
CONDICIONES LABORALES		1	2	3	4	5
		Nunca	De vez en cuando	A veces	Casi siempre	Siempre
16	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
17	Los objetivos de trabajo son retadores.					
18	Los colaboradores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.					
19	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
20	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se pueda.					

CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

INDICACIONES: La recolección de datos se realizará al personal de de salud del Hospital II-E, de la provincia de Bellavista, San Martín - 2023. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni mala.

NOTA: Para cada pregunta se considera la escala del 1 al 5 donde:

Nunca	De vez en cuando	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Ítems	1	2	3	4	5
		Nunca	De vez en cuando	A veces	Casi siempre	Siempre
DESEMPEÑO DE TAREAS						
1	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.					
2	He tenido en cuenta los resultados que necesitaba alcanzar con mi trabajo.					
3	He sido capaz de establecer prioridades.					
4	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.					
5	He gestionado bien mi tiempo.					
DESEMPEÑO CONTEXTUAL						
		1	2	3	4	5
		Nunca	De vez en cuando	A veces	Casi siempre	Siempre
6	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.					

7	He asumido tareas desafiantes cuando estaban disponibles.					
8	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo dentro del hospital.					
9	He trabajado para mantener al día mis competencias laborales.					
10	He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.					
11	He asumido responsabilidades adicionales.					
12	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.					
13	He participado activamente en reuniones y/o consultas.					
	COMPORTAMIENTO LABORAL CONTRAPRODUCENTE	1	2	3	4	5
		Nunca	De vez en cuando	A veces	Casi siempre	Siempre
14	Me he quejado de asuntos laborales poco importantes en el trabajo.					
15	He empeorado los problemas del trabajo.					
16	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de en los aspectos positivos.					
17	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					
18	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.					

ANEXO 04: Consentimiento informado.



Consentimiento informado (*)

Título de la investigación: Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de salud del Hospital II-E, de la provincia de Bellavista, San Martín - 2023

Investigador (a): Flores Rodríguez, Isabel Cristina.

Propósito del estudio

- Le invitamos a participar en la investigación titulada "Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de salud del Hospital II-E, de la provincia de Bellavista, San Martín - 2023.", cuyo objetivo es determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en el personal de salud del Hospital II-E, de la provincia de Bellavista, San Martín – 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiante de Posgrado del Programa Académico de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación.

A nivel local, el Hospital II – E ubicado en la provincia de Bellavista, correspondiente a la región San Martín, se constataron varias falencias, las cuales se manifiestan en las conductas de los colaboradores, puesto que su labor obedece a sus necesidades de supervivencia, mas no porque se identifican con la institución, ya que refieren que la motivación no es la mejor, ya que otros factores influyeron para no tener un clima organizacional adecuado, todo esto estaría afectado en el desarrollo de su labores, por siguiente su desempeño o rendimiento, como también en su comportamiento e interacción ya sea fuera o dentro de la organización, como también en las actividades de cada uno de los colaboradores. Esto es preocupante ya que si los trabajadores de dicha organización no están bien física y mentalmente no podrán desenvolverse y desarrollarse de manera satisfactoria en sus puestos o áreas de trabajo perjudicando en la atención al usuario de manera correcta y/o oportuna.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Clima organizacional y desempeño

**Obligatorio a partir de 18 años*



laboral en el personal de salud del Hospital II-E, de la provincia de Bellavista, San Martín - 2023.

2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 05 minutos y se realizará en el ambiente del Hospital II-E, de la provincia de Bellavista, San Martín - 2023

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador Flores Rodríguez, Isabel Cristina, email: isaflores.131098@gmail.com y docente asesor Dr. Saavedra Sandoval, Renán.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Wilberto Valladares García

Fecha y hora: 11 - 11 - 2023 11:02:30

*Obligatorio a partir de 18 años

Firma

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

ANEXO 05: Validez por juicios de expertos.

Cartas firmadas por los 5 jueces expertos de la validez del instrumento: Clima organizacional.

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Clima organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems: AUTORREALIZACIÓN	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Existen oportunidades de progresar en el hospital.				x				x				x	Listo para su aplicación.
02	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.				x				x				x	Listo para su aplicación.
03	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.				x				x				x	Listo para su aplicación.
04	Se valora los altos niveles de desempeño.				x				x				x	Listo para su aplicación.
05	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.				x				x				x	Listo para su aplicación.
Nº	DIMENSIONES / ítems: INVOLUCRAMIENTO LABORAL													
06	Se siente comprometido con el éxito en la organización o la institución donde labora.				x				x				x	Listo para su aplicación.
07	Cada personal asegura sus niveles de logro en el trabajo.				x				x				x	Listo para su aplicación.
08	Cada personal se considera factor clave para el éxito del hospital.				x				x				x	Listo para su aplicación.
09	Los colaboradores están comprometidos con el hospital.				x				x				x	Listo para su aplicación.
10	En la oficina, hacen mejor las cosas cada día.				x				x				x	Listo para su aplicación.
Nº	DIMENSIONES / ítems: COMUNICACIÓN													
11	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.								x				x	Listo para su aplicación.
12	En mi oficina o área que laboro, la información fluye adecuadamente.				x				x				x	Listo para su aplicación.
13	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.				x				x				x	Listo para su aplicación.
14	Existen suficientes canales de comunicación (correo electrónico, el SMS o el WhatsApp).				x				x				x	Listo para su aplicación.
15	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía dentro del hospital.				x				x				x	Listo para su aplicación.
Nº	DIMENSIONES / ítems: CONDICIONES LABORABLES													
16	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.				x				x				x	Listo para su aplicación.
17	Los objetivos de trabajo son retadores.				x				x				x	Listo para su aplicación.
18	Los colaboradores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.				x				x				x	Listo para su aplicación.
19	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo; lo mejor que se pueda.				x				x				x	Listo para su aplicación.
20	Existe buena administración de los recursos dentro del hospital.				x				x				x	Listo para su aplicación.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Lachuma Mas Leidy Diana

DNI: 44414909

Especialidad del validador (a): Dr. GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD.

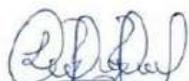
Tarapoto, 10 de noviembre del 2023.

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



Mg. Lic. Leidy Diana Lachuma Mas
 Diversidad e Inclusión Educativa
 Para Personas Con Discapacidad
 COORDINADOR SAMEE

Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Clima organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems: AUTORREALIZACIÓN	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Existen oportunidades de progresar en el hospital.				X				X				X	Listo para su aplicación.
02	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.				X				X				X	Listo para su aplicación.
03	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos.				X				X				X	Listo para su aplicación.
04	Se valora los altos niveles de desempeño.				X				X				X	Listo para su aplicación.
05	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.				X				X				X	Listo para su aplicación.
Nº	DIMENSIONES / ítems: INVOLUCRAMIENTO LABORAL													
06	Se siente comprometido con el éxito en la organización o la institución donde labora.				X				X				X	Listo para su aplicación.
07	Cada personal asegura sus niveles de logro en el trabajo.				X				X				X	Listo para su aplicación.
08	Cada personal se considera factor clave para el éxito del hospital.				X				X				X	Listo para su aplicación.
09	Los colaboradores están comprometidos con el hospital.				X				X				X	Listo para su aplicación.
10	En la oficina, hacen mejor las cosas cada día.				X				X				X	Listo para su aplicación.
Nº	DIMENSIONES / ítems: COMUNICACIÓN													
11	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.								X				X	Listo para su aplicación.
12	En mi oficina o área que laboro, la información fluye adecuadamente.				X				X				X	Listo para su aplicación.
13	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.				X				X				X	Listo para su aplicación.
14	Existen suficientes canales de comunicación (correo electrónico, el SMS o el WhatsApp).				X				X				X	Listo para su aplicación.
15	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía dentro del hospital.				X				X				X	Listo para su aplicación.
Nº	DIMENSIONES / ítems: CONDICIONES LABORABLES													
16	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.				X				X				X	Listo para su aplicación.
17	Los objetivos de trabajo son retadores.				X				X				X	Listo para su aplicación.
18	Los colaboradores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.				X				X				X	Listo para su aplicación.
19	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo; lo mejor que se pueda.				X				X				X	Listo para su aplicación.
20	Existe buena administración de los recursos dentro del hospital.				X				X				X	Listo para su aplicación.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Listo para su aplicación.

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

Apellidos y nombres del juez validador: REATEGUI GARCÍA OSCAR ROBERTO DNI: 42908592

Especialidad del validador (a): Dr. GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD.

Miércoles 11 de noviembre de 2023

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

MINISTERIO DEL SALUD
RED DE SALUD SAN MARTÍN
Dr. Oscar Roberto Reategui García
C. P. B. 17080
CENEC SA DE EMPLEADO

Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Clima organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems: AUTORREALIZACIÓN	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Existen oportunidades de progresar en el hospital.				X				X				X	Listo para su aplicación.
02	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.				X				X				X	Listo para su aplicación.
03	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.				X				X				X	Listo para su aplicación.
04	Se valora los altos niveles de desempeño.				X				X				X	Listo para su aplicación.
05	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.				X				X				X	Listo para su aplicación.
Nº	DIMENSIONES / ítems: INVOLUCRAMIENTO LABORAL													
06	Se siente comprometido con el éxito en la organización o la institución donde labora.				X				X				X	Listo para su aplicación.
07	Cada personal asegura sus niveles de logro en el trabajo.				X				X				X	Listo para su aplicación.
08	Cada personal se considera factor clave para el éxito del hospital.				X				X				X	Listo para su aplicación.
09	Los colaboradores están comprometidos con el hospital.				X				X				X	Listo para su aplicación.
10	En la oficina, hacen mejor las cosas cada día.				X				X				X	Listo para su aplicación.
Nº	DIMENSIONES / ítems: COMUNICACIÓN													
11	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.								X				X	Listo para su aplicación.
12	En mi oficina o área que laboro, la información fluye adecuadamente.				X				X				X	Listo para su aplicación.
13	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.				X				X				X	Listo para su aplicación.
14	Existen suficientes canales de comunicación (correo electrónico, el SMS o el WhatsApp).				X				X				X	Listo para su aplicación.
15	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía dentro del hospital.				X				X				X	Listo para su aplicación.
Nº	DIMENSIONES / ítems: CONDICIONES LABORABLES													
16	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.				X				X				X	Listo para su aplicación.
17	Los objetivos de trabajo son retadores.				X				X				X	Listo para su aplicación.
18	Los colaboradores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.				X				X				X	Listo para su aplicación.
19	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo; lo mejor que se pueda.				X				X				X	Listo para su aplicación.
20	Existe buena administración de los recursos dentro del hospital.				X				X				X	Listo para su aplicación.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. FERNANDEZ CORONEL, LUZ ELINA DNI:46020853

Especialidad del validador (a): LIC. PSICOLOGIA – MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA.

10 de noviembre de 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

PROGRAMA NACIONAL ALIQUORA
CEM - CUMASANGA, ULAH, UJI
[Firma]
M^{te}. Luz E. Fernandez Coronel
COORDINADORA

Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Clima organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems: AUTORREALIZACIÓN	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Existen oportunidades de progresar en el hospital.				x				x				x	Listo para su aplicación.
02	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.				x				x				x	Listo para su aplicación.
03	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.				x				x				x	Listo para su aplicación.
04	Se valora los altos niveles de desempeño.				x				x				x	Listo para su aplicación.
05	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.				x				x				x	Listo para su aplicación.
Nº	DIMENSIONES / ítems: INVOLUCRAMIENTO LABORAL													
06	Se siente comprometido con el éxito en la organización o la institución donde labora.				x				x				x	Listo para su aplicación.
07	Cada personal asegura sus niveles de logro en el trabajo.				x				x				x	Listo para su aplicación.
08	Cada personal se considera factor clave para el éxito del hospital.				x				x				x	Listo para su aplicación.
09	Los colaboradores están comprometidos con el hospital.				x				x				x	Listo para su aplicación.
10	En la oficina, hacen mejor las cosas cada día.				x				x				x	Listo para su aplicación.
Nº	DIMENSIONES / ítems: COMUNICACIÓN													
11	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.								x				x	Listo para su aplicación.
12	En mi oficina o área que laboro, la información fluye adecuadamente.				x				x				x	Listo para su aplicación.
13	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.				x				x				x	Listo para su aplicación.
14	Existen suficientes canales de comunicación (correo electrónico, el SMS o el WhatsApp).				x				x				x	Listo para su aplicación.
15	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía dentro del hospital.				x				x				x	Listo para su aplicación.
Nº	DIMENSIONES / ítems: CONDICIONES LABORABLES													
16	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.				x				x				x	Listo para su aplicación.
17	Los objetivos de trabajo son retadores.				x				x				x	Listo para su aplicación.
18	Los colaboradores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.				x				x				x	Listo para su aplicación.
19	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo; lo mejor que se pueda.				x				x				x	Listo para su aplicación.
20	Existe buena administración de los recursos dentro del hospital.				x				x				x	Listo para su aplicación.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. **PÉREZ LARA, CARLOS MIGUEL.** DNI: 40911009

Especialidad del validador (a): **DOCTOR EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA – METODÓLOGO EN INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA.**

10 de noviembre de 2023

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



Carlos Miguel Pérez Lara
PSICOLOGO
C.P.P. 1987

Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Clima organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems: AUTORREALIZACIÓN	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Existen oportunidades de progresar en el hospital.				X				X				X	Listo para su aplicación.
02	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.				X				X				X	Listo para su aplicación.
03	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.				X				X				X	Listo para su aplicación.
04	Se valora los altos niveles de desempeño.				X				X				X	Listo para su aplicación.
05	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.				X				X				X	Listo para su aplicación.
Nº	DIMENSIONES / ítems: INVOLUCRAMIENTO LABORAL													
06	Se siente comprometido con el éxito en la organización o la institución donde labora.				X				X				X	Listo para su aplicación.
07	Cada personal asegura sus niveles de logro en el trabajo.				X				X				X	Listo para su aplicación.
08	Cada personal se considera factor clave para el éxito del hospital.				X				X				X	Listo para su aplicación.
09	Los colaboradores están comprometidos con el hospital.				X				X				X	Listo para su aplicación.
10	En la oficina, hacen mejor las cosas cada día.				X				X				X	Listo para su aplicación.
Nº	DIMENSIONES / ítems: COMUNICACIÓN													
11	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.								X				X	Listo para su aplicación.
12	En mi oficina o área que laboro, la información fluye adecuadamente.				X				X				X	Listo para su aplicación.
13	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.				X				X				X	Listo para su aplicación.
14	Existen suficientes canales de comunicación (correo electrónico, el SMS o el WhatsApp).				X				X				X	Listo para su aplicación.
15	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía dentro del hospital.				X				X				X	Listo para su aplicación.
Nº	DIMENSIONES / ítems: CONDICIONES LABORABLES													
16	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.				X				X				X	Listo para su aplicación.
17	Los objetivos de trabajo son retadores.				X				X				X	Listo para su aplicación.
18	Los colaboradores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.				X				X				X	Listo para su aplicación.
19	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo; lo mejor que se pueda.				X				X				X	Listo para su aplicación.
20	Existe buena administración de los recursos dentro del hospital.				X				X				X	Listo para su aplicación.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. INFANTES CRUZ, ANGEL ALEJANDRO DNI: 25535990

Especialidad del validador (a): MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA Y GESTION UNIVERSITARIA.

Tarapoto, 10 de noviembre de 2023

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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


Mg. Angel Alejandro Infantes Cruz
PSICOLOGO
C.Ps.P. 4381 - R.NE. 295
ESPECIALISTA TERAPIA FAMILIAR

Firma del experto informante

Cartas firmadas por los 5 jueces expertos de la validez del instrumento: Desempeño laboral.

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Desempeño laboral

N°	DIMENSIONES / ítems: DESEMPEÑO DE TAREAS	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.				x				x				x	Listo para su aplicación.
2	He tenido en cuenta los resultados que necesitaba alcanzar con mi trabajo.				x				x				x	Listo para su aplicación.
3	He sido capaz de establecer prioridades.				x				x				x	Listo para su aplicación.
4	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.				x				x				x	Listo para su aplicación.
5	He gestionado bien mi tiempo.				x				x				x	Listo para su aplicación.
N° DIMENSIONES / ítems: DESEMPEÑO CONTEXTUAL														
6	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.				x				x				x	Listo para su aplicación.
7	He asumido tareas desafiantes cuando estaban disponibles.				x				x				x	Listo para su aplicación.
8	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo dentro del hospital.				x				x				x	Listo para su aplicación.
9	He trabajado para mantener al día mis competencias laborales.				x				x				x	Listo para su aplicación.
10	He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.				x				x				x	Listo para su aplicación.
11	He asumido responsabilidades adicionales.				x				x				x	Listo para su aplicación.
12	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.				x				x				x	Listo para su aplicación.
13	He participado activamente en reuniones y/o consultas.				x				x				x	Listo para su aplicación.
N° DIMENSIONES / ítems: COMPORTAMIENTO LABORAL CONTRAPRODUCTIVO.														
14	Me he quejado de asuntos laborales poco importantes en el trabajo.				x				x				x	Listo para su aplicación.
15	He empeorado los problemas del trabajo.				x				x				x	Listo para su aplicación.
16	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de en los aspectos positivos.				x				x				x	Listo para su aplicación.
17	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.				x				x				x	Listo para su aplicación.
18	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.				x				x				x	Listo para su aplicación.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

ESCALA DE PUNTAJE

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Lachuma Mas Laidy Diana DNI: 44414909

Especialidad del validador (a): Dr. GESTION PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD.

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, unívoca y semántica son adecuadas.
²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.
³Relevancia: El ítem es esencial e importante, es decir debe ser incluido.

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

Tarapoto, 10 de noviembre del 2023.


M^{ra}. Lic. Laidy Diana Lachuma Mas
 Dirección e Inclusión Educativa
 Para Personas Con Discapacidad
 COORDINADOR DANIE
 Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Desempeño laboral

N°	DIMENSIONES / ítems: DESEMPEÑO DE TAREAS	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.				x				x				x	Listo para su aplicación.
2	He tenido en cuenta los resultados que necesitaba alcanzar con mi trabajo.				x				x				x	Listo para su aplicación.
3	He sido capaz de establecer prioridades.				x				x				x	Listo para su aplicación.
4	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.				x				x				x	Listo para su aplicación.
5	He gestionado bien mi tiempo.				x				x				x	Listo para su aplicación.
N°	DIMENSIONES / ítems: DESEMPEÑO CONTEXTUAL													
6	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.				x				x				x	Listo para su aplicación.
7	He asumido tareas desafiantes cuando estaban disponibles.				x				x				x	Listo para su aplicación.
8	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo dentro del hospital.				x				x				x	Listo para su aplicación.
9	He trabajado para mantener al día mis competencias laborales.				x				x				x	Listo para su aplicación.
10	He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.				x				x				x	Listo para su aplicación.
11	He asumido responsabilidades adicionales.				x				x				x	Listo para su aplicación.
12	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.				x				x				x	Listo para su aplicación.
13	He participado activamente en reuniones y/o consultas.				x				x				x	Listo para su aplicación.
N°	DIMENSIONES / ítems: COMPORTAMIENTO LABORAL CONTRAPRODUENTE.													
14	Me he quejado de asuntos laborales poco importantes en el trabajo.				x				x				x	Listo para su aplicación.
15	He empeorado los problemas del trabajo.				x				x				x	Listo para su aplicación.
16	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de en los aspectos positivos.				x				x				x	Listo para su aplicación.
17	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.				x				x				x	Listo para su aplicación.
18	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.				x				x				x	Listo para su aplicación.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Listo para su aplicación.

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

Apellidos y nombres del juez validador: REATEGUI GARCIA OSCAR ROBERTO DNI: 42908592

Especialidad del validador (a): Dr. GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD.

Miércoles 11 de noviembre de 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

REPÚBLICA ARGENTINA
 PROV. DE SAN LUIS
 REG. DE SANIT. SAN MARTÍN
 DR. OSCAR ROBERTO REATEGUI GARCIA
 C. P. N. 17089
 HON. LA CÁMARA DE MÉDICOS

Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Desempeño laboral

N°	DIMENSIONES / ítems: DESEMPEÑO DE TAREAS	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.				x				x				x	Listo para su aplicación.
2	He tenido en cuenta los resultados que necesitaba alcanzar con mi trabajo.				x				x				x	Listo para su aplicación.
3	He sido capaz de establecer prioridades.				x				x				x	Listo para su aplicación.
4	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.				x				x				x	Listo para su aplicación.
5	He gestionado bien mi tiempo.				x				x				x	Listo para su aplicación.
N°	DIMENSIONES / ítems: DESEMPEÑO CONTEXTUAL													
6	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.				x				x				x	Listo para su aplicación.
7	He asumido tareas desafiantes cuando estaban disponibles.				x				x				x	Listo para su aplicación.
8	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo dentro del hospital.				x				x				x	Listo para su aplicación.
9	He trabajado para mantener al día mis competencias laborales.				x				x				x	Listo para su aplicación.
10	He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.				x				x				x	Listo para su aplicación.
11	He asumido responsabilidades adicionales.				x				x				x	Listo para su aplicación.
12	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.				x				x				x	Listo para su aplicación.
13	He participado activamente en reuniones y/o consultas.				x				x				x	Listo para su aplicación.
N°	DIMENSIONES / ítems: COMPORTAMIENTO LABORAL CONTRAPRODUENTE.													
14	Me he quejado de asuntos laborales poco importantes en el trabajo.				x				x				x	Listo para su aplicación.
15	He empeorado los problemas del trabajo.				x				x				x	Listo para su aplicación.
16	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de en los aspectos positivos.				x				x				x	Listo para su aplicación.
17	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.				x				x				x	Listo para su aplicación.
18	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.				x				x				x	Listo para su aplicación.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. FERNANDEZ CORONEL, LUZ ELINA DNI: 46020853

Especialidad del validador (a): LIC. PSICOLOGIA – MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA.

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

10 de Noviembre de 2023

PROGRAMA NACIONAL ALUMNA
CEM - CANSANGUILLAN, LU
Luz E. Fernandez Coronel
Ms. Luz E. Fernandez Coronel
COORDINADORA

Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Desempeño laboral

N°	DIMENSIONES / ítems: DESEMPEÑO DE TAREAS	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.				x				x				x	Listo para su aplicación.
2	He tenido en cuenta los resultados que necesitaba alcanzar con mi trabajo.				x				x				x	Listo para su aplicación.
3	He sido capaz de establecer prioridades.				x				x				x	Listo para su aplicación.
4	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.				x				x				x	Listo para su aplicación.
5	He gestionado bien mi tiempo.				x				x				x	Listo para su aplicación.
N°	DIMENSIONES / ítems: DESEMPEÑO CONTEXTUAL													
6	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.				x				x				x	Listo para su aplicación.
7	He asumido tareas desafiantes cuando estaban disponibles.				x				x				x	Listo para su aplicación.
8	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo dentro del hospital.				x				x				x	Listo para su aplicación.
9	He trabajado para mantener al día mis competencias laborales.				x				x				x	Listo para su aplicación.
10	He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.				x				x				x	Listo para su aplicación.
11	He asumido responsabilidades adicionales.				x				x				x	Listo para su aplicación.
12	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.				x				x				x	Listo para su aplicación.
13	He participado activamente en reuniones y/o consultas.				x				x				x	Listo para su aplicación.
N°	DIMENSIONES / ítems: COMPORTAMIENTO LABORAL CONTRAPRODUCENTE.													
14	Me he quejado de asuntos laborales poco importantes en el trabajo.				x				x				x	Listo para su aplicación.
15	He empeorado los problemas del trabajo.				x				x				x	Listo para su aplicación.
16	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de en los aspectos positivos.				x				x				x	Listo para su aplicación.
17	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.				x				x				x	Listo para su aplicación.
18	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.				x				x				x	Listo para su aplicación.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (preclar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador, PÉREZ LARA, CARLOS MIGUEL. DNI: 40911009

Especialidad del validador (a): DOCTOR EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA – METODÓLOGO EN INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA.

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

10 de noviembre de 2023


 Carlos Miguel Pérez Lara
 PSICÓLOGO
 CNP 1487

Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Desempeño laboral

N°	DIMENSIONES / ítems: DESEMPEÑO DE TAREAS	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.				x				x				x	Listo para su aplicación.
2	He tenido en cuenta los resultados que necesitaba alcanzar con mi trabajo.				x				x				x	Listo para su aplicación.
3	He sido capaz de establecer prioridades.				x				x				x	Listo para su aplicación.
4	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.				x				x				x	Listo para su aplicación.
5	He gestionado bien mi tiempo.				x				x				x	Listo para su aplicación.
N°	DIMENSIONES / ítems: DESEMPEÑO CONTEXTUAL													
6	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.				x				x				x	Listo para su aplicación.
7	He asumido tareas desafiantes cuando estaban disponibles.				x				x				x	Listo para su aplicación.
8	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo dentro del hospital.				x				x				x	Listo para su aplicación.
9	He trabajado para mantener al día mis competencias laborales.				x				x				x	Listo para su aplicación.
10	He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.				x				x				x	Listo para su aplicación.
11	He asumido responsabilidades adicionales.				x				x				x	Listo para su aplicación.
12	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.				x				x				x	Listo para su aplicación.
13	He participado activamente en reuniones y/o consultas.				x				x				x	Listo para su aplicación.
N°	DIMENSIONES / ítems: COMPORTAMIENTO LABORAL CONTRAPRODUCTENTE.													
14	Me he quejado de asuntos laborales poco importantes en el trabajo.				x				x				x	Listo para su aplicación.
15	He empeorado los problemas del trabajo.				x				x				x	Listo para su aplicación.
16	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de en los aspectos positivos.				x				x				x	Listo para su aplicación.
17	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.				x				x				x	Listo para su aplicación.
18	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.				x				x				x	Listo para su aplicación.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador, INFANTES CRUZ, ANGEL ALEJANDRO DNI: 25535990

Especialidad del validador (a): MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA Y GESTION UNIVERSITARIA.

Tarapoto, 10 de noviembre de 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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


Mg. Angel Alejandro Infantes Cruz
PSICOLOGO
C.P.P. 4381 - R.N.E. 295
ESPECIALISTA TERAPIA FAMILIAR

Firma del experto informante

ANEXO 06: Índice de V AyKEN.

Tabla de validez del instrumento: Clima organizacional.

Item	juez 1	juez 2	juez 3	juez 4	juez 5	Sx1	Mx	CVC1	Pei	CVC1C
Item 01	4	4	4	4	4	20	6.7	1.3	0.00032	1.33
Item 02	4	4	4	4	4	20	6.7	1.3	0.00032	1.33
Item 03	4	4	4	4	4	20	6.7	1.3	0.00032	1.33
Item 04	4	4	4	4	4	20	6.7	1.3	0.00032	1.33
Item 05	4	4	4	4	4	20	6.7	1.3	0.00032	1.33
Item 06	4	4	4	4	4	20	6.7	1.3	0.00032	1.33
Item 07	4	4	4	4	4	20	6.7	1.3	0.00032	1.33
Item 08	4	4	4	4	4	20	6.7	1.3	0.00032	1.33
Item 09	4	4	4	4	4	20	6.7	1.3	0.00032	1.33
Item 10	4	4	4	4	4	20	6.7	1.3	0.00032	1.33
Item 11	4	4	4	4	4	20	6.7	1.3	0.00032	1.33
Item 12	4	4	4	4	4	20	6.7	1.3	0.00032	1.33
Item 13	4	4	4	4	4	20	6.7	1.3	0.00032	1.33
Item 14	4	4	4	4	4	20	6.7	1.3	0.00032	1.33
Item 15	4	4	4	3	4	19	6.3	1.3	0.00032	1.27
Item 16	4	4	4	4	4	20	6.7	1.3	0.00032	1.33
Item 17	4	4	4	4	4	20	6.7	1.3	0.00032	1.33
Item 18	4	4	4	4	4	20	6.7	1.3	0.00032	1.33
Validez total										1.33

Nota: CVC1C > 0,90

Tabla de validez del instrumento: Desempeño laboral.

Item	juez 1	juez 2	juez 3	juez 4	juez 5	Sx1	Mx	CVC1	Pei	CVC1C
Item 01	4	4	4	4	4	20	6.7	1.3	0.00032	1.33
Item 02	4	4	4	4	4	20	6.7	1.3	0.00032	1.33
Item 03	4	4	4	4	4	20	6.7	1.3	0.00032	1.33
Item 04	4	4	4	4	4	20	6.7	1.3	0.00032	1.33
Item 05	4	4	4	4	4	20	6.7	1.3	0.00032	1.33
Item 06	4	4	4	4	4	20	6.7	1.3	0.00032	1.33
Item 07	4	4	4	4	4	20	6.7	1.3	0.00032	1.33
Item 08	4	4	4	4	4	20	6.7	1.3	0.00032	1.33
Item 09	4	4	4	4	4	20	6.7	1.3	0.00032	1.33
Item 10	4	4	4	4	4	20	6.7	1.3	0.00032	1.33
Item 11	4	4	4	4	4	20	6.7	1.3	0.00032	1.33
Item 12	4	4	4	4	4	20	6.7	1.3	0.00032	1.33
Item 13	4	4	4	4	4	20	6.7	1.3	0.00032	1.33
Item 14	4	4	4	4	4	20	6.7	1.3	0.00032	1.33
Item 15	4	4	4	3	4	19	6.3	1.3	0.00032	1.27
Item 16	4	4	4	4	4	20	6.7	1.3	0.00032	1.33
Item 17	4	4	4	4	4	20	6.7	1.3	0.00032	1.33
Item 18	4	4	4	4	4	20	6.7	1.3	0.00032	1.33
Validez total										1.33

Nota: CVC1C > 0,90

ANEXO 07: Confiabilidad de instrumentos de investigación (Alfa de Cronbach).

Tabla estadística de fiabilidad: *Clima organizacional*.

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.88	100

Nota: Elaborado según la aplicación de instrumentos de la prueba piloto.

Tabla estadística de fiabilidad: *Desempeño laboral*.

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.96	100

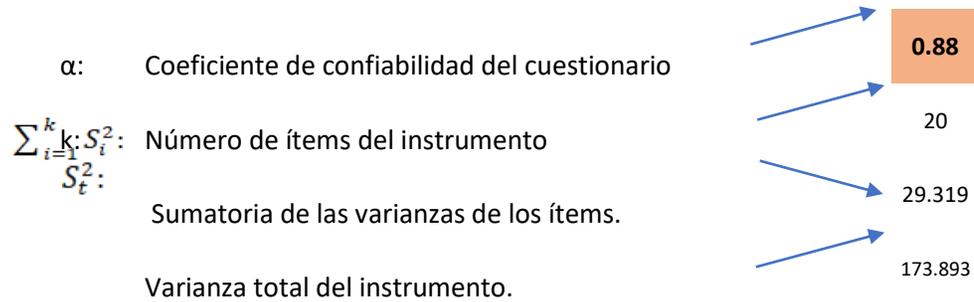
Nota: Elaborado según la aplicación de instrumentos de la prueba piloto.

ANEXO 08: Base de datos estadísticos muestra piloto.

Base de datos de la confiabilidad de los instrumentos: Clima organizacional.

ENCUESTADOS	ITEMS																				SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
E1	4	1	3	1	1	5	1	3	1	1	5	1	4	3	1	2	2	3	1	3	46
E2	3	1	2	5	1	1	2	5	5	3	2	3	2	2	1	2	2	3	3	5	53
E3	2	1	1	3	2	4	4	3	2	2	3	4	4	5	5	2	5	4	5	3	64
E4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	89
E5	5	1	2	1	5	5	5	4	3	2	5	5	4	5	5	2	4	1	2	3	69
E6	2	2	1	2	3	3	3	2	2	3	3	1	2	1	2	1	2	5	1	1	42
E7	1	5	4	1	1	4	5	1	1	1	4	1	1	3	1	1	4	1	2	1	43
E8	2	1	2	1	1	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	48
E9	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	5	3	3	4	4	2	69
E10	4	1	5	2	4	5	4	3	2	3	3	4	2	3	2	2	2	3	2	3	59
E11	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	65
E12	1	3	2	2	4	2	1	1	1	2	3	3	1	4	1	4	4	4	1	1	45
E13	3	3	2	3	2	3	3	5	5	5	4	5	5	5	2	3	3	3	5	3	72
E14	3	1	2	2	1	2	3	1	2	3	4	3	1	2	3	4	1	1	4	2	45
E15	3	2	3	2	2	5	3	4	3	4	3	3	3	4	5	4	3	2	4	2	64
E16	2	1	2	1	1	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	48
E17	3	2	2	2	1	3	2	4	5	3	3	1	3	2	3	3	2	2	3	4	53
E18	2	5	4	5	2	2	5	1	3	1	1	3	1	2	2	3	5	5	5	4	61
E19	3	2	4	3	2	5	3	5	4	4	3	3	3	4	5	3	3	4	4	2	69
E20	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	2	5	3	3	3	2	3	3	62
VARIANZA	1.467	1.888	1.188	1.548	1.710	1.448	1.390	1.748	1.560	1.188	1.040	1.590	1.488	1.448	2.200	0.860	1.228	1.448	1.760	1.128	

SUMATORIA DE VARIANZAS	29.319
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS	173.893



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 confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

0.88 Nuestro instrumento es de excelente confiabilidad

Base de datos de la confiabilidad de los instrumentos: Desempeño laboral.

ENCUESTADOS	ITEMS																		SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
E1	2	5	2	5	2	3	1	2	2	4	1	3	1	3	1	1	1	1	57
E2	3	3	3	2	1	1	4	1	3	1	5	3	3	3	1	2	2	1	46
E3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	1	2	4	2	40
E4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	2	3	1	1	3	4	2	0
E5	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2	1	1	1	1	61
E6	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	5	1	1	1	2	1	47
E7	5	1	1	3	1	5	1	1	3	1	2	5	1	1	1	1	2	1	50
E8	2	2	4	5	1	1	1	5	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	49
E9	3	2	5	1	4	4	4	3	3	3	2	5	2	1	1	1	3	1	60
E10	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	1	1	1	2	1	62
E11	5	5	5	2	4	2	5	1	5	4	3	2	4	4	1	1	2	1	72
E12	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	1	1	2	1	65
E13	3	4	1	4	3	4	3	4	4	4	2	3	2	1	1	1	1	1	48
E14	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	1	1	2	1	56
E15	5	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	5	4	1	3	2	1	1	36
E16	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	1	1	2	1	63
E17	3	2	1	1	1	1	4	2	4	4	3	3	3	3	1	3	4	4	51
E18	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	1	3	2	3	4	3	4	1	40
E19	2	3	5	3	5	1	3	4	5	2	3	3	4	3	1	2	5	3	42
E20	2	2	4	1	1	4	4	2	3	3	2	2	1	1	1	5	1	1	35
VARIANZA	0.996	1.348	1.740	1.688	1.948	1.888	1.650	1.828	0.548	1.188	1.390	1.510	1.900	0.948	0.588	1.110	1.428	0.628	
SUMATORIA DE VARIANZAS	24.318																		

VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS	265.662
----------------------------------	---------

α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario

0.96

$\sum_{i=1}^k k_i S_i^2$: Número de ítems del instrumento

18

S_t^2 : Sumatoria de las varianzas de los ítems.

24.318

Varianza total del instrumento.

265.662

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 confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

0.96 Nuestro instrumento es de excelente confiabilidad

ANEXO 09: Base de datos estadísticos de la investigación.

Base de datos del cuestionario clima organizacional.

VARIABLE 01: CLIMA ORGANIZACIONAL																										
N° DE ENCUESTAS	AUTORREALIZACIÓN						INVOLUCRAMIENTO LABORAL						COMUNICACIÓN						CONDICIONES LABORALES						PUNTAJE TOTAL	NIVEL
	P1	P2	P3	P4	P5	SUB TOTAL	P6	P7	P8	P9	P10	SUB TOTAL	P11	P12	P13	P14	P15	SUB TOTAL	P16	P17	P18	P19	P20	SUB TOTAL		
1	1	3	2	2	4	12	2	1	1	1	2	7	3	3	1	4	1	12	4	4	4	1	1	14	45	BAJO
2	2	2	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15	3	3	2	4	3	15	3	3	2	3	3	14	57	MEDIO
3	4	3	4	4	3	18	3	3	3	4	4	17	3	3	3	4	5	18	3	3	4	4	2	16	69	MEDIO
4	3	2	4	3	2	14	5	3	5	4	4	21	3	3	3	4	5	18	3	3	4	4	2	16	69	MEDIO
5	4	1	3	1	1	10	5	1	3	1	1	11	5	1	4	3	1	14	2	2	3	1	3	11	46	BAJO
6	2	2	1	2	3	10	3	3	2	2	3	13	3	1	2	1	2	9	1	2	5	1	1	10	42	BAJO
7	2	1	2	1	1	7	3	2	2	2	2	11	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	2	14	48	MEDIO
8	2	1	2	1	1	7	3	2	2	2	2	11	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	2	14	48	MEDIO
9	5	5	4	4	5	23	5	4	4	3	4	20	5	4	5	5	5	24	4	5	4	5	4	22	89	ALTO
10	4	1	5	2	4	16	5	4	3	2	3	17	3	4	2	3	2	14	2	2	3	2	3	12	59	MEDIO
11	3	3	3	2	2	13	3	4	3	3	3	16	3	4	3	4	3	17	4	4	4	4	3	19	65	MEDIO
12	2	5	2	5	2	16	2	1	1	3	1	8	1	3	1	1	2	8	3	1	1	1	1	7	39	BAJO
13	5	1	2	1	5	14	5	5	4	3	2	19	5	5	4	5	5	24	2	4	1	2	3	12	69	MEDIO
14	3	1	2	2	1	9	2	3	1	2	3	11	4	3	1	2	3	13	4	1	1	4	1	11	44	BAJO
15	1	5	4	1	1	12	4	5	1	1	1	12	4	1	1	3	1	10	1	4	1	2	1	9	43	BAJO
16	2	1	1	3	2	9	4	4	3	2	2	15	3	4	4	5	5	21	4	5	4	5	3	21	66	MEDIO
17	3	2	2	2	1	10	3	2	4	5	3	17	3	1	3	2	3	12	2	2	2	3	4	13	52	MEDIO
18	3	3	2	3	2	13	3	3	5	5	5	21	4	5	5	5	2	21	3	3	3	5	3	17	72	MEDIO
19	3	2	3	2	2	12	5	3	4	3	4	19	3	3	3	4	5	18	3	3	2	4	2	14	63	MEDIO
20	3	1	2	5	1	12	1	2	5	5	3	16	2	3	2	2	1	10	4	2	3	3	5	17	55	MEDIO

21	1	1	1	2	3	8	4	1	2	3	3	13	2	3	3	1	3	12	2	1	3	2	1	9	42	BAJO
22	3	3	4	2	4	16	2	1	3	1	1	8	4	3	4	1	2	14	1	1	1	1	1	5	43	BAJO
23	1	2	2	2	3	10	3	3	2	3	2	13	2	1	1	5	1	10	2	4	4	4	2	16	49	MEDIO
24	5	5	4	4	3	21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	96	ALTO
25	4	2	3	3	3	15	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	3	18	72	MEDIO
26	2	2	3	3	2	12	4	4	3	4	3	18	3	4	4	4	4	19	3	4	4	4	2	17	66	MEDIO
27	2	1	2	2	1	8	3	3	3	4	2	15	3	4	2	5	5	19	3	4	3	4	3	17	59	MEDIO
28	3	3	1	3	2	12	1	4	1	2	3	11	3	1	1	3	3	11	1	2	1	4	2	10	44	BAJO
29	2	2	3	2	2	11	4	3	4	3	3	17	3	4	4	4	4	19	2	4	3	4	2	15	62	MEDIO
30	1	3	4	4	4	16	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	3	16	3	2	3	3	2	13	60	MEDIO
31	3	1	2	2	1	9	3	1	3	4	3	14	3	1	1	2	2	9	1	2	3	3	4	13	45	BAJO
32	1	3	3	1	1	9	1	4	4	1	1	11	2	3	1	1	1	8	5	3	5	5	3	21	49	MEDIO
33	2	2	3	3	1	11	5	5	5	3	3	21	3	4	5	2	2	16	3	3	4	3	3	16	64	MEDIO
34	3	3	3	3	3	15	2	2	3	2	3	12	2	3	3	4	4	16	3	2	3	2	2	12	55	MEDIO
35	3	1	3	1	3	11	5	4	1	1	1	12	5	1	3	2	1	12	3	3	1	1	2	10	45	BAJO
36	1	2	3	2	2	10	4	4	4	2	2	16	2	3	4	5	4	18	3	4	4	2	2	15	59	MEDIO
37	3	1	2	4	3	13	1	1	1	1	2	6	1	2	3	3	3	12	3	2	2	2	2	11	42	BAJO
38	5	2	4	5	1	17	3	5	4	4	5	21	2	2	4	4	3	15	2	2	5	5	2	16	69	MEDIO
39	2	1	1	2	2	8	3	3	3	1	2	12	3	3	1	1	4	12	1	1	5	3	1	11	43	BAJO
40	2	3	3	2	2	12	2	2	3	3	2	12	3	3	5	5	3	19	2	2	2	4	3	13	56	MEDIO
41	1	2	1	3	2	9	2	3	3	2	2	12	3	2	4	4	2	15	2	2	2	3	2	11	47	MEDIO
42	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	4	12	3	4	4	3	2	16	2	2	2	3	3	12	51	MEDIO
43	1	1	3	2	1	8	3	3	2	3	2	13	2	4	1	3	3	13	2	3	2	3	1	11	45	BAJO
44	3	2	2	2	1	10	5	5	5	5	5	25	4	5	2	1	4	16	3	4	4	4	3	18	69	MEDIO
45	4	5	4	4	4	21	5	4	5	4	5	23	1	1	1	1	1	5	4	3	2	3	2	14	63	MEDIO
46	4	1	1	2	2	10	1	3	3	3	2	12	1	2	2	3	3	11	1	3	2	2	3	11	44	BAJO
47	3	3	1	2	2	11	5	3	1	1	4	14	3	1	1	1	3	9	3	1	1	2	1	8	42	BAJO
48	4	4	3	2	2	15	5	3	2	2	3	15	3	3	4	4	4	18	3	3	3	2	2	13	61	MEDIO

49	4	4	4	4	5	21	5	5	2	2	4	18	3	3	3	3	3	15	4	4	5	2	2	17	71	MEDIO
50	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	3	17	3	2	2	5	5	17	4	4	4	3	2	17	71	MEDIO
51	3	3	3	3	3	15	5	4	3	4	4	20	3	4	1	4	2	14	4	3	3	5	3	18	67	MEDIO
52	4	3	3	3	3	16	5	4	5	5	5	24	4	4	4	4	5	21	5	5	3	5	3	21	82	ALTO
53	4	3	2	2	2	13	5	5	5	5	5	25	2	5	4	4	4	19	2	2	2	2	2	10	67	MEDIO
54	4	2	2	3	1	12	3	4	3	1	1	12	1	4	1	3	1	10	1	4	1	1	1	8	42	BAJO
55	1	2	1	1	1	6	4	2	3	3	4	16	4	2	2	1	1	10	2	5	1	1	3	12	44	BAJO
56	3	5	3	4	1	16	5	3	3	4	3	18	4	3	4	5	4	20	4	5	4	2	3	18	72	MEDIO
57	4	5	3	2	2	16	5	4	5	3	5	22	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	4	17	70	MEDIO
58	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	3	17	3	4	3	4	3	17	69	MEDIO
59	2	3	2	2	3	12	2	3	2	2	3	12	1	1	1	4	3	10	3	1	1	3	1	9	43	BAJO
60	1	1	2	1	1	6	3	4	5	3	1	16	3	4	2	2	2	13	2	2	2	2	2	10	45	BAJO
61	3	3	2	3	3	14	4	3	3	4	2	16	3	4	5	5	3	20	3	2	1	2	3	11	61	MEDIO
62	1	1	2	2	1	7	5	4	2	5	5	21	3	4	3	4	3	17	2	4	4	4	3	17	62	MEDIO
63	2	2	2	2	1	9	5	3	3	2	4	17	3	5	2	4	4	18	2	2	3	3	2	12	56	MEDIO
64	5	4	3	5	2	19	4	3	5	5	4	21	5	4	4	5	4	22	5	2	4	5	4	20	82	ALTO
65	2	3	3	4	1	13	5	4	3	2	4	18	3	4	3	5	4	19	4	5	5	2	3	19	69	MEDIO
66	1	3	3	1	1	9	3	5	4	2	2	16	2	2	4	3	2	13	2	3	2	4	4	15	53	MEDIO
67	1	2	2	2	2	9	3	2	3	3	2	13	2	3	3	2	2	12	2	2	3	1	2	10	44	BAJO
68	2	3	3	3	2	13	3	3	3	2	2	13	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	54	MEDIO
69	5	4	5	5	4	23	4	4	5	4	5	22	4	5	4	5	4	22	2	4	4	4	5	19	86	ALTO
70	2	2	4	2	2	12	2	3	2	3	3	13	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	3	18	58	MEDIO
71	4	2	2	1	2	11	3	2	3	3	3	14	2	2	2	2	2	10	2	3	1	2	1	9	44	BAJO
72	2	2	3	2	1	10	4	1	3	2	2	12	2	2	2	3	3	12	2	5	2	1	1	11	45	BAJO
73	3	3	4	2	3	15	5	3	3	3	4	18	3	3	4	5	3	18	2	4	3	3	2	14	65	MEDIO
74	2	1	3	1	1	8	5	5	5	3	3	21	2	5	3	5	5	20	4	4	3	4	2	17	66	MEDIO
75	5	1	5	5	3	19	5	5	5	3	4	22	4	5	5	5	5	24	3	3	4	5	4	19	84	ALTO
76	1	1	1	2	2	7	4	3	3	1	1	12	1	1	3	3	4	12	3	2	1	2	2	10	41	BAJO

77	4	5	4	4	4	21	5	4	5	4	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	4	23	92	ALTO
78	2	3	4	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	1	3	3	3	3	13	58	MEDIO
3	2	3	2	2	2	11	4	2	3	2	3	14	4	3	1	1	3	12	2	3	1	1	2	9	46	BAJO
80	3	3	4	3	2	15	5	3	4	4	3	19	3	3	3	3	3	15	2	3	2	3	2	12	61	MEDIO
81	4	5	4	3	4	20	3	3	3	2	3	14	2	2	3	4	2	13	3	3	2	3	2	13	60	MEDIO
82	2	5	3	3	3	16	4	3	4	3	4	18	5	5	3	5	4	22	4	3	5	3	4	19	75	ALTO
83	2	3	3	3	2	13	3	3	5	3	3	17	3	3	4	4	3	17	3	5	3	3	2	16	63	MEDIO
84	5	5	5	3	5	23	5	2	5	5	5	22	2	5	5	2	2	16	5	3	2	5	3	18	79	ALTO
85	1	5	4	3	2	15	2	2	4	2	2	12	3	3	3	2	2	13	4	2	5	2	3	16	56	MEDIO
86	1	2	2	1	2	8	3	2	3	1	3	12	3	4	1	3	1	12	3	3	1	1	3	11	43	BAJO
87	3	4	4	3	4	18	3	2	4	3	3	15	4	4	4	3	4	19	4	3	3	3	5	18	70	MEDIO
88	4	5	5	4	5	23	5	5	4	4	4	22	4	4	4	5	4	21	5	4	5	5	5	24	90	ALTO
89	2	3	4	4	4	17	4	4	4	5	5	22	1	4	1	3	3	12	3	1	2	3	2	11	62	MEDIO
90	4	1	1	3	2	11	3	3	2	2	2	12	3	1	3	2	2	11	3	2	2	1	3	11	45	BAJO
91	2	5	4	3	4	18	4	3	5	3	3	18	5	3	3	5	3	19	4	5	5	2	2	18	73	MEDIO
92	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16	4	3	3	3	3	16	62	MEDIO
93	3	3	4	3	3	16	2	4	2	2	3	13	3	2	3	2	2	12	2	2	3	2	2	11	52	MEDIO
94	3	5	5	3	3	19	4	5	5	4	3	21	3	4	5	5	3	20	3	3	2	2	4	14	74	ALTO
95	4	5	4	4	5	22	5	4	4	4	5	22	4	5	3	4	4	20	4	3	3	4	3	17	81	MEDIO
96	4	4	3	3	4	18	5	3	4	5	3	20	3	4	3	4	3	17	2	4	3	2	4	15	70	MEDIO
97	2	4	5	2	2	15	3	2	4	2	3	14	4	4	4	2	2	16	3	2	3	3	2	13	58	MEDIO
98	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	5	23	5	5	5	5	4	24	5	5	5	4	5	24	96	ALTO
99	3	5	4	3	5	20	4	3	3	2	2	14	5	3	4	3	4	19	3	5	4	3	3	18	71	MEDIO
100	4	5	5	3	4	21	4	5	5	5	3	22	2	3	3	4	4	16	4	3	3	4	4	18	77	MEDIO

Base de datos del cuestionario de desempeño laboral.

VARIABLE 02: DESEMPEÑO LABORAL																							
N° DE ENCUESTAS	DESEMPEÑO DE TAREAS						DESEMPEÑO CONTEXTUAL								COMPORTAMIENTO LABORAL CONTRAPRODUCENTE						PUNTAJE TOTAL	NIVEL	
	P1	P2	P3	P4	P5	SUB TOTAL	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	SUB TOTAL	P14	P15	P16	P17	P18			SUB TOTAL
1	2	3	5	3	5	18	1	3	4	5	2	3	3	4	25	3	1	2	5	3	14	57	MEDIO
2	3	4	1	4	3	15	4	3	4	4	4	2	3	2	26	1	1	1	1	1	5	46	MEDIO
3	2	2	4	1	1	10	4	4	2	3	3	2	2	1	21	1	1	5	1	1	9	40	BAJO
4	4	4	5	3	3	19	4	5	3	4	3	4	3	3	29	3	1	3	4	4	15	63	MEDIO
5	5	4	4	3	3	19	4	4	5	4	4	1	3	2	27	3	4	3	4	1	15	61	MEDIO
6	3	2	1	1	1	8	1	4	2	4	4	3	3	3	24	1	1	2	1	1	6	38	BAJO
7	4	4	4	3	3	18	3	3	4	3	3	3	3	3	25	2	1	1	2	1	7	50	MEDIO
8	4	4	4	3	3	18	3	3	4	3	3	3	3	3	25	2	1	1	2	1	7	50	MEDIO
9	5	4	3	5	4	21	3	4	3	4	4	4	5	4	31	1	3	2	1	1	8	60	MEDIO
10	3	3	3	5	5	19	5	5	5	4	4	4	5	5	37	2	1	1	1	1	6	62	MEDIO
11	4	5	5	4	4	22	5	5	4	4	5	5	5	5	38	3	1	2	4	2	12	72	ALTO
12	5	5	4	4	5	23	5	5	5	4	3	4	5	5	36	1	1	1	2	1	6	65	MEDIO
13	3	2	5	1	4	15	4	4	3	3	3	2	5	2	26	1	1	1	3	1	7	48	MEDIO
14	5	5	5	2	4	21	2	5	1	5	4	3	2	4	26	4	1	1	2	1	9	56	MEDIO
15	5	1	1	3	1	11	5	1	1	3	1	2	5	1	19	1	1	1	2	1	6	36	BAJO
16	4	4	5	4	4	21	4	5	4	4	5	4	2	3	31	1	1	3	4	2	11	63	MEDIO
17	4	3	3	4	4	18	4	3	4	3	3	3	2	5	27	1	1	1	2	1	6	51	MEDIO
18	2	5	2	5	2	16	3	1	2	2	4	1	3	1	17	3	1	1	1	1	7	40	BAJO
19	3	3	3	2	1	12	1	4	1	3	1	5	3	3	21	3	1	2	2	1	9	42	MEDIO
20	2	4	4	5	1	16	1	1	5	3	2	1	1	1	15	1	1	1	2	1	6	37	BAJO
21	5	5	5	5	5	25	5	5	3	5	4	4	3	3	32	2	1	1	1	1	6	63	MEDIO

22	4	3	2	2	3	14	2	3	1	3	4	1	3	1	18	1	1	1	5	1	9	41	BAJO
23	4	5	2	3	3	17	4	4	2	2	2	3	4	3	24	3	1	1	5	1	11	52	MEDIO
24	2	2	2	1	2	9	1	1	3	2	4	4	2	3	20	1	1	1	1	1	5	34	BAJO
25	4	2	2	3	3	14	2	2	3	5	5	1	1	1	20	1	1	1	1	1	5	39	BAJO
26	4	4	5	5	4	22	4	3	3	4	4	3	3	2	26	2	1	1	2	1	7	55	MEDIO
27	2	4	2	1	1	10	2	3	3	1	5	1	2	3	20	1	1	3	1	1	7	37	BAJO
28	5	4	4	5	5	23	4	3	5	5	4	5	5	5	36	1	1	1	2	1	6	65	MEDIO
29	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	3	4	4	4	32	3	1	1	4	1	10	62	MEDIO
30	5	4	4	4	5	22	4	5	5	4	5	5	5	5	38	4	5	4	5	4	22	82	ALTO
31	4	3	2	5	5	19	4	4	5	4	5	5	3	5	35	1	1	1	2	1	6	60	MEDIO
32	4	4	5	4	4	21	5	5	5	5	5	5	5	4	39	4	5	4	4	3	20	80	ALTO
33	3	4	4	3	3	17	3	3	5	3	3	5	5	3	30	2	1	1	1	1	6	53	MEDIO
34	4	4	4	3	4	19	3	4	3	4	3	4	3	4	28	3	3	4	3	4	17	64	MEDIO
35	5	5	4	4	4	22	4	4	5	5	4	4	5	5	36	1	5	5	5	1	17	75	ALTO
36	5	4	5	4	5	23	5	3	4	4	4	4	3	3	30	2	2	2	3	2	11	64	MEDIO
37	4	4	5	5	5	23	4	5	5	5	5	5	5	5	39	4	1	1	3	1	10	72	ALTO
38	4	4	4	4	3	19	3	2	4	5	2	2	2	2	22	1	1	1	4	1	8	49	MEDIO
39	3	4	3	3	3	16	4	2	1	4	4	5	2	2	24	3	4	1	1	2	11	51	MEDIO
40	5	4	5	4	3	21	4	3	4	4	3	3	3	4	28	1	1	1	4	1	8	57	MEDIO
41	5	4	5	4	3	21	4	4	3	4	3	3	3	4	28	1	1	1	4	1	8	57	MEDIO
42	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	2	3	3	28	3	1	2	2	2	10	57	MEDIO
43	4	2	3	3	3	15	3	2	3	3	2	3	1	1	18	1	1	1	2	1	6	39	BAJO
44	1	4	2	3	1	11	3	4	4	2	2	3	2	3	23	2	1	1	2	1	7	41	BAJO
45	4	5	4	4	4	21	1	4	1	4	3	3	3	2	21	2	1	2	2	1	8	50	MEDIO
46	4	4	4	4	3	19	4	2	4	2	5	4	5	2	28	2	3	3	1	2	11	58	MEDIO
47	5	5	5	5	4	24	3	3	4	4	3	3	3	3	26	2	1	1	2	1	7	57	MEDIO
48	5	5	5	5	3	23	3	3	4	4	3	3	3	4	27	2	1	1	2	1	7	57	MEDIO
49	4	4	5	5	3	21	3	3	5	5	2	2	5	3	28	3	2	2	1	1	9	58	MEDIO

50	3	4	5	5	3	20	2	1	4	5	5	3	5	5	30	4	4	4	2	1	15	65	MEDIO
51	5	5	5	5	4	24	4	4	5	5	4	3	4	4	33	1	1	1	1	1	5	62	MEDIO
52	4	3	3	4	3	17	4	1	2	2	4	3	3	3	22	1	1	1	1	1	5	44	MEDIO
53	3	3	3	3	3	15	2	1	1	3	3	4	3	3	20	1	1	1	1	1	5	40	BAJO
54	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	5	4	3	3	32	3	1	1	1	1	7	64	MEDIO
55	3	4	2	2	3	14	2	4	3	2	1	4	1	1	18	1	1	1	2	1	6	38	BAJO
56	5	4	5	5	4	23	3	4	5	4	3	2	4	5	30	2	1	1	3	1	8	61	MEDIO
57	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	4	4	4	5	36	1	1	1	4	1	8	69	ALTO
58	3	4	2	4	2	15	1	4	2	4	1	3	1	4	20	1	1	1	2	1	6	41	BAJO
59	4	5	2	4	5	20	4	4	3	3	5	5	3	3	30	2	1	1	2	2	8	58	MEDIO
60	3	2	3	3	2	13	3	3	1	3	2	4	1	3	20	1	1	1	2	1	6	39	BAJO
61	4	5	1	4	5	19	3	3	4	4	3	3	3	3	26	2	1	1	3	1	8	53	MEDIO
62	4	3	4	2	4	17	3	3	3	4	2	3	3	5	26	1	1	1	1	1	5	48	MEDIO
63	4	3	2	2	1	12	3	5	1	4	3	2	3	1	22	2	1	1	1	1	6	40	BAJO
64	4	5	3	4	3	19	4	2	2	3	3	2	2	2	20	1	1	1	2	1	6	45	MEDIO
65	4	5	4	5	4	22	3	5	4	5	5	5	5	4	36	4	1	1	4	1	11	69	ALTO
66	5	4	3	4	4	20	3	3	3	4	4	2	3	5	27	5	1	4	4	4	18	65	MEDIO
67	5	5	5	5	5	25	3	5	3	4	5	5	4	2	31	1	1	1	1	1	5	61	MEDIO
68	4	3	2	1	3	13	1	1	1	3	3	2	5	1	17	1	1	1	4	2	9	39	BAJO
69	5	5	3	4	4	21	2	4	1	3	4	1	3	5	23	2	1	1	3	1	8	52	MEDIO
70	5	4	3	3	3	18	5	3	4	5	2	4	5	3	31	1	5	2	4	1	13	62	MEDIO
71	4	5	5	4	5	23	5	3	4	5	3	3	4	4	31	2	1	2	4	2	11	65	MEDIO
72	5	5	5	5	4	24	5	5	4	4	4	5	4	5	36	3	1	1	2	2	9	69	ALTO
73	4	3	4	4	4	19	3	4	3	4	4	4	4	4	30	1	1	1	1	1	5	54	MEDIO
74	3	2	1	3	4	13	2	3	2	4	2	4	3	1	21	1	1	1	1	1	5	39	BAJO
75	5	3	4	3	5	20	5	2	5	5	4	3	4	5	33	1	1	2	3	2	9	62	MEDIO
76	2	2	3	3	2	12	1	4	4	1	1	1	1	2	15	3	1	1	1	1	7	34	BAJO
77	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	3	2	1	25	1	1	1	2	1	6	51	MEDIO

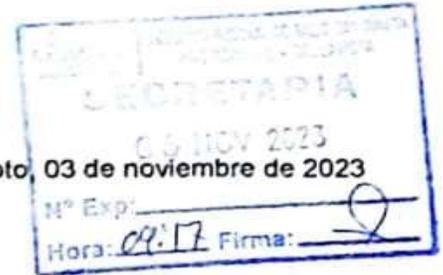
78	5	5	4	5	5	24	4	4	5	5	3	4	3	3	31	3	1	1	5	1	11	66	ALTO
79	4	3	4	4	3	18	4	3	4	4	3	4	3	3	28	2	1	2	3	2	10	56	MEDIO
80	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	4	4	4	3	32	3	1	1	1	1	7	60	MEDIO
81	5	3	3	5	4	20	4	4	5	4	3	3	3	5	31	4	2	1	1	1	9	60	MEDIO
82	3	5	4	3	5	20	5	4	4	3	5	5	3	4	33	3	1	1	5	1	11	64	MEDIO
83	4	3	4	3	3	17	4	5	4	4	4	3	4	5	33	2	1	3	4	1	11	61	MEDIO
84	4	4	5	5	3	21	3	4	4	4	4	5	4	4	32	1	1	2	2	2	8	61	MEDIO
85	5	5	5	5	4	24	5	5	4	5	5	4	2	4	34	1	1	1	1	1	5	63	MEDIO
86	5	2	4	5	4	20	5	2	5	5	4	2	5	5	33	1	1	1	2	2	7	60	MEDIO
87	5	3	5	5	4	22	4	5	4	4	4	3	4	5	33	2	1	1	4	1	9	64	MEDIO
88	4	2	3	5	3	17	3	2	4	3	3	5	5	3	28	4	5	1	2	1	13	58	MEDIO
89	1	2	2	3	4	12	3	2	3	5	1	2	2	3	21	2	2	1	1	1	7	40	BAJO
90	5	4	3	5	4	21	2	2	4	4	2	3	2	3	22	1	1	1	1	3	7	50	MEDIO
91	5	4	4	5	5	23	2	2	5	5	2	5	4	1	26	1	1	1	4	2	9	58	MEDIO
92	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	5	1	3	1	15	79	ALTO
93	1	5	4	2	2	14	1	3	3	3	2	3	3	1	19	1	1	1	1	3	7	40	BAJO
94	4	4	4	3	4	19	5	4	2	5	5	4	3	3	31	1	3	2	1	4	11	61	MEDIO
95	2	2	2	2	4	12	3	3	3	3	2	2	2	3	21	2	2	2	1	3	10	43	MEDIO
96	4	3	3	4	3	17	3	3	3	3	3	4	3	2	24	2	2	2	2	4	12	53	MEDIO
97	5	4	4	2	4	19	3	5	4	3	2	5	4	3	29	1	4	3	1	1	10	58	MEDIO
98	3	3	4	1	3	14	1	3	3	3	1	2	4	2	19	2	1	1	2	1	7	40	BAJO
99	5	4	4	5	5	23	4	3	4	5	3	4	3	5	31	1	1	1	2	3	8	62	MEDIO
100	4	4	5	4	5	22	3	4	4	5	3	5	4	3	31	1	1	1	1	5	9	62	MEDIO

ANEXO 10: Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación.

Escuela de
Posgrado

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Tarapoto, 03 de noviembre de 2023



SEÑOR : Mg. Obstra. Ling Isaac Welling Flores Pérez
Director del Hospital II – E Bellavista

ASUNTO : Presenta a estudiante quien solicita autorización para realizar Investigación y publicación del nombre de su organización en los resultados del estudio

REFERENCIA: Solicitud del interesado de fecha: 03 de noviembre de 2023

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted dirige.

El presente es para hacer de su conocimiento que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Filial Tarapoto, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se especializan para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor según el caso. Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis). Además, contar con la autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones.

El estudiante de la Unidad de Posgrado es:

- | | |
|--------------------------------------|--|
| 1) Apellidos y nombres de estudiante | : Flores Rodríguez, Isabel Cristina |
| 2) Correo electrónico | : nuroda20@hotmail.com |
| 3) N° de celular | : 996937860 |
| 4) Programa de estudios | : Maestría en Gestión Pública |
| 5) Ciclo y sección de estudios | : III ciclo, A7 |
| 6) Título de la Investigación | : Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de salud del Hospital II-E, de la provincia de Bellavista, San Martín - 2023 |
| 7) Asesor(a) | : Dr. Saavedra Sandoval, Renán |

Por tal motivo, solicito autorice al estudiante en mención: 1) **autorizar la realización de la Investigación (aplicación de los Instrumentos de Investigación)** en la institución que usted dirige; así como también, 2) **autorice la publicación de la identidad de la organización a su cargo en los resultados de la investigación**, tal como lo establece el código de ética de investigación de la UCV.

Favor, la autorización que corresponde al 1 (autorización realizar la investigación) debe estar a nombre del estudiante que se menciona líneas superiores, toda vez que es él (ella) quien está realizando la investigación.

Cabe mencionar que, los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Atentamente,

Dra. Rosa Mabel Contreras Julian
Dirigente de la Unidad de Posgrado
U.C.V. - TARAPOTO



**CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR LA
INVESTIGACIÓN Y LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE
INVESTIGACIÓN**

EL DIRECCION EJECUTIVO DEL HOSPITAL II - E BELLAVISTA; QUE
SUSCRIBE;

HACE CONSTAR

Que, el Sra. ISABEL CRISTINA FLORES RODRÍGUEZ, de profesión PSICÓLOGA, con DNI: 73814483, del III ciclo de la Escuela de posgrado - Programa académico de maestría en gestión pública de la Universidad Cesar Vallejo - Tarapoto, donde se autoriza que realice trabajo de investigación y aplicación de los instrumentos de investigación: Cuestionario de clima organizacional y cuestionario de desempeño laboral, en una muestra de 100 trabajadores del Hospital II - E Bellavista, en las fechas del 10 y 11 de noviembre de 2023, en el marco de la ejecución de su tesis titulado: Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de salud del Hospital II-E, de la provincia de Bellavista, San Martín - 2023.

Se expide el presente documento a solicitud del interesado, para los fines que considere conveniente.

Bellavista, 16 de diciembre de 2023



GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
DIRECCION REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL II-E BELLAVISTA

Mag.Obsta. Lina Flores Perez
DIRECTOR EJECUTIVO

ANEXO 11: Autorización de la entidad para publicar los resultados de las investigaciones.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC: 20531319991
Hospital II – E Bellavista	
Nombre del Titular o Representante legal: Director del Hospital II – E Bellavista	
Nombres y Apellidos Mg. Obstra. Ling Isaac Weling Flores Pérez	DNI: 42074623

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de salud del Hospital II-E, de la provincia de Bellavista, San Martín - 2023.	
Nombre del Programa Académico: Maestría en gestión pública	
Autor: Nombres y Apellidos Isabel Cristina Flores Rodríguez	DNI: 73814483

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:

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.