



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Clima organizacional y desempeño laboral en la Dirección de Red de
Salud Alto Amazonas, Yurimaguas – 2022

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

AUTOR:

Lozano Lopez, Jull ([orcid.org/ 0000-0002-5854-4815](https://orcid.org/0000-0002-5854-4815))

ASESORA:

Dra. Palomino Alvarado, Gabriela del Pilar ([orcid.org/ 0000-0002-2126-2769](https://orcid.org/0000-0002-2126-2769))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Xiomy Olenka Salazar Díaz mi prometida, confidente y compañera de vida, por apoyarme con este trabajo de investigación dándome ánimos y guiándome de inicio a fin. Y a mis padres Bertha López Bertha y Pablo Lozano Meléndez por Brindarme el apoyo moral y económico para formarme como profesional.

Jull

Agradecimiento

A la Dra. Gabriela del Pilar Palomino Alvarado por impartir sus conocimientos hacia nosotros, cuya dedicación ha servido en el desarrollo de principio a fin de la Tesis. También quiero agradecer a la Dirección de Red de Salud Alto Amazonas (DRSAA) por darme las facilidades en la recolección de datos, su cooperación ha sido fundamental.

El autor

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización de variables.....	12
3.3. Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	13
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Métodos de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Validez de instrumentos.....	15
Tabla 2 Confiabilidad de la variable.....	16
Tabla 3 Confiabilidad del número de preguntas.....	16
Tabla 4 Confiabilidad de variable.....	17
Tabla 5 Confiabilidad del numero de preguntas.....	17
Tabla 6 Nivel de Clima Organizacional.....	19
Tabla 7 Nivel de Desempeño laboral.....	19
Tabla 8 Prueba de Normalidad.....	20
Tabla 9 Relación entre las dimensiones del climar organizacional y el desempeño laboral.....	21
Tabla 10 Relación entre la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral.....	28

Índice de figuras

Figura 1 Correlación de Spearman entre la dimension motivación de clima organizacional y la variable desempeño laboral.....	23
Figura 2 Correlación de Spearman entre la dimensión comunicación de clima organizacional y la variable desempeño laboral	24
Figura 3 Correlación de Spearman entre la dimensión compensaciones de clima organizacional y la variable desempeño laboral	25
Figura 4 Correlación de Spearman entre la dimensión liderazgo de clima organizacional y la variable desempeño laboral.....	26
Figura 5 Correlación de Spearman entre la dimensión condiciones de trabajo de clima organizacional y la variable desempeño laboral	27
Figura 6 Correlación de Spearman entre la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral.....	28

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo general establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Dirección de Red de Salud Alto Amazonas, Yurimaguas 2022. Este estudio fue de tipo básica, diseño no experimental, de nivel descriptivo, de nivel correlacional y de corte de trasversal; cuya población estuvo conformada por un total de 75 colaboradores, de los cuales todos fueron considerados parte de la muestra estudio. La técnica de recolección de datos fue la encuesta, y como instrumento el cuestionario. El nivel de clima organizacional predominante en los colaboradores de la DRSAA fue medio con 84%, mientras que el nivel de desempeño laboral predominante en los colaboradores de la DRSAA fue alto con el 100%. Asimismo, se obtuvo un $Rho=0,463$ y un $p= 0,000$ entre las variables clima organizacional y desempeño laboral. Concluyendo que existe correlación positiva moderada y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Dirección de Red de Salud Alto Amazonas, Yurimaguas 2022.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, comunicación, liderazgo, motivación.

Abstract

The general objective of this research is to establish the relationship between the organizational climate and work performance in the Alto Amazonas Health Network Directorate, Yurimaguas 2022. This study was of a basic type, non-experimental design, descriptive level, correlational level and cross-sectional; whose population was made up of a total of 75 collaborators, of which all were considered part of the study sample. The data collection technique was the survey, and the questionnaire as an instrument. The level of predominant organizational climate in the DRSAAs collaborators was medium with 84%, while the predominant level of work performance in the DRSAAs collaborators was high with 100%. Likewise, a $Rho=0.463$ and a $p=0.000$ were obtained between the organizational climate and work performance variables. Concluding that there is a moderate and significant positive confirmation between the organizational climate and job performance in the Alto Amazonas Health Network Directorate, Yurimaguas 2022.

Keywords: Organizational climate, work performance, communication, leadership, motivation.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo actual, las instituciones vienen atravesando constantes cambios, buscando maximizar los recursos, pero reduciendo costos, donde las relaciones entre los colaboradores son fundamentales e importantes, pues una buena relación permitirá que la institución alcance los objetivos planteados. En ese sentido, el clima organizacional resulta de mucha importancia, pues es el punto clave que logra impactar en la actitud de los colaboradores, y que en los últimos años su evaluación se ha intensificado enormemente, ya sea por instituciones del sector público como por aquellas del sector privado (Uribe, 2015).

Por otro lado, Alsuwaidi et al. (2020), señala que lo importante del desempeño laboral es la evolución que las instituciones desean lograr dentro de un mundo altamente competitivo, por lo que esto es una herramienta para poder establecer estrategias que intervengan en sus colaboradores y estos alcancen un alto rendimiento al momento de desarrollar sus actividades en beneficio de la institución. Asimismo, el desempeño laboral es deteriorado por un mal clima organizacional, debido a que el estar rodeado con colegas y que al interactuar se detecte, tensión, desvalorización y conflicto constante, repercute de manera negativa en alcanzar tanto los objetivos de la institución como los personales (Einarsen et al., 2016).

En el marco internacional, Sexton et al. (2016), en su estudio desarrollado en Londres, evidenciaron las deficiencias laborales en el sector público, donde el clima organizacional no era el más adecuado para que los colaboradores se desenvuelvan de manera adecuada realizando sus labores, la presión excesiva, la carencia de políticas, un ambiente físico impropio originaba que el entorno laboral no sea agradable. Asimismo, en Latinoamérica, Gonzáles et al. (2020), identificaron factores que repercuten indudablemente el clima organizacional en el las instituciones públicas, siendo la falta de comunicación la que más influiría en el deterioro del mismo, pues la información no es divulgada a todos los colaboradores. Además, la falta de confianza entre los colaboradores causa divisionismo entre los mismos, causando el deterioro del clima organizacional en un corto y mediano plazo.

En el contexto nacional, en un estudio realizado por Araujo (2021), indica que el 86% de colaboradores pertenecientes a la DRTC – Junín, estarían dispuestos a renunciar debido a un mal clima organizacional, pues ven afectado su estado de ánimo y el desarrollo de las labores asignadas, exponiendo de esta manera que la rigidez en los sistemas de productividad son nefastos al despersonalizar a los trabajadores y reducirlos a simples productores; en tal sentido, es muy importante conseguir un clima organizacional adecuado en beneficio de mejorar el desempeño de sus empleados.

En el ámbito local, se presume que el clima organizacional donde vienen realizando sus actividades los colaboradores de la Red de Salud Alto Amazonas (DRSAA), estaría afectando el desarrollo de sus tareas; por tanto, su desempeño, rendimiento, comportamiento, interacción dentro y fuera de la institución y hasta en las propias actividades de cada uno de ellos.

En base a lo antes mencionado, se forma la siguiente **problema general**: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la DRSAA, Yurimaguas - 2022?, y para los **problemas específicos**: (a) ¿Cuál es el nivel del clima organizacional en la DRSAA - 2022?; (b) ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral en la DRSAA, Yurimaguas - 2022?; (c) ¿Cuál es relación de las dimensiones de clima organizacional y desempeño laboral en la DRSAA, Yurimaguas - 2022?

La investigación, se **justificación por conveniencia**, debido a que los resultados permitirán conocer datos exactos referente al desempeño laboral de los trabajadores de la DRSAA, y hacerse de estrategias para la mejora de la misma; también presenta una **relevancia social**, puesto que los mayores beneficiados serán los trabajadores de salud y la población de la provincia de Alto Amazonas, puesto que al mejorar identificarse el nivel de desempeño laboral en la parte administrativa y mejorarlos, de alguna manera la parte asistencial se verá beneficiada y podrán brindar mejor atención a la población. Posee un **valor teórico**, ya que significará un aporte para la comunidad científica con un estudio que pueda ser utilizado como referencia para otros trabajos con las mismas variables de estudio. Asimismo, una **implicancia práctica**, debido a que el resultado del presente estudio será útil para que los directivos poder diseñar

estrategias para revertir la problemática. Finalmente, su **utilidad metodológica** radica en que los instrumentos elaborados para recolectar la información podrán ser aplicados en otros estudios, en virtud a que fueron validados y poseen confiabilidad adecuada.

Es por ello, que se vio necesario plantear como **objetivo general**: Establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la DRSA, Yurimaguas – 2022. Como **objetivos específicos**: (a) Identificar el nivel del clima organizacional en la DRSA, Yurimaguas – 2022; (b) Identificar el nivel del desempeño laboral en la DRSA, Yurimaguas – 2022; (c) Determinar la relación entre las dimensiones de clima organizacional y desempeño laboral en la DRSA, Yurimaguas – 2022.

Como **hipótesis general**: H: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la DRSA, Yurimaguas – 2022. Como **específicas**: (a) El nivel del clima organizacional en la DRSA Yurimaguas – 2022, es alto; (b) El nivel del desempeño laboral en la DRSA, Yurimaguas – 2022, es alto; (c) Existe relación significativa entre las dimensiones de clima organizacional y desempeño laboral en la DRSA, Yurimaguas – 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Existen gran diversidad de investigaciones que hablan sobre esta problemática a **nivel internacional**. Badaruddin et al. (2021), desarrollaron su artículo con método cuantitativo en una población muestral constituida por 117 colaboradores pertenecientes al Servicio de Juventud y Deportes de la provincia de Sulawesi Sudoriental, utilizándose la encuesta y dos cuestionarios para recopilar los datos respecto a las variables en estudio. Llegaron a concluir en la existencia de una asociación entre las variables clima organización y desempeño laboral, pues el valor de $p = 0,032$. Es decir, el ámbito de trabajo tiene un papel esencial para mejorar en los empleados su rendimiento y cumplir sus labores en la Oficina de Juventud y Deportes de la provincia de Sulawesi Sudoriental.

De esta manera, Ramos et al. (2019), realizaron un trabajo de estudio cuantitativo, descriptivo y tipo correlacional en una población muestral constituida por 106 colaboradores del GADMCO, utilizándose como instrumento dos cuestionarios y la encuesta para realizar la recopilación de datos respecto a las variables en estudio. Llegaron a concluir que, la primera variable referida al clima organizacional posee influencia directa en la segunda variable desempeño laboral de sus empleados; en tal sentido, un funcionario presenta mejor desempeño al percibir mejor clima organizacional.

Por su parte, Paredes & Quiroz (2021), realizaron una investigación de tipo aplicada, cuantitativa de corte transversal y tipo correlacional en una población constituida por 26072 empleados que se encuentran laborando para las tres principales empresas de supermercados, de los cuales 379 fueron seleccionados como muestra de estudio, utilizándose la encuesta y cuestionarios a través de llamadas telefónicas, correos electrónicos y la herramienta Google Form para recoger la información deseada. Se concluyó que, la segunda variable de esta tesis presenta relación con la nuestra primera variable directamente. No obstante, el resultado no fue tan significativo, pero al ser positivo, se demuestra que dentro de estas empresas son muy conscientes con la necesidad de brindar a sus empleados el mejor clima organizacional para desarrollar de manera adecuada sus labores.

Igualmente se analizaron investigaciones a nivel **nacional**. Rodas (2018), hizo un estudio cuantitativo, descriptivo y tipo correlacional en una muestra constituida por 38 colaboradores de la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz, y que al tratarse de un número reducido utilizaron a los 38 colaboradores como muestra, utilizándose la encuesta y dos cuestionarios para recolectar los datos necesarios respecto a las variables estudiadas. Donde se ha concluido que en la existencia de una relación alta y directa entre las variables de estudio al obtener un Rho de Spearman fue de 0,710 y una significancia $< 0,05$.

Así mismo, Chanca (2021), realizó su estudio de tipo aplicado con diseño no experimental en una población constituida por 300 empleados del IESTE, de los cuales fueron seleccionados 120 para formar la muestra de estudio, utilizándose como instrumento dos cuestionarios y la encuesta para recolectar los datos respecto a las variables en estudio. Concluyendo que, se presentó asociación significativa entre las variables debido a que se presentó un $r = 0,631$. Aceptando que, el clima organizacional determinante y primordial y significativo en la institución, concibiéndose en las demás personas como efectivo o negativo.

También, Chuquicahua (2022), el cual su estudio fue de tipo básica con corte transversal y correlacional en una población constituida por 110 colaboradores pertenecientes a la Sede Administrativa DISA Cutervo, de los cuales 30 fueron seleccionados como muestra de estudio, utilizándose la encuesta y dos cuestionarios para recolección de información respecto a las variables estudiadas. Llegando a concluir que existe una relación positiva entre las variables del estudio al presentar un coeficiente de 0,396 y una Sig. de 0,05. Por lo tanto, un mejor clima organizacional ayudará a mejorar el desempeño laboral de los empleados en la Sede Administrativa DISA.

Al respecto, López (2022), desarrolló un estudio del tipo aplicado con diseño no experimental, transversal y descriptivo causal, la población fue formada por 20 colaboradores de áreas administrativas de Hospital I de Lambayeque y que, al tratarse de un número reducido utilizaron a los 20 colaboradores como muestra, utilizándose la encuesta y dos cuestionarios para recolectar los datos respecto a las variables en estudio. Concluyo que, existe algo significativo en relación al

clima organizacional debido a la poca organización del personal administrativo como el de los jefes inmediatos, lo cual se refleja en la poca comunicación, poca coordinación y falta de reuniones; lo cual indica que las funciones no se están realizando de manera adecuada en beneficio de la institución.

Por ello, Chagray et al. (2020), realizaron un estudio de tipo descriptivo, de corte transversal y correlacional en una población muestra constituida por 40 colaboradores en Inversiones Pecuarias Granados S.A.C, utilizándose la encuesta y dos cuestionarios para recopilar datos respecto a las variables en estudio. Concluyeron que, el clima organizacional dentro de la compañía es muy favorable y de manera positiva influye en el desempeño de sus empleados. Además, tomando como resultado se necesita iniciar programas que mejoren continuamente el clima organizacional en la empresa.

Igualmente, se analizaron investigaciones a **nivel local**. Ruíz (2021), desarrollo un estudio tipo básico de transversal y descriptivo correlacional en toda una población censal formada por 115 empleados de la MPSM, 2021, utilizándose la encuesta y dos cuestionarios para recolectar los datos respecto de cada variable. Concluyendo que existe una relación alta y positiva entre variables al obtener un coeficiente de Spearman de 0,867 un p valor igual a 0,000.

Así mismo, Guerrero (2022), desarrolló un estudio no experimental transversal, descriptiva correlacional en una población compuesta por 55 trabajadores de la MDBSH, y que al tratarse de un número reducido utilizaron a los 55 colaboradores como muestra de estudio, utilizándose la encuesta y dos cuestionarios para la recopilación de datos. Concluyendo que existe en el estudio una relación positiva y alta entre las variables al presentar una sig. de .000 y un coeficiente de correlación ($\rho=0.860$).

Por su parte, Flores (2020), desarrolló un estudio de tipo básico descriptivo y correlacional en una población muestral compuesta por 78 empleados de la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjui, utilizándose la encuesta y dos cuestionarios para recopilar los datos respecto a las variables en estudio. Concluyó que, existe correlación positiva baja entre el clima organizacional y el desempeño laboral al presentar un Rho de Spearman de 0.320 y una significación bilateral igual 0,00.

Con respecto a las teorías que se pueden mencionar para esta investigación, se tomó en cuenta diversos autores con el fin de contribuir a la definición y análisis del tema investigado. Sobre la variable **clima organizacional**, Sánchez et al. (2012), lo define como la percepción que tiene el recurso humano referente a su ámbito de ambiente de trabajo dentro de la institución y las relaciones con sus demás compañeros, lo cual refleja en los distintos tipos de comportamiento. Mientras que, Berberoglu (2018), menciona que tal comportamiento es propio de todo empleado que labora en entidades públicas como privadas, llevando a cabo sus distintas labores profesionales y también pueden estar influenciados por el ambiente generado diariamente en su ámbito laboral.

Sobre los modelos de clima organizacional, Ramos (2010), propuso diferentes modelos como el clima autoritario-explotador, donde los directivos no brindan la confianza a sus trabajadores, así como no escuchar opiniones para tomar alguna decisión, estas mismas solo son tomadas por los trabajadores de una jerarquía mayor y debe llevarse a cabo de manera inmediata las tareas asignadas por ellos, basándose en una comunicación vertical con instrucciones y disposiciones concretas. También, el clima autoritario-paternalista, donde los directivos o personal de mayor jerarquía confía en sus colaboradores, los directivos justifican esta actitud en la carencia laboral de sus colaboradores, consideran que realizan sus labores en un contexto de orden y estabilidad.

Asimismo, Ramos (2010), propuso el clima participativo-consultivo, las decisiones son ejecutadas por los directivos o personal de mayor jerarquía; sin embargo, es necesario poseer la confianza de sus subordinados para cuestiones muy significantes realizadas en los niveles más bajos, en ese sentido, los colaboradores desarrollan de manera muy eficaz al encontrarse en ambientes agradables y su vez completamente favorable mediante la comunicación horizontal. De igual manera, el clima participativo - en grupo, donde toda decisión es responsabilidad únicamente de los superiores o jefes inmediatos de las distintas áreas institucionales, siendo la comunicación la mejor de todas, así mismo existe mucha confianza, también los empleados reflejan estar muy comprometidos y motivados con sus labores.

En ese sentido, Paznay & Lima (2020), menciona que el clima organizacional es un concepto determinante que enriquece el desempeño laboral dentro de las instituciones, debido a que incide significativamente en la productividad; sin embargo, en diversos casos directivos y gerentes les toma demasiado tiempo darse cuenta de que los aspectos más significativos del recurso humano pueden determinar el fracaso o éxito de las instituciones.

Por ello, para su medición se plantea la **motivación** como primeras dimensiones, según Benega & Cardona (2017), es el esfuerzo que los colaboradores están dispuestos a realizar y mantener en su trabajo, siendo evidentemente el tema central de preocupación y atención para todo encargado del área de recursos humanos de cualquier institución u organización. La **comunicación** es considerada como segunda dimensión, para Segredo et al. (2017), es el proceso que poseen las relaciones entre los seres humanos y presente en todo espacio en el que se lleva a cabo, siendo primordial en el entorno laboral. En ese sentido, Lannes (2021), enfatiza lo importante de la comunicación de las expectativas, normas y conductas necesarias para cumplir con las responsabilidades del puesto de una manera que se considere adecuada para la institución.

De igual manera, las **compensaciones** como tercera dimensión, para Louffat (2012), es un proceso técnico de toda administración de potencial humano encargado de recompensar el trabajo realizado por sus empleados con alguna retribución con valor monetario o de servicio/especies, siendo las últimas llamadas como prestaciones. Además, el **liderazgo** como cuarta dimensión, pues Mishra & Ticoria (2021), es definido como aquella influencia de una persona sobre el comportamiento de otros, buscando alcanzar la eficacia y eficiencia y lograr alcanzar los objetivos definidos anticipadamente por medio de convencer y guiar. Finalmente, las **condiciones de trabajo** como quinta y última dimensión, Pupo et al. (2017), indica que es lo que los empleados perciben en relación a la calidad y confort de las condiciones físicas en su ambiente de trabajo, instalaciones y la facilidad en la que los recursos a disposición del empleado son los adecuados.

En relación a la segunda variable llamada **desempeño laboral**, Bohórquez et al. (2020), lo conceptualizan como el rendimiento que poseen los trabajadores al momento de llevar a cabo sus actividades y la manera de cómo se desenvuelven, por ello, muchas instituciones evalúan el directamente el desempeño y así medir el nivel de eficacia y eficiencia al momento de realizar sus labores. Por su parte, Afriyie et al. (2020) indica que son todas las aptitudes respecto a lograr las actividades, cuyos resultados son evidenciados en el cumplimiento de metas, el potencial de desarrollo, excelencia y contribución a las organizaciones.

Mientras que, Castellanos & Castellanos (2011), enfatiza que el desempeño laboral se refiere a una acción real de los empleados con cierta conducta positiva, lo cual es importante para alcanzar las de metas establecidas, pudiendo ser medido de acuerdo a las competencias de cada uno, como también al nivel de su aporte e y que tan identificados se encuentren con la institución.

En ese contexto, Molina (2016), manifiesta que la medición del desempeño es el resultado sistemático que se analiza de una manera particular y continua, pudiendo obtener y observar resultados más exactos, establecer en función a ello tácticas acordes a las capacidades de sus trabajadores y poder agilizar el proceso administrativo, su evaluación ayudará a direccionar los objetivos a desarrollarse, lo cual permitirá cumplir de manera exitosa cualquier trabajo encomendado de manera general o por áreas especificadas.

Asimismo, Bain (2003), indica que son dos los aspectos que intervienen en el desempeño laboral, logrando contribuir en la optimización de la productividad: el factor interno, es aquel proceso donde se involucra el crecimiento y desarrollo de las herramientas, técnicas, estrategias o indicadores ya proyectados con la finalidad ser cumplidos con las metas y objetivos. Mientras que, el factor externo, este compuesto por el ingreso fijo que generara una sociedad para beneficiar a la institución, estudiando muy de cerca las competencias y aquellas necesidades que abren el paso en la sociedad. Por otro lado, Li et al. (2017), sustenta que la segunda variable de estudio, es el comportamiento y no el resultado obtenido de manera personal, es decir, hace referencia a los

conocimientos procedimentales, destrezas, nivel de motivación los cuales son fundamentales en la conducta de los individuos.

En cuanto a los objetivos del desempeño laboral, Sonarita et al. (2019), manifiesta que son dos y se dividen en diferentes campos, donde la participación del recurso participación significativa, pues debido a su naturaleza no pueden integrarse y proponer lineamientos para cumplir las metas y objetivos; de igual manera, ayuda a predecir los conocimientos y el control para tener eficacia en las funciones. El siguiente campo, corresponde a los colaboradores, su desempeño permite distinguir las características y aspiraciones, así como identificar si son idóneos para ocupar cargos, logrando mayores comodidades y beneficios. Respecto a los supervisores, su desempeño opera como una técnica de evaluación y monitoreo constantemente, pues para el mejorar la imparcialidad y comunicación y determinar un salario justo, es necesario que la comunicación con los de menor rango sea la más adecuada (Duque et al., 2019).

Como primera dimensión del desempeño laboral, encontramos a la **responsabilidad**, para Bruno (2010), es el compromiso generado tras asumir un cargo y que al no poder cumplir lo encomendado, el resultado es diversas vicisitudes que por acción u omisión suelen cometer los gestores públicos en el desarrollo de sus funciones, a título de culpa o dolo. Como segunda dimensión, Hanco et al. (2021), manifiesta que las **relaciones interpersonales** establecen un papel fundamental en las instituciones, pues las relaciones con las personas con diferentes puntos de vista, formaciones o percepciones, puede afectar positivamente o negativamente el desempeño laboral.

La tercera dimensión es la conducta, para Rahman et al. (2018), mencionan que esta es caracterizada por la conducta de los empleados hacia sus labores, la institución hacia los superiores inmediatos, demostrando satisfacción, apego sus labores y dedicación completa a la institución. Finalmente, como cuarta y última dimensión, la eficiencia, relacionada con el óptimo aprovechamiento del recurso para lograr los objetivos planteados, considerando elementos como el tiempo asignado, la calidad, pudiendo comparar el monto del recurso consumido frente a lo producido (Reyna, 2017).

III. METODOLOGÍA

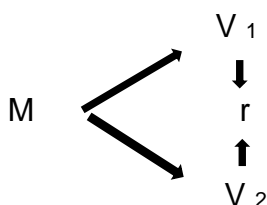
3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de Estudio

Estuvo enfocado en el tipo básico, entonces, Escudero & Cortez (2018), muestra que tipo de investigación se caracteriza por dar conocimientos nuevos o modificar lineamientos teóricos, sin contratarlos con la práctica.

Diseño de investigación

La presente investigación, es un diseño no experimental. Para los autores Colamesta & Pistelli (2014), porque solo se observó las variables. De corte transversal, para Kholmatova et al. (2016), debido a que la información que fue recopilado en un momento específico. De tal manera, correlacional, porque se investigó la repercusión de una variable sobre la otra (Hung & Voss, 2017).



Dónde:

M = 75 Colaboradores

V₁ = Clima organizacional

V₂ = Desempeño laboral

r = Relación

3.2. Variables y operacionalización de variables

Variables

Variable 1: Clima organizacional

Variable 2: Desempeño laboral

Nota: La matriz de operacionalización de variables se ubica en anexos.

3.3. Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Se conformó por una población muestral de 75 colaboradores de la DRSA en Yurimaguas en el periodo 2022.

Criterios Inclusión

- Colaboradores que dieron el visto bueno para participar de la investigación
- Colaboradores que laboraron en la institución por un periodo mayor a 6 meses.

Exclusión:

- Colaboradores de que estaban haciendo uso de sus vacaciones
- Colaboradores con se encontraban con licencia.

Muestra

La muestra fue censal, debido a que se tomó a la totalidad de la población.

Muestreo: No aplica muestreo en el estudio

Unidad de análisis: Un colaborador de la DRSA en Yurimaguas

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Comprende aquellas procedimientos y actividades, las cuales permiten a los investigadores adquirir información necesaria y poder brindar respuesta a la pregunta de investigación (Hernández & Duana, 2018). En tal sentido, en el presente estudio se usó la encuesta como técnica, la cual permite recoger datos mediante la interrogación realizada a los participantes, con la finalidad de que proporcione la información solicitada para el estudio (Arias, 2020).

Instrumentos

Son los recursos utilizados por los investigadores para registrar información y datos respecto a cada variable que se pretende investigar (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). En ese sentido, se empleó un cuestionario para recopilar los datos, el cual consiste en un grupo de interrogantes correctamente enumeradas y presentadas en tablas y varias posibles respuestas que la persona encuestada debe aclarar. (Arias, 2020).

Por ello, el cuestionario para la variable clima organizacional fue constituido por 21 ítems divididos en sus 5 dimensiones con 5 opciones de respuesta en escala Likert, donde 1 es equivalente a nunca y 5 es equivalente a siempre. La dimensión motivación contó con 4 puntos, la dimensión comunicación con 5 puntos, la dimensión compensaciones con 3 puntos, la dimensión liderazgo con 5 puntos y finalmente para la dimensión condiciones de trabajo 4 puntos.

Asimismo, el desempeño laboral fue evaluado con un cuestionario conformado por 15 ítems divididos en 4 dimensiones con 5 opciones de respuesta en escala Likert, donde 1 es equivalente nunca y 5 equivalente a siempre. La dimensión responsabilidad contará con 4 ítems, la dimensión compensaciones con 3 ítems, la dimensión liderazgo con 3 ítems y para la dimensión condiciones de trabajo 5 ítems.

Validez

Los instrumentos han sido validados por medio del criterio de 3 especialistas, quienes aplicaron una ficha de validación compuesta por 10 puntos de evaluación y una escala valorativa de 1 a 5, indicó que los instrumentos poseen la validez necesaria, la cual permitirá alcanzar los objetivos establecidos. En tal sentido, se espera que la calificación promedio sea superior a 41 para considerar válidos los instrumentos de ambas variables.

Tabla 1*Validez*

Variable	N	Experto o especialista	Promedio	Opinión del experto
Clima Organizacional	1	Metodólogo	4.9	Aplicable
	2	Administrador	4.6	Aplicable
	3	Abogado	4.2	Aplicable
Desempeño laboral	1	Metodólogo	4,9	Aplicable
	2	Administrador	4.5	Aplicable
	3	Abogado	4.2	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Cada cuestionario corresponde a cada variable, los mismos que se sometieron al juicio de tres especialistas, los cuales fueron nombrados con anterioridad; quienes poseyeron la responsabilidad de constatar la que cada indicador con su respectiva variable. Respecto al instrumento del clima organizacional, arrojó un valor promedio de 4.56, lo cual equivale al 94.80% de la concordancia de los jueces expertos. Respecto al instrumento del desempeño laboral, dio un resultado de valor promedio de 4.53, es decir al 92% de conformidad por evaluadores; en consecuencia, ambos instrumentos poseen alta validez y reúnen condiciones para aplicarlas a la muestra.

Confiabilidad

Fue probada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, que según Maldonado (2018), se usa para verificar la consistencia de un grupo de datos, los cuales son obtenidos a través de una encuesta con respuestas del tipo politómicos, es decir, las que presentan más de tres opciones de

respuesta o escala de medición. Por lo tanto, la confiabilidad fue determinada con ayuda de una prueba piloto para cada variable, después, los datos fueron analizados y se esperó para lograr un valor igual o superior a 0.8 para que los instrumentos indiquen una confiabilidad adecuada para su aplicación.

Análisis de confiabilidad de la variable: Clima Organizacional

Tabla 2

Confiabilidad de la Variable

	N	%
Válidos	75	100
Excluidos ^a	0	0
Total	75	100

Número de preguntas 21

Tabla 3

Confiabilidad del número de preguntas

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.996	21

Fuente: Elaboración Propia

Análisis de confiabilidad de la variable: Desempeño laboral

Tabla 4

Confiabilidad de variable

	N	%
Válidos	75	100
Excluidos ^a	0	0
Total	75	100

Número de preguntas 15

Tabla 5

Confiabilidad

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.863	15

Fuente: Elaboración Propia

3.5. Procedimientos

En primer lugar, se presentó una solicitud a la DRSA en Yurimaguas para solicitar autorización y poder recolectar los datos aplicando los instrumentos validados y con la confiabilidad necesaria para su aplicación. Después de haber obtenido respuesta positiva por parte de la dirección de la institución, se programó una reunión con los colaboradores de la institución para no interferir con sus actividades asignadas y agilizar la recopilación de los datos, donde se explicó el motivo de la investigación, posterior a ello, se entregó ambos cuestionarios para ser desarrollados por un tiempo aproximado de 20 min.

3.6. Métodos de análisis de datos

Posterior al recojo de datos, fueron tabulados y procesados en el programa estadístico SPSS-26. Asimismo, para determinar los niveles de

cada variable, se llegó a emplear la estadística descriptiva mediante cuadros de frecuencia y porcentaje. Además, se empleó la estadística inferencias al realizar la prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov, pues la muestra supera los 50 individuos, lo cual permitió establecer que estadístico de correlación utilizar como Spearman o Pearson y estimar la relación existente entre las variables.

3.7. Aspectos éticos

Se usó algunos de los lineamientos éticos de la, como el de autonomía, pues cada participante del estudio fue previamente informado y su participación fue voluntaria. También, el principio de justicia, debido a que la muestra fue seleccionada de manera justa y sin distinción de género, raza, religión o nivel económico. De igual manera, el principio de beneficencia, ya que se benefició la institución a través de sus colaboradores. Finalmente, el principio de no maleficencia, pues la información recolectada con ayuda de los instrumentos no fue divulgada, pudiendo causar perjuicio alguno para los colaboradores de DRSA en Yurimaguas.

IV. RESULTADOS

4.1. Identificar el nivel del clima organizacional en la DRSAA, Yurimaguas – 2022

Tabla 6

Nivel de Clima Organizacional.

Niveles	Intervalo	N°	%
Bajo	21 - 48	4	5.3%
Medio	49 - 76	63	84%
Alto	77 - 105	8	10.7%
Total		75	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la DRSAA

Interpretación:

Se observó en la tabla 6 el nivel de clima organizacional predominante en la DRSAA fue medio con 84%, alto con 10.7% y nivel bajo con 5.3%.

4.2. Identificar el nivel del desempeño laboral en la DRSAA, Yurimaguas – 2022

Tabla 7

Nivel de Desempeño laboral

Niveles	Intervalo	N°	%
Bajo	15 - 34	0	0
Medio	35 - 54	0	0
Alto	55 - 75	75	100%
Total		75	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la DRSAA

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 7, se observó que el nivel de desempeño laboral predominante en los colaboradores de la DRSAA fue alto con el 100%.

4.3. Determinar la relación entre las dimensiones de clima organizacional y desempeño laboral en la DRSA, Yurimaguas – 2022

Prueba de hipótesis

Ho: La información de la muestra proceden de una distribución normal

Ha: La información de la muestra no proceden de una distribución normal

Donde:

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor $p < 0.05$, se acepta Ha

En tal sentido, la prueba de normalidad seleccionada fue la de Kolmogorov Smirnov, porque la muestra fue de 75, donde se definió si la información posee una distribución normal, para así determinar el coeficiente de correlación utilizar en la contrastación de la hipótesis.

Tabla 8

Prueba de normalidad entre las dimensiones del clima organizacional y la variable desempeño laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	,210	75	,000
Comunicación	,125	75	,006
Compensaciones	,081	75	,020*
Liderazgo	,162	75	,000
Condiciones de Trabajo	,116	75	,014

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la DRSA

Interpretación

De acuerdo la tabla 8, dado que el valor de sig. = 0,000 para motivación, 0,006 para comunicación, 0,020 para compensaciones, 0,000 para liderazgo y 0,014

para condiciones de trabajo. En tal sentido, se aceptó la H_a , la cual indica que la muestra no tiene una distribución normal, por ello, se aplicó una prueba estadística no paramétrica como el coeficiente de Correlación de Spearman.

4.4: Determinar la relación entre las dimensiones de clima organizacional y desempeño laboral en la DRSAA, Yurimaguas – 2022

Prueba de hipótesis:

Ho: No existe relación entre las dimensiones de clima organizacional y el desempeño laboral

Ha: Existe relación entre las dimensiones de clima organizacional y el desempeño laboral

Donde:

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis alterna (H_a).

Tabla 9

Relación entre las dimensiones del clima organizacional y desempeño laboral

			motivación	comunicación	compensaciones	liderazgo	condiciones de trabajo	Desempeño laboral
de Spearman	Motivación	r	1,000	,625**	,493**	,508**	,395**	,492**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000	,000
		N	75	75	75	75	75	75
	Comunicación	r	,625**	1,000	,655**	,647**	,491**	,399**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000	,000
		N	75	75	75	75	75	75
	Compensaciones	r	,493**	,655**	1,000	,716**	,655**	,448**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000	,000

	N	75	75	75	75	75	75
Liderazgo	r	,508**	,647**	,716**	1,000	,649**	,407**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75
Condiciones de trabajo	r	,395**	,491**	,655**	,649**	1,000	,410**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.	,000
	N	75	75	75	75	75	75

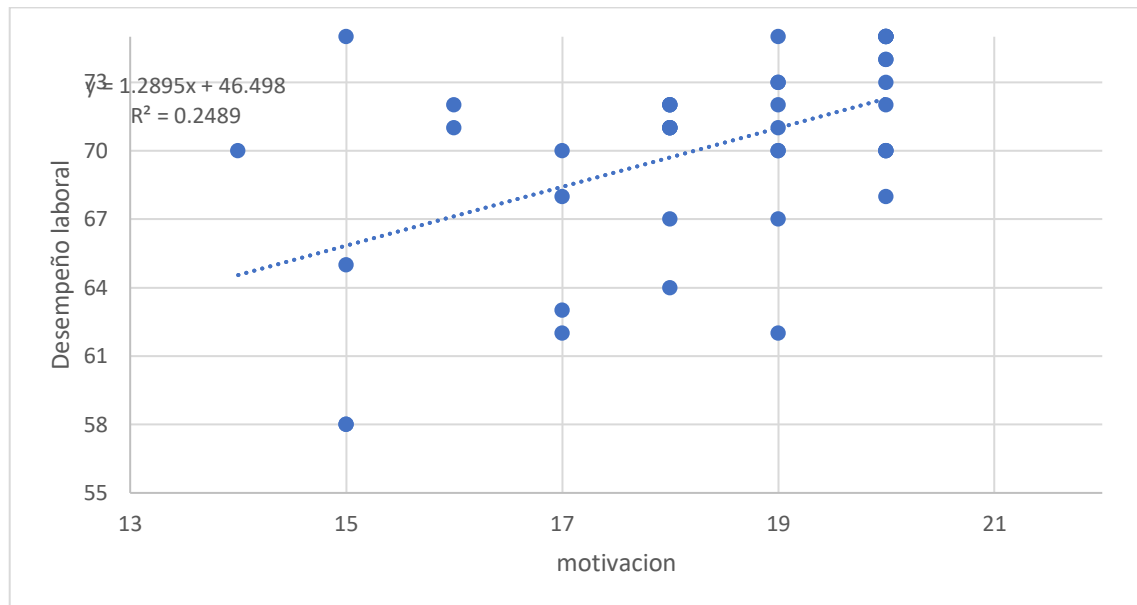
Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Se observó en la tabla 9 la correlación entre la dimensión motivación y el desempeño laboral, donde se obtuvo coeficiente de 0,492 y $p < 0.05$, lo cual indica correlación positiva moderada. Además, entre comunicación y el desempeño laboral se obtuvo un valor de coeficiente de 0,399 y un $p < 0.05$, lo cual indica correlación positiva baja, luego entre compensaciones y desempeño laboral se obtuvo coeficiente de 0,448 y un $p < 0.05$, lo cual indica correlación positiva moderada, también entre la liderazgo y desempeño laboral con coeficiente de 0,407 y un $p < 0.05$, lo cual explica correlación positiva moderada, de tal manera, entre la condiciones de trabajo y desempeño laboral se obtuvo coeficiente de 0,410 y $p < 0.05$, lo cual indica correlación positiva moderada.

Figura 1

Correlación de Spearman entre la dimensión motivación de clima organizacional y la variable desempeño laboral



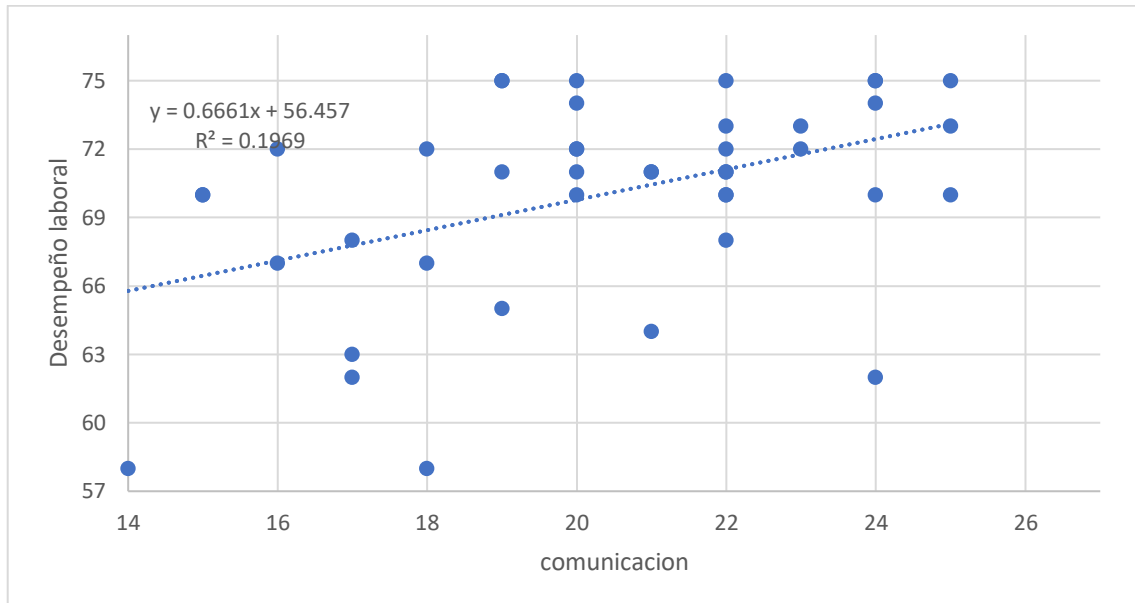
Fuente: Base de datos trabajado en SPSS versión 27.

Interpretación:

Se observa en la figura 1 que existe un $R^2 = 0.2489$, lo cual evidencia que el 24.89% de desempeño laboral es influenciado por la motivación.

Figura 2

Correlación de Spearman entre la dimensión comunicación de clima organizacional y la variable desempeño laboral.



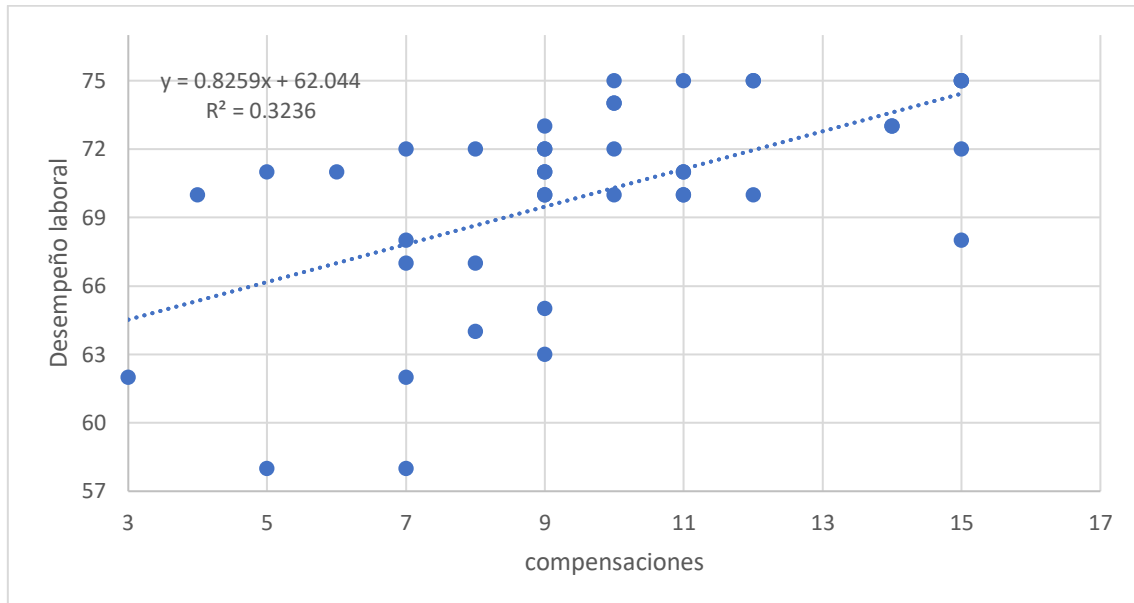
Fuente: Base de datos trabajado en SPSS versión 27.

Interpretación:

Se muestra en la figura 2 que existe un $R^2=0.1969$, lo cual evidencia que el 19.69% de desempeño laboral es influenciada por la comunicación.

Figura 3

Correlación de Spearman entre la dimensión compensaciones de clima organizacional y la variable desempeño laboral.



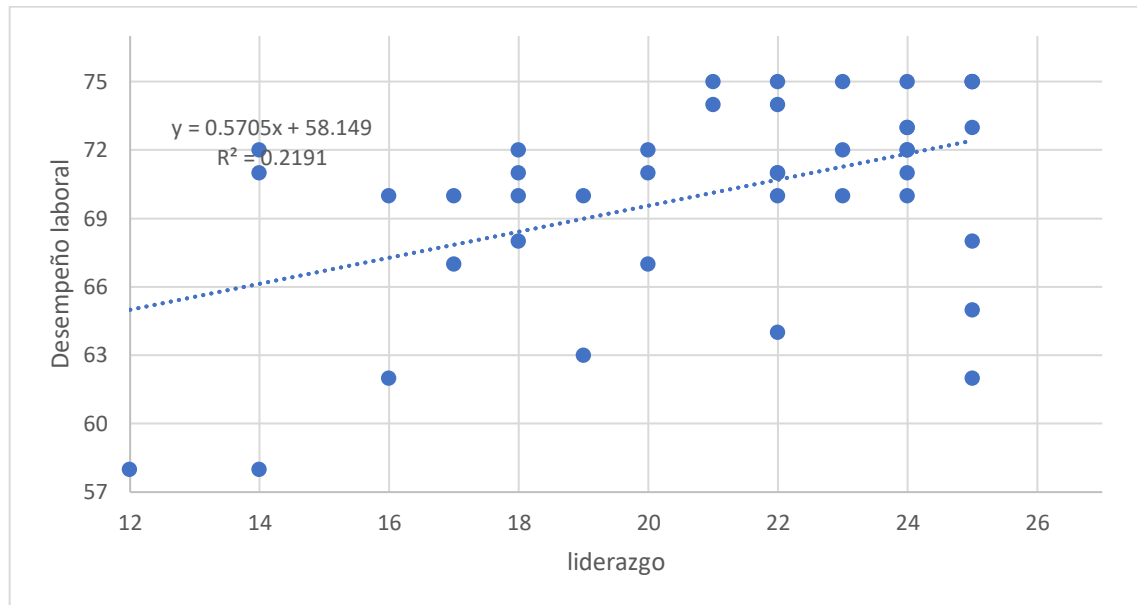
Fuente: Base de datos trabajado en SPSS versión 27.

Interpretación:

Se muestra en la figura 3 que existe un $R^2=0.3236$, lo cual evidencia que el 32.36% de desempeño laboral es influenciada por las compensaciones.

Figura 4

Correlación de Spearman entre la dimensión liderazgo de clima organizacional y la variable desempeño laboral.



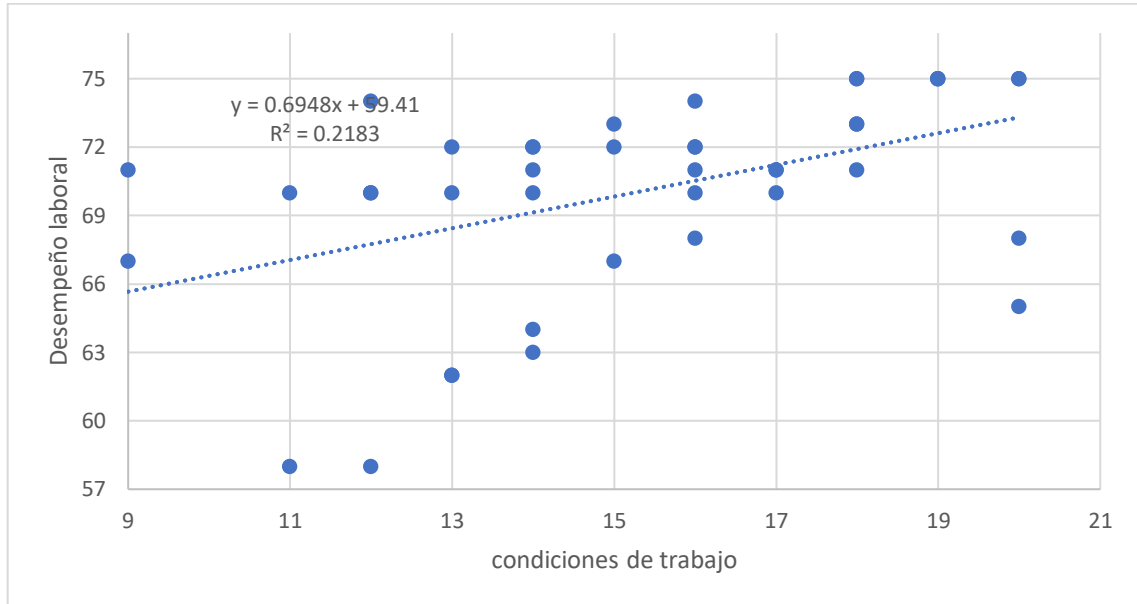
Fuente: Base de datos trabajado en SPSS versión 27.

Interpretación:

Se puede observar en la figura 4 que existe un $R^2=0.2191$, lo cual evidencia que el 21.91% de desempeño laboral es influenciada por el liderazgo.

Figura 5

Correlación de Spearman entre la dimensión condiciones de trabajo de clima organizacional y la variable desempeño laboral.



Fuente: Base de datos trabajado en SPSS versión 27.

Interpretación:

Se muestra en la figura 5 que existe un $R^2=0.2183$, lo cual evidencia que el 21.83% de desempeño laboral es influenciada por las condiciones de trabajo.

4.5. Establecer la relación entre clima organizacional y desempeño laboral.

La investigación plantea la siguiente hipótesis general:

Ha: Existe relación significativa entre variables

HO: No existe relación significativa entre variables

Tabla 10

Relación entre la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral.

Correlaciones			
		Asignación clima organizacional	Desempeño laboral
clima organizacional	Correlación de Spearman	1	,463**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	75	75
Desempeño laboral	Correlación de Spearman	,463**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	75	75

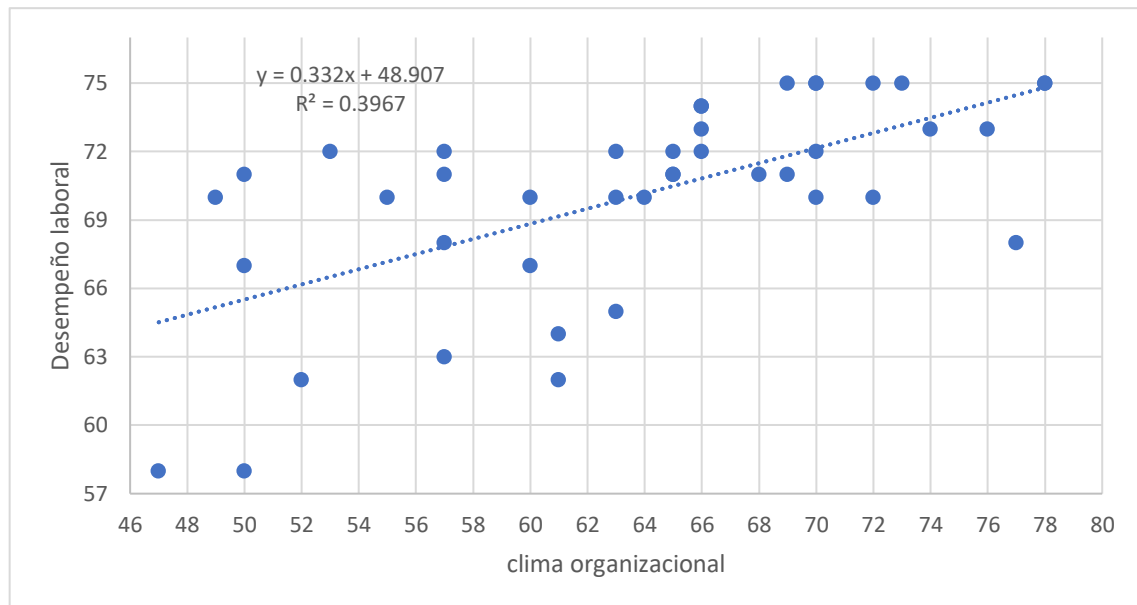
Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación:

En la tabla 10, mediante el coeficiente Rho de Spearman, se pudo determinar una Sig.<0.05. En tal sentido, se rechaza Ho y se acepta la Ha, la cual indica que existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la DRSA, Yurimaguas – 2021. Asimismo, se tiene una correlación Rho de Spearman de 0.463, lo cual indica correlación positiva moderada.

Figura 6

Correlación de Spearman entre la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral.



Fuente: Base de datos trabajado en SPSS versión 27.

Interpretación:

La figura 6 muestra que existe un $R^2=0.3967$, lo cual evidencia que el 39.67% de desempeño laboral es influenciada por el clima organizacional.

V. DISCUSIÓN

En cuanto al objetivo establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la DRSAA, Yurimaguas – 2022, fue predominante en los colaboradores de la DRSAA el nivel medio 84%, seguido del nivel alto 10.7% y nivel bajo 5.3%. Este resultado demuestra que la mayoría de los colaboradores en la DRSAA realizan sus actividades en un clima organizacional no tan adecuado para el desarrollo de sus labores. Lo cual guarda relación con lo indicado por Berberoglu (2018), cuando indica que el clima organizacional es propio de todo empleado que labora en entidades públicas como privadas, llevando a cabo sus distintas labores profesionales y también pueden estar influenciados por el ambiente generado diariamente en su ámbito laboral.

Respecto al objetivo identificar el nivel del desempeño laboral en la DRSAA, Yurimaguas – 2022 fue predominante el nivel alto con 100%. Este resultado indica que el total de los colaboradores en la DRSAA perciben que realizan sus labores asignadas de la manera más apropiada, lo cual puede reflejarse en su desarrollo de manera eficaz y eficiente. Guardando relación con lo mencionado por Bohórquez et al. (2020), cuando indica que el desempeño laboral es el rendimiento que poseen los trabajadores al momento de llevar a cabo sus actividades y la manera de cómo se desenvuelven, por ello, muchas instituciones evalúan el directamente el desempeño y así medir el nivel de eficacia y eficiencia al momento de realizar sus labores.

En cuanto a lo que se mostró de la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, se obtuvo los siguientes valores de sig. 0,000 para motivación, 0,006 para comunicación, 0,020 para compensaciones, 0,000 para liderazgo y 0,014 para condiciones de trabajo

En tal sentido, sobre el objetivo determinar la relación entre las dimensiones de clima organizacional y desempeño laboral en la DRSAA, Yurimaguas – 2022, donde entre la correlación entre motivación y el desempeño laboral, donde se obtuvo un $r=0,492$ y un $p<0.05$, lo cual indica una correlación positiva moderada. Además, entre comunicación y el desempeño laboral se obtuvo $r=0,399$ y un $p<0.05$, lo cual indica una correlación positiva baja, luego entre

compensaciones y el desempeño laboral se obtuvo $r=0,448$ y un $p<0.05$, lo cual indica correlación positiva moderada, también entre liderazgo y el desempeño laboral $r=0,407$ y un $p<0.05$, lo cual indica una correlación positiva moderada, así mismo, entre condiciones de trabajo y el desempeño laboral se obtuvo $r=0,410$ y un $p<0.05$, lo cual indica correlación positiva moderada.

Asimismo, existe un coeficiente de $R^2=0.2489$, lo cual evidencia que el 24.89% de desempeño laboral es influenciada por la motivación. También, que existe un $R^2=0.1969$, lo cual evidencia que el 19.69% de desempeño laboral es influenciada por la comunicación. Además, existe un $R^2=0.3236$, lo cual evidencia que el 32.36% de desempeño laboral es influenciada por las compensaciones. De igual manera, existe un $R^2=0.2191$, lo cual evidencia que el 21.91% de desempeño laboral es influenciada por el liderazgo. Asimismo, existe un $R^2=0.2183$, lo cual evidencia que el 21.83% de desempeño laboral es influenciada por las condiciones de trabajo.

Finalmente, en relación al objetivo general, establecer la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en la DRSA, Yurimaguas 2022, donde se obtuvo un coeficiente de $0,463$ y un $p<0.05$, en tal sentido, se aceptó la H_0 , que indica una correlación positiva moderada y significativa entre las variables, también se encontró un $R^2=0.3967$, lo cual evidencia que el 39.67% de desempeño laboral es influenciada por el clima organizacional, lo cual indica que al mejorar la variable 1 mejorará la variable 2.

Se puede contrastar con la información de Araujo (2021), donde evidenció que los valores del clima organizacional y desempeño laboral en el personal administrativo de la DRTRJ se relacionan significativamente. Asimismo, Badaruddin et al. (2021), donde concluyeron en la existencia de una asociación entre el clima organización y desempeño laboral, es decir, el ámbito de trabajo tiene un papel esencial para mejorar en los empleados su rendimiento y cumplir sus labores. También, con el resultado de Chanca (2021), donde concluyendo que, se presentó asociación significativa entre las variables debido a que se presentó un $r = 0,631$, aceptando que el clima organizacional es determinante y primordial y significativo en la institución, concibiéndose en las demás personas como efectivo.

De igual manera, con lo reportado por Chagray et al. (2020), pues concluyeron que, el clima organizacional dentro de la compañía es muy favorable y de manera positiva influye en el desempeño de sus empleados. Por su parte, con Ruíz (2021), concluyó en la existencia de una relación alta y positiva entre ambas variables de estudio, pues el coeficiente de Spearman fue de 0,867 y un $p < 0.05$. Igualmente, Guerrero (2022), concluyó en la existencia de una relación positiva alta entre el clima organizacional y el desempeño laboral al presentar una $\text{sig.} < 0.05$ y un coeficiente de 0.860. De igual modo, Flores (2020), concluyó que, existe correlación positiva baja entre el clima organizacional y el desempeño laboral al presentar un coeficiente de 0.320 y una significación bilateral igual 0,00.

Por otro lado, el resultado de la presente investigación difiere de lo encontrado por López (2022), pues concluyo que, existe algo significativo en relación al clima organizacional debido a la poca organización del personal administrativo como el de los jefes inmediatos, lo cual se refleja en la poca comunicación, poca coordinación y falta de reuniones; lo cual indica que las funciones no se están realizando de manera adecuada en beneficio de la institución.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Existe correlación positiva moderada entre la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral al presentar un $Rho=0,463$; $p= 0,000$, además de un $R^2=0.3967$ evidenciándose que el 39.67% de desempeño laboral es influenciada por el clima organizacional, lo cual indica que al mejorar el clima organización mejorará el desempeño laboral.
- 6.2. El nivel de clima organizacional que percibieron los colaboradores en la DRSA es medio con el 84%, lo cual indica que la gran parte de los colaboradores realizan sus actividades en un clima organizacional no tan adecuado para el desarrollo de sus labores.
- 6.3. El nivel de desempeño laboral ejecutado que perciben los colaboradores de la DRSA es Alto al 100%, lo cual indica que la totalidad de colaboradores realizan sus labores asignadas de la manera más apropiada.
- 6.4. Existe relación positiva moderada entre la motivación y el desempeño laboral al obtener un $r= 0,492$ y un $p<0.05$. Además, existe relación positiva baja entre comunicación y el desempeño laboral al obtener un $r= 0,399$ y un $p<0.05$. También, existe relación positiva moderada entre compensaciones y el desempeño al obtener un $r=0,448$ y un $p<0.05$. De igual manera, existe relación positiva moderada entre liderazgo y el desempeño laboral al obtener un $r=0,407$ y un $p<0.05$. Asimismo, existe relación positiva moderada entre condiciones de trabajo y el desempeño laboral al obtener un $r= 0,410$ y un $p<0.05$.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. A la directora y su equipo de trabajo, fomentar la motivación mediante incentivos a los colaboradores de todas las áreas, desde el área de recursos humanos hasta el área de mantenimiento.
- 7.2. A todos los colaboradores en general, respetar el rango que le pertenece, ya que mediante esa premisa todo el clima Organizacional tendrá un mejor tono a la hora de cumplir las metas.
- 7.3. A los colaboradores de cada unidad, incentivar una buena comunicación para transferir a sus jefes las necesidades sobre las condiciones de trabajo y seguir desempeñando de la mejor manera sus labores.
- 7.4. A los jefes de cada área, mantener una buena comunicación hacia sus subalternos a la hora de realizar sus tareas cotidianas bajo la línea del respeto, asimismo mostrar empatía hacia los demás.

REFERENCIAS

- Afriyie, S., Kong, Y., Lartey, P., Kaodui, L., Bediako, I., Wu, W., & Kyeremateng, P. (2020). Financial performance of hospitals: A critical obligation of corporate governance dimensions. *The International Journal of Health Planning and Management*, 35(6), 1468–1485. <https://doi.org/10.1002/HPM.3049>
- Alsuwaidi, M., Alshurideh, M., Al Kurdi, B., Salloum, S.A. (2021). *Performance Appraisal on Employees' Motivation: A Comprehensive Analysis*. En: Hassanien, A.E., Slowik, A., Snášel, V., El-Deeb, H., Tolba, F.M. 1st ed. *Proceedings of the International Conference on Advanced Intelligent Systems and Informatics 2020*.
https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-58669-0_61
- Araujo Reyes, L. D. (2021). *Clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la dirección regional de transporte-Región Junín período 2018*. [Tesis de Maestría, Centro de Estudios Nacionales]. <http://repositorio.caen.edu.pe/handle/20.500.13097/205>
- Bain. (2003). *La productividad*. Colombia: McGraw-Hill.
- Badaruddin, Hanna, Jumareng H, and Momo A, H. (2021). The Influence of Leadership and Organizational Climate on Employee Performance of the Youth and Sports Office of Southeast Sulawesi Province. *Review of International Geographical Education (RIGEO)*, 11(12), 1879-1890. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=21460353&AN=155719116&h=wXgcjmjTifWL1aqq4tyma3a2mDqSBAFoYG8URPmGQ%2BuHB7qkolhvcH1LFbcoKzGBrjStuf0T25tezBI8zTnXQ%3D%3D&crl=c>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18(1), 399- 407. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). Motivation and work performance: human capital as a key factor in an

- organization. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-
- Benega, C. M., & Cardona, D. C. (2017). Incidencia del Clima Organizacional en la Motivación de los Empleados de la Universidad Católica de Cuenca. *PODIUM Edición special*, 17(1), 101-127.
<https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/80/79>
- Bruno, E. (2010). Responsabilidad Administrativa de los Servidores y Funcionarios Públicos. Perú.
- Castellanos, J. & Castellanos, C. (2011). La gestión del desempeño en las organizaciones. Concepciones teóricas. España: Ariel.
- Chanca, J. A. (2021). Eficiencia del Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico del Ejército. *Revista Cientific*, 6(22), 270-290.
http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/818/1340
- Chagra, N. H., Ramos, S. E., Neri, A. C., Maguiña, R. M., & Hidalgo, Y. N. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa lechera peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), 21 – 29.
<https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/3297>
- Chuquicahua, W. E. (2022). *Clima Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78832/Chuquicahua_DWE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Colamesta, V., & Pistelli, R. (2014). *Study design: features of non-experimental studies*. 1° ed. Respiratory Epidemiology
- Duque, V., Sarache, W., & Gutiérrez, E. (2019). Sustainable supply chain management practices and sustainable performance in hospitals: A systematic review and integrative framework. *Sustainability*, 11(21), 5949–6001. <https://doi.org/10.3390/SU11215949>

- Escudero, C. L., & Cortez, L. A. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. 1° ed. Ediciones UTMACH. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1-Introducci%C3%B3n%20a%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf>
- Flores, S. M. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, Juanjuí – 2020. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48312/Flores_MSM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gonzáles, J., Ramirez, R., Terán, N., & Palomino, G. (2020). Clima organizacional en el sector público latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 1157-1170. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/318/414>
- Guerrero, C. D. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80269/Guerrero_CHCD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hanco, M. S., Carpio, A., Laura, Z. J., & Flores, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 186-194. <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v12n3/2219-7168-comunica-12-03-186.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: Mc Graw Hill
- Hung, M., & Bounsanga, J. (2017). Wright M. Interpretation of correlations in clinical research. *Postgraduate Medicine*, 129(8), 902-906. <https://doi.org/10.1080/00325481.2017.1383820>
- Kholmatova, K. K., Gorbatova, M. A., Kharkova, O. A., & Grijbovski, A. M. (2016). Cross-sectional studies: Planning, Sample size, data analysis. *Human*

Ecology, 2(1), 49-56. <https://journals.eco-vector.com/1728-0869/article/view/16945>

- Lennes, H. (2021). Effect of Organizational Communication on Organizational Climate and Organizational Effectiveness. *Undergraduate Journal of Psychology*, 31(1), 31-39. <https://journals.charlotte.edu/ujop/article/view/926>
- Li, L., Ai, H., Gao, L., Zhou, H., Liu, X., Zhang, Z., Sun, T., & Fan, L. (2017). Moderating effects of coping on work stress and job performance for nurses in tertiary hospitals: A cross-sectional survey in China. *BMC Health Services Research*, 17(1), 1–8. <https://doi.org/10.1186/S12913-017-2348-3>
- López, S. R. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de áreas administrativas en un hospital I de Lambayeque*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78514/L%c3%b3pez_CSDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 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://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JMD-08-2020-0245/full/html>
- Molina, E. (2016). Estudio de la correlación existente entre el plan anual de capacitación y la evaluación de desempeño laboral de los odontólogos y su impacto en el desarrollo organizacional del servicio, distrito 05d06 Salcedo Salud. mayo 2016 [Tesis de pregrado, Universidad Central de Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/11663/1/T-UCE-0006-009-2016.pdf>
- Paredes, P. R., & Quiroz, J. G. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista San Gregorio*, 46(2), 83-95. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/v1n46/2528-7907-rsan-1-46-00081.pdf>

- Pasmay Ramos, S.G., & Lima Rojas, D. (2020). Clima Laboral en Empresas Ecuatorianas Fabricantes de Carrocerías: Caso CANFAC. *Podium*, 37(1), 15–26.
http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2588-09692020000200015
- Pupo, B., Velázquez, R., & Tamayo, M. A. (2027). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en empresas holguineras. *Ciencias Holguín*, 23(4), 71-83.
<https://www.redalyc.org/journal/1815/181553376006/html/>
- Rahman, M. H., Rahman, S., & Uddin, A. (2018). Deviant Workplace Behavior and Job Performance: The Moderating Effect of Transformational Leadership. *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)*, 11(1), 147-183.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3752602
- Ramos, C. (2010). Know-How las 8 Habilidades que distinguen a las personas de buen desempeño de las demás. Colombia: Norma.
https://books.google.com.pe/books/about/Know_how.html?id=MldUIvNArwC&redir_esc=y
- Ramos, J. P., Acosta, R. A., Ramos, K. C., & Martínez, A. B. (2019). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma, año 2018. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7(54). 1-33.
<https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1246/220>
- Reyna, Y. (2017). El control a la gestión en la administración pública: una mirada a las legislaciones de Ecuador y Perú. *Revista San Gregorio*, 27(19), 154-167.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6236969>
- Rodas, B. I. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67151>

- Ruiz, T. S. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71448/Ruiz_RT-S-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, J. L., Aguirre, M. G., & Martínez, P. (2012) *Clima organizacional*, 1ª edición, publicado por EAE:
[https://books.google.com.pe/books?id=ynXruQAACAAJ&dq=Aguirre,+M+%26+Mart%C3%ADnez,+L.+\(2012\)+Clima+organizacional&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y](https://books.google.com.pe/books?id=ynXruQAACAAJ&dq=Aguirre,+M+%26+Mart%C3%ADnez,+L.+(2012)+Clima+organizacional&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y)
- Segredo, A. M., García, A. J., López, P., León, P., & Perdomo, I. (2017). Comunicación organizacional como dimensión necesaria para medir el clima en las organizaciones en salud pública. *Horizonte sanitario*, 16(1), 28-37.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74592017000100028&script=sci_arttext
- 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>
- Sonarita, G., Sudjarwo, S., & Hariri, H. (2019). Relationships between organizational climate and organizational Commitment: A Literature review in the asian context. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 3(4), 24542501. <https://www.rsisinternational.org/journals/ijriss/Digital-Library/volume-3issue-5/167-171.pdf>
- 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-yambiente-organizacional.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima Organizacional	Según Berberoglu (2018), se determina como el comportamiento que poseen los trabajadores en toda entidad pública o privada, en la cual llevan a cabo sus diversas actividades profesionales, y se sienten influenciados por todo el ambiente que se genera diariamente en el entorno institucional.	Se determinará mediante la aplicación de un cuestionario sobre el clima organizacional.	Motivación	Desarrollo de tareas con agrado	Ordinal
				Motivación diaria en el trabajo	
				Valoración del trabajo realizado	
				Trabajo gratificante	
			Comunicación	Comunicación adecuada con el jefe	
				Comunicación adecuada con los compañeros	
				Comunicación sobre logros y dificultades	
				Información para realizar su trabajo	
				Escucha de ideas y sugerencias	
			Compensaciones	Reconocimientos	
				Beneficios y recompensaciones satisfactorios	
				Salario justo y equitativo	
				Ordenes factibles de cumplir	

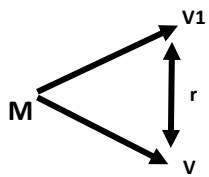
			Liderazgo	Buena relación con los superiores	
				Conocimiento sobre el reglamento	
				Oportunidad de capacitación	
				Apoyo por parte de los superiores	
			Condiciones de trabajo	Ambiente de trabajo	
				Equipamiento moderno	
				Seguridad en el trabajo	
				Horario del trabajo	
Desempeño laboral	Para Bohórquez et al. (2020), es el rendimiento que posee cada trabajador al momento de realizar las actividades asignadas, el desenvolvimiento con el que actúa, es por esto que gran parte de las empresas evalúan el desempeño para medir el grado de eficacia y eficiencia con que realizan sus actividades.	Se determinará mediante la aplicación de un cuestionario sobre el desempeño laboral.	Responsabilidad	Puntualidad	Ordinal
				Asistencia al trabajo	
				Orden	
				Cuidado de bienes asignados	
			Relaciones interpersonales	Cordialidad con el jefe inmediato	
				Cordialidad con los compañeros	
				Cordialidad con el público usuario	
			Conducta	Trabajo en equipo	
				Comprensión con los compañeros	
				Coordinación con los jefes inmediatos	
			Eficiencia	Atención en beneficio del usuario	
				Optimización de Recursos	

				Trabajo satisfactorio	
				Trabajo oportuno	
				Evita errores	

ANEXO 2

Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis		Técnica e Instrumentos								
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la DRSA, Yurimaguas - 2022?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel del clima organizacional en la DRSA, Yurimaguas - 2022? ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral en la DRSA, Yurimaguas - 2022? ¿Cuál es relación entre las dimensiones de clima organizacional y desempeño laboral en la DRSA, Yurimaguas - 2022?</p>	<p>Objetivo general Establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la DRSA, Yurimaguas – 2022.</p> <p>Objetivos específicos Identificar el nivel del clima organizacional en la DRSA, Yurimaguas – 2022 Identificar el nivel del desempeño laboral en la DRSA Yurimaguas – 2022 Determinar la relación entre las dimensiones de clima organizacional y desempeño laboral en la DRSA, Yurimaguas – 2022</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la DRSA, Yurimaguas – 2022</p> <p>Hipótesis específicas El nivel del clima organizacional en la DRSA, Yurimaguas – 2022, es bajo. El nivel del desempeño laboral en la DRSA, Yurimaguas – 2022, es bajo Existe relación significativa entre las dimensiones de clima organizacional y el desempeño laboral en la DRSA, Yurimaguas – 2022</p>		<p>Técnica La técnica que se utilizará es encuesta</p> <p>Instrumentos El instrumento que se utilizará es cuestionario</p>								
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones										
<p>Diseño: Diseño no experimental</p>	<p>Población La población estará conformada por 75 colaboradores en la DRSA, Yurimaguas – 2022</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1205 1174 1397 1214">Variables</th> <th data-bbox="1397 1174 1740 1214">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1205 1214 1397 1246" rowspan="5">Clima Organizacional</td> <td data-bbox="1397 1214 1740 1246">Motivación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1397 1246 1740 1278">Comunicación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1397 1278 1740 1310">Compensaciones</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1397 1310 1740 1342">Liderazgo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1397 1342 1740 1374">Condiciones de Trabajo</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Clima Organizacional	Motivación	Comunicación	Compensaciones	Liderazgo	Condiciones de Trabajo		
Variables	Dimensiones											
Clima Organizacional	Motivación											
	Comunicación											
	Compensaciones											
	Liderazgo											
	Condiciones de Trabajo											



Dónde:

M: 75 colaboradores
V1: Clima Organizacional

V2: Desempeño laboral
r: Relación

Muestra

La muestra será censal, ya que se tomará al total de la población para la muestra de estudio.

Desempeño laboral	Responsabilidad	
	Relaciones Interpersonales	
	Conducta	
	Eficiencia	

ANEXO 3

Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO: CLIMA ORGANIZACIONAL

INDICACIONES: La recolección de datos se realizará a los colaboradores en la Dirección de Red de Salud Alto Amazonas, Yurimaguas – 2022

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

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

N°	ITEMS	Puntaje				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: MOTIVACION						
01	¿Desarrolla las tareas asignadas con agrado?					
02	¿Muestra actitud positiva al realizar el trabajo asignado?					
03	¿Considera que existe respeto hacia el trabajo realizado por mi persona?					
04	¿Considera que el resultado de su trabajo es muy gratificante?					
DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN						
08	¿Percibe de manera positiva la comunicación con su jefe inmediato?					
09	¿Percibe de manera positiva la comunicación con sus compañeros de trabajo?					
10	¿Los superiores suelen comunicar a los trabajadores sobre los logros y dificultades de la institución?					
11	¿Recibe la información necesaria para el desarrollo de sus labores diarias?					
12	¿Los superiores suelen escuchar ideas y sugerencias de los trabajadores?					
DIMENSIÓN: COMPENSACIONES						

16	¿La institución realiza reconocimientos a sus trabajadores cuando cumplen las metas trazadas?					
17	¿La institución brinda oportunidad a los trabajadores de ser promovidos a mejores puestos laborales según habilidades, destrezas y rendimientos?					
18	¿La remuneración que recibo es justa respecto al trabajo que realizo?					
DIMENSIÓN: LIDERAZGO						
19	¿Considera que las órdenes brindadas por sus jefes son posible de realizar?					
20	¿Considera que existe una buena relación con sus superiores?					
21	¿Considera que sus superiores conocen el reglamento institucional?					
22	¿Los superiores brindan la oportunidad de capacitación a los trabajadores?					
23	¿Al momento de desarrollar sus labores cuenta con el apoyo de sus superiores					
DIMENSION: CONDICIONES DE TRABAJO						
24	¿El ambiente donde se desarrollan sus labores diarias presenta las condiciones físicas adecuadas?					
25	¿Dispone de equipos con tecnología moderna que facilita el trabajo diario?					
26	¿La institución establece acciones de seguridad para velar por su integridad en su jornada laboral?					
27	¿La institución respeta el horario laboral asignado, evitando alteraciones de último minuto?					

CUESTIONARIO: DESEMPEÑO LABORAL

INDICACIONES: La recolección de datos se realizará a los colaboradores en Dirección de Red de Salud Alto Amazonas, Yurimaguas – 2022

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

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

N°	ITEMS	Puntaje				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: RESPONSABILIDAD						
01	¿Es puntual con los horarios o fechas establecidas para presentar lo asignado?					
02	¿Suele asistir de manera regular a la institución donde labora?					
03	¿Al momento de desarrollar sus labores, los realiza con total orden?					
04	¿Es cuidadoso con los bienes asignados para realizar sus labores?					
DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES						
13	¿Promueve un trato cordial entre usted y su jefe inmediato?					
14	¿Promueve un trato cordial entre usted y sus compañeros de trabajo?					
15	¿Promueve un trato cordial entre usted y los usuarios de la institución?					
DIMENSIÓN: CONDUCTA						
16	¿Considero que me integro fácilmente a los equipos de trabajo que me son asignados?					
17	¿Al momento del trabajo en equipo comprendo y respeto la opinión de los demás trabajadores?					

18	¿Ante cualquier dificultad, la coordinación es directamente con el jefe inmediato?					
DIMENSION: EFICIENCIA						
20	¿La atención brindada es en beneficio de los usuarios de la institución?					
21	¿Al momento de realizar las actividades, trata en lo posible de optimizar los recursos?					
22	¿Su jefe inmediato muestra satisfacción al revisar las asignaciones que usted resolvió y entregó?					
23	¿Suele ser oportuno al desarrollar o entregar lo asignado?					
24	¿Suele estar pendiente de evitar errores que perjudiquen su desempeño dentro de la institución?					

ANEXO 4

Validación de los instrumentos de investigación

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Sindy B. Cabrera Pezo
 Institución donde labora : Municipalidad Provincial del Dorado
 Especialidad : Maestra en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Clima Organizacional
 Autor (s) del instrumento (s) : Juli Lozano López

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable Clima Organizacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Clima Organizacional					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.			X		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Clima Organizacional					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Clima Organizacional				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

42

Yurimaguas, 03 de junio de 2022



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Sindy B. Cabrera Pezo
 Institución donde labora : Municipalidad Provincial del Dorado
 Especialidad : Maestra en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desempeño Laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Juil Lozano López

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable Desempeño Laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño Laboral				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño Laboral					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.			X		
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño Laboral				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						

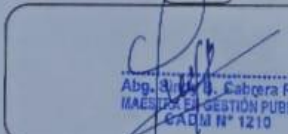
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

42

Yurimaguas, 03 de junio de 2022


 Abg. Sindy B. Cabrera Pezo
 MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA
 C.A.U.M. N° 1210

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Mery Alexandra Flores Isuiza
 Institución donde labora : Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Clima Organizacional
 Autor (s) del instrumento (s) : Jull Lozano López

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable Clima Organizacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Clima Organizacional					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Clima Organizacional				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Clima Organizacional					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46

Yurimaguas, 03 de junio de 2022


 Lic. Mery A. Flores Isuiza
 MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Mery Alexandra Flores Isuiza
 Institución donde labora : Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desempeño Laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Jull Lozano López

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable Desempeño Laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño Laboral					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño Laboral					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño Laboral				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Yurimaguas, 03 de junio de 2022


 Lic. Mery A. Flores Isuiza
 MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Héctor Manuel Suárez Ríos
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: **Clima Organizacional**
 Autor (s) del instrumento (s) : Jull Lozano López

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable Clima Organizacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Clima Organizacional					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Clima Organizacional					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Clima Organizacional					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		49				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Los criterios de evaluación del instrumento son adecuados, coherentes y claros con el propósito al tema de investigación; por lo que es válido para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

49

Tarapoto, 02 de junio de 2022



ING. HÉCTOR MANUEL SUÁREZ RÍOS
 Doctor en Gestión Pública
 y Gobernabilidad
 DNI N° 18067785

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Héctor Manuel Suárez Ríos
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: **Desempeño Laboral**
 Autor (s) del instrumento (s) : Jull Lozano López

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable Desempeño Laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño Laboral					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño Laboral					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño Laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		49				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Los criterios de evaluación del instrumento son adecuados, coherentes y claros con el propósito al tema de investigación; por lo que es válido para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 49

Tarapoto, 02 de junio de 2022



ING. HECTOR MANUEL SUÁREZ RÍOS
 Doctor en Gestión Pública
 y Gobernabilidad
 DNI N° 18067785

ANEXO 5: Documentos de Declaración Jurada

DECLARACIÓN JURADA DE EXPERTO EN VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

Yo, **Sindy Brillith Cabrera Pezo** de Nacionalidad Peruana, identificado con, DNI N.º **70002026**, de profesión, abogada Magister en Gestión Pública, domiciliado en Jr. Independencia N.º 649, distrito Tarapoto provincia y región San Martín laborando en la actualidad como Asesora Legal en la Municipalidad Provincial del Dorado.

DECLARO BAJO JURAMENTO lo siguiente:

Haber revisado y validado los instrumentos de recolección de datos para ser aplicados en el trabajo de investigación "**Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Dirección de Red de Salud Alto Amazonas, Yurimaguas - 2022**" para obtener el Grado académico de Maestro del estudiante, Jull Lozano López con DNI 71472449 en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública, instrumentos que son confiables y se exponen:

No teniendo ningún tipo de sanción ETICA, me afirmo y me ratifico en lo expresado, en señal de lo cual firmo el presente documento a los 30 días del mes de mayo del 2022.



Abg. Sindy Brillith Cabrera Pezo
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
C.R.D.M. N° 1210

Magister en Gestión Pública

DNI: **75452846**

**DECLARACIÓN JURADA DE EXPERTO EN VALIDACIÓN DE
INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS**

Yo, **Mery Alexandra Vásquez Isuiza** de Nacionalidad Peruana, identificado con, DNI **N.º 75452846**, de profesión, Licenciada en Negocios Internacionales Magister en Gestión Pública, domiciliado en Jr. Putumayo N° 212, distrito Yurimaguas, provincia Alto Amazonas y región Loreto laborando en la actualidad en la Universidad Autónoma de Alto Amazonas.

DECLARO BAJO JURAMENTO lo siguiente:

Haber revisado y validado los instrumentos de recolección de datos para ser aplicados en el trabajo de investigación "**Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Dirección de Red de Salud Alto Amazonas, Yurimaguas - 2022**" para obtener el Grado académico de Maestro del estudiante, Jull Lozano López con DNI 71472449 en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública, instrumentos que son confiables y se exponen:

No teniendo ningún tipo de sanción ETICA, me afirmo y me ratifico en lo expresado, en señal de lo cual firmo el presente documento a los 30 días del mes de mayo del 2022.


.....
Lic. Mery A. Flores Isuiza
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

Magister en Gestión Pública

DNI: **75452846**

**DECLARACIÓN JURADA DE EXPERTO EN VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
PARA RECOLECCIÓN DE DATOS**

Yo, Héctor Manuel Suarez Ríos, de nacionalidad peruana, identificado con DNI N° 18067785, de profesión Ingeniero de Sistemas, con grado de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad domiciliado en Jr. Santo Toribio N° 601, distrito y provincia de Rioja, Región San Martín, laborando en la actualidad como docente en la Universidad Nacional de San Martín.

DECLARO BAJO JURAMENTO lo siguiente:

Haber revisado y validado los instrumentos de recolección de datos para ser aplicados en el trabajo de investigación “**Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Red de Salud de Alto Amazonas - 2022**” para obtener el Grado académico de Maestro del estudiante Jull Lozano López con DNI 71472449, en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, del Programa Gestión Pública, instrumentos que son confiables y se exponen:

No teniendo ningún tipo de sanción ETICA, me afirmo y me ratifico en lo expresado, en señal de lo cual firmo el presente documento a los 02 días del mes de junio del 2022.



ING. HECTOR MANUEL SUAREZ RIOS
Doctor en Gestión Pública
y Gobernabilidad
DNI N° 18067785

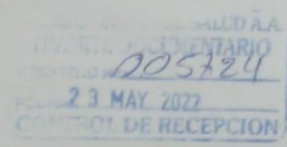
ANEXO 6

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Yurimaguas, 23 de Mayo del 2022

Lic. Enf. Zully Belly Zavaleta Vela
Directora de la Red de Salud de Alto Amazonas
Abog. Cintia Melita Vela Mazuelos
ATC. DEPARTAMENTO LEGAL
PRESENTE.-



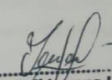
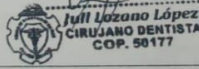
ASUNTO:
SOLICITO AUTORIZACIÓN DE INVESTIGACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

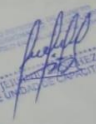

Yo, **Jull Lozano López** identificado con **DNI 71472449**, de nacionalidad peruana, ante usted me presento y expongo:

Que en mi calidad de estudiante de la Maestría de Gestión Pública de la Universidad César Vallejo filial Tarapoto, debo realizar un trabajo de investigación con la finalidad de obtener el grado de maestro con la mención antes referida; dicha investigación lleva el título de “Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Red de Salud de Alto Amazonas - 2022”, en tal sentido solicito a usted si me autorice a publicar su identidad en la investigación a realizar.

Sin otro particular me despido agradeciéndoles su gentil colaboración

Atentamente



Jull Lozano López
DNI: 71472449



Lic. Edmundo Pérez García
Jefe Unidad de Investigación

ANEXO 7

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación

V1: CLIMA ORGANIZACIONAL																																				
MUESTRA	PREGUNTAS																										PUNTAJE TOTAL	NIVEL								
	D1: MOTIVACION				PTAJE D1	NIVEL	D2: COMUNICACIÓN					PTAJE D2	NIVEL	D3: COMPENSACIONES					PTAJE D3	NIVEL	D4: LIDERAZGO					PTAJE D4			NIVEL	D5: CONDICIONES DE TRABAJO					PTAJE D5	NIVEL
	P1	P2	P3	P4			P5	P6	P7	P8	P9			P10	P11	P12			P13	P14	P15	P16	P17			P18			P19	P20	P21					
1	5	5	5	4	19	ALTO	4	4	3	3	3	17	MEDIO	1	1	1	3	BAJO	4	4	3	2	3	16	MEDIO	3	4	3	3	13	MEDIO	52	MEDIO			
2	4	4	4	4	16	ALTO	3	4	3	3	3	16	MEDIO	3	2	2	7	MEDIO	3	3	4	2	2	14	MEDIO	2	4	3	5	14	MEDIO	53	MEDIO			
3	5	5	4	4	18	ALTO	4	4	3	3	4	18	ALTO	3	2	3	8	MEDIO	4	4	3	3	4	18	ALTO	3	3	3	4	13	MEDIO	57	MEDIO			
4	3	4	4	4	15	ALTO	3	3	2	3	3	14	MEDIO	2	2	3	7	MEDIO	3	3	2	3	3	14	MEDIO	3	2	3	3	11	MEDIO	47	BAJO			
5	5	4	4	4	17	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	3	3	4	10	MEDIO	4	4	4	3	3	18	ALTO	3	4	3	3	13	MEDIO	60	MEDIO			
6	5	5	5	4	19	ALTO	5	5	4	4	5	23	ALTO	4	5	5	14	ALTO	5	5	5	4	5	24	ALTO	5	5	5	3	18	ALTO	74	MEDIO			
7	5	5	5	5	20	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	4	3	4	11	ALTO	5	4	5	4	5	23	ALTO	5	4	3	4	16	ALTO	72	MEDIO			
8	4	4	5	4	17	ALTO	4	4	3	3	3	17	MEDIO	3	3	3	9	MEDIO	4	4	4	3	4	19	ALTO	4	4	3	3	14	MEDIO	57	MEDIO			
9	4	4	5	5	18	ALTO	5	5	4	4	4	22	ALTO	4	4	3	11	ALTO	4	4	4	5	5	22	ALTO	4	4	4	5	17	ALTO	68	MEDIO			
10	5	5	4	4	18	ALTO	5	4	4	4	4	21	ALTO	4	4	1	9	MEDIO	5	5	5	5	4	24	ALTO	4	4	4	5	17	ALTO	65	MEDIO			
11	5	5	5	5	20	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	1	9	MEDIO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	4	16	ALTO	65	MEDIO			
12	5	5	5	5	20	ALTO	5	4	5	4	4	22	ALTO	3	3	3	9	MEDIO	5	5	5	5	5	25	ALTO	4	3	3	5	15	ALTO	66	MEDIO			
13	5	3	4	2	14	MEDIO	3	3	3	3	3	15	MEDIO	3	3	3	9	MEDIO	5	4	3	2	2	16	MEDIO	3	3	2	3	11	MEDIO	49	MEDIO			

14	5	5	5	5	20	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	5	3	5	23	ALTO	4	4	5	5	18	ALTO	78	ALTO
15	5	5	5	5	20	ALTO	5	5	3	3	4	20	ALTO	3	3	4	10	MEDIO	5	5	4	3	4	21	ALTO	4	4	4	4	16	ALTO	66	MEDIO
16	5	5	5	4	19	ALTO	5	4	4	5	4	22	ALTO	3	4	4	11	ALTO	5	5	5	4	5	24	ALTO	1	4	3	4	12	MEDIO	64	MEDIO
17	4	5	4	5	18	ALTO	4	4	2	3	3	16	MEDIO	2	2	3	7	MEDIO	4	4	4	2	3	17	MEDIO	3	1	2	3	9	MEDIO	50	MEDIO
18	5	5	5	5	20	ALTO	5	5	4	5	5	24	ALTO	3	3	4	10	MEDIO	5	5	4	3	5	22	ALTO	4	1	3	4	12	MEDIO	66	MEDIO
19	5	5	5	5	20	ALTO	5	4	4	5	4	22	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	5	5	5	5	20	ALTO	77	ALTO
20	4	5	5	4	18	ALTO	4	5	4	4	4	21	ALTO	3	3	2	8	MEDIO	4	5	5	4	4	22	ALTO	4	3	3	4	14	MEDIO	61	MEDIO
21	5	5	5	5	20	ALTO	5	5	5	5	4	24	ALTO	5	4	3	12	ALTO	4	5	5	4	4	22	ALTO	4	3	3	4	14	MEDIO	70	MEDIO
22	4	5	5	5	19	ALTO	5	4	4	5	3	21	ALTO	3	3	5	11	ALTO	5	5	4	4	4	22	ALTO	5	4	4	5	18	ALTO	69	MEDIO
23	5	4	4	5	18	ALTO	5	5	4	4	4	22	ALTO	3	3	3	9	MEDIO	4	5	4	3	4	20	ALTO	4	4	4	4	16	ALTO	65	MEDIO
24	5	5	5	5	20	ALTO	5	5	5	4	5	24	ALTO	3	2	5	10	MEDIO	5	5	4	3	4	21	ALTO	5	5	3	5	18	ALTO	72	MEDIO
25	5	5	5	5	20	ALTO	5	5	3	3	3	19	ALTO	2	5	5	12	ALTO	4	3	5	5	5	22	ALTO	4	5	5	5	19	ALTO	70	MEDIO
26	5	5	4	4	18	ALTO	5	4	5	5	4	23	ALTO	5	5	5	15	ALTO	4	5	5	4	5	23	ALTO	2	2	5	5	14	MEDIO	70	MEDIO
27	5	5	4	5	19	ALTO	5	4	5	5	5	24	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	5	5	5	5	20	ALTO	78	ALTO
28	5	5	5	5	20	ALTO	5	5	4	4	4	22	ALTO	2	2	5	9	MEDIO	5	5	4	2	3	19	ALTO	4	2	2	4	12	MEDIO	63	MEDIO
29	5	5	4	4	18	ALTO	4	4	3	4	5	20	ALTO	3	3	3	9	MEDIO	4	5	5	5	5	24	ALTO	4	3	5	4	16	ALTO	63	MEDIO
30	4	5	5	5	19	ALTO	5	4	3	3	3	18	ALTO	2	2	4	8	MEDIO	4	5	4	3	4	20	ALTO	4	3	3	5	15	ALTO	60	MEDIO
31	5	5	5	4	19	ALTO	5	5	4	3	5	22	ALTO	3	2	5	10	MEDIO	5	5	5	4	5	24	ALTO	3	4	3	5	15	ALTO	66	MEDIO
32	5	5	4	5	19	ALTO	4	5	1	3	2	15	MEDIO	1	1	2	4	BAJO	5	4	4	1	3	17	MEDIO	4	5	4	4	17	ALTO	55	MEDIO
33	4	5	5	1	15	ALTO	5	5	1	5	3	19	ALTO	4	4	1	9	MEDIO	5	5	5	5	5	25	ALTO	5	5	5	5	20	ALTO	63	MEDIO
34	4	4	5	4	17	ALTO	5	5	5	4	5	24	ALTO	2	2	3	7	MEDIO	5	5	5	5	5	25	ALTO	4	3	2	4	13	MEDIO	61	MEDIO

35	5	5	2	3	15	ALTO	3	2	5	5	5	20	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	5	5	25	ALTO	5	5	5	5	20	ALTO	70	MEDIO	
36	5	5	5	4	19	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	5	4	5	14	ALTO	5	5	5	4	5	24	ALTO	5	4	4	5	18	ALTO	76	MEDIO
37	5	5	5	5	20	ALTO	5	4	4	3	3	19	ALTO	3	4	4	11	ALTO	5	5	5	5	4	24	ALTO	4	5	5	5	19	ALTO	69	MEDIO
38	5	4	4	2	15	ALTO	4	5	2	4	3	18	ALTO	2	2	1	5	BAJO	4	3	1	2	2	12	MEDIO	4	2	2	4	12	MEDIO	50	MEDIO
39	4	5	4	5	18	ALTO	5	4	3	4	3	19	ALTO	3	2	1	6	BAJO	5	4	2	4	3	18	ALTO	3	4	3	4	14	MEDIO	57	MEDIO
40	5	4	4	4	17	ALTO	4	4	1	4	4	17	MEDIO	3	3	1	7	MEDIO	3	5	3	3	4	18	ALTO	4	4	4	4	16	ALTO	57	MEDIO
41	5	5	5	5	20	ALTO	5	4	4	5	4	22	ALTO	4	4	4	12	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	5	4	5	5	19	ALTO	73	MEDIO
42	5	5	5	1	16	ALTO	4	5	3	5	3	20	ALTO	2	2	1	5	BAJO	4	3	3	2	2	14	MEDIO	3	1	2	3	9	MEDIO	50	MEDIO
43	4	4	3	4	15	ALTO	3	3	2	4	2	14	MEDIO	1	1	1	3	BAJO	4	3	2	3	3	15	MEDIO	3	2	3	4	12	MEDIO	44	BAJO
44	5	5	5	4	19	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	4	5	5	5	19	ALTO	78	ALTO
45	5	4	5	4	18	ALTO	5	5	4	3	4	21	ALTO	1	3	3	7	MEDIO	4	5	4	4	4	21	ALTO	4	4	4	5	17	ALTO	63	MEDIO
46	5	4	5	5	19	ALTO	5	5	4	5	4	23	ALTO	4	3	3	10	MEDIO	5	5	5	5	4	24	ALTO	5	4	4	5	18	ALTO	70	ALTO
47	4	4	5	5	18	ALTO	4	4	2	5	2	17	MEDIO	2	3	1	6	BAJO	4	2	2	3	3	14	MEDIO	3	3	1	2	9	MEDIO	50	MEDIO
48	5	5	5	5	20	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	4	5	5	24	ALTO	4	5	5	5	19	ALTO	79	ALTO
49	5	5	5	5	20	ALTO	5	5	5	5	4	24	ALTO	4	5	5	14	ALTO	5	5	4	5	5	24	ALTO	4	4	5	5	18	ALTO	76	MEDIO
50	5	5	5	5	20	ALTO	3	5	3	3	3	17	MEDIO	4	1	1	6	BAJO	5	5	5	4	4	23	ALTO	2	3	3	4	12	MEDIO	55	MEDIO
51	4	4	5	3	16	ALTO	4	4	3	4	4	19	ALTO	4	3	1	8	MEDIO	4	5	4	4	3	20	ALTO	5	5	4	3	17	ALTO	60	MEDIO
52	5	5	5	5	20	ALTO	5	5	4	4	5	23	ALTO	4	4	1	9	MEDIO	5	5	5	5	5	25	ALTO	4	4	4	4	16	ALTO	68	MEDIO
53	5	5	5	5	20	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	12	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	4	4	4	4	16	ALTO	68	MEDIO
54	5	5	5	5	20	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	12	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	4	4	4	4	16	ALTO	68	MEDIO
55	4	4	5	4	17	ALTO	5	5	4	5	4	23	ALTO	1	2	3	6	BAJO	4	5	3	3	4	19	ALTO	4	2	3	4	13	MEDIO	59	MEDIO

56	5	5	4	4	18	ALTO	5	3	3	4	4	19	ALTO	4	4	2	10	MEDIO	4	5	4	4	4	21	ALTO	4	3	4	3	14	MEDIO	61	MEDIO
57	5	5	4	4	18	ALTO	4	4	3	4	5	20	ALTO	3	1	1	5	BAJO	5	5	3	2	4	19	ALTO	3	1	3	2	9	MEDIO	52	MEDIO
58	5	5	3	2	15	ALTO	4	3	1	5	3	16	MEDIO	1	1	2	4	BAJO	3	3	3	3	3	15	MEDIO	1	1	1	3	6	BAJO	41	BAJO
59	4	4	3	4	15	ALTO	4	4	2	2	3	15	MEDIO	2	2	2	6	BAJO	4	4	3	2	3	16	MEDIO	2	2	2	4	10	MEDIO	46	BAJO
60	5	5	5	5	20	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	4	4	4	12	ALTO	5	5	5	4	5	24	ALTO	4	4	5	5	18	ALTO	75	MEDIO
61	5	5	5	5	20	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	5	2	5	12	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	5	5	5	5	20	ALTO	77	ALTO
62	4	5	5	5	19	ALTO	4	4	3	4	3	18	ALTO	1	1	1	3	BAJO	4	4	4	3	3	18	ALTO	4	4	3	3	14	MEDIO	54	MEDIO
63	5	5	5	5	20	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	4	4	5	13	ALTO	5	5	4	5	5	24	ALTO	3	3	4	5	15	ALTO	73	MEDIO
64	4	5	4	4	17	ALTO	3	3	3	4	3	16	MEDIO	1	1	5	7	MEDIO	5	4	4	1	3	17	MEDIO	2	1	1	5	9	MEDIO	49	MEDIO
65	5	5	4	4	18	ALTO	5	3	3	3	4	18	ALTO	1	1	5	7	MEDIO	5	5	3	3	3	19	ALTO	5	1	1	5	12	MEDIO	55	MEDIO
66	5	5	5	5	20	ALTO	5	3	5	5	5	23	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	1	3	3	5	12	MEDIO	70	MEDIO
67	5	5	5	5	20	ALTO	5	4	5	5	4	23	ALTO	3	1	3	7	MEDIO	4	3	3	3	4	17	MEDIO	1	3	2	4	10	MEDIO	60	MEDIO
68	5	5	5	5	20	ALTO	5	5	5	5	4	24	ALTO	4	3	4	11	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	5	4	4	4	17	ALTO	72	MEDIO
69	5	5	5	5	20	ALTO	5	5	3	5	5	23	ALTO	3	2	4	9	MEDIO	5	5	4	2	5	21	ALTO	3	4	4	4	15	ALTO	67	MEDIO
70	5	5	5	5	20	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	3	3	4	10	MEDIO	5	5	4	4	5	23	ALTO	5	5	5	5	20	ALTO	75	MEDIO
71	4	4	5	4	17	ALTO	4	4	3	4	4	19	ALTO	3	4	4	11	ALTO	5	4	4	4	5	22	ALTO	4	4	4	5	17	ALTO	64	MEDIO
72	5	5	3	2	15	ALTO	4	4	3	4	3	18	ALTO	5	2	5	12	ALTO	4	5	4	4	3	20	ALTO	4	3	4	3	14	MEDIO	59	MEDIO
73	5	5	5	5	20	ALTO	5	5	4	4	5	23	ALTO	4	4	4	12	ALTO	4	3	3	3	4	17	MEDIO	5	5	4	3	17	ALTO	72	MEDIO
74	4	5	4	5	18	ALTO	4	4	3	4	5	20	ALTO	4	3	3	10	MEDIO	4	5	4	4	4	21	ALTO	4	4	5	5	18	ALTO	66	MEDIO
75	5	5	5	5	20	ALTO	5	5	4	5	4	23	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	5	4	5	24	ALTO	5	4	5	5	19	ALTO	77	ALTO

V2: DESEMPEÑO LABORAL

MUESTRA	PREGUNTAS																					PUNTAJE TOTAL	NIVEL		
	D1: RESPONSABILIDAD				PTAJE D1	NIVEL D1	D2: RELACIONES INTERPERSONALES			PTAJE D2	NIVEL D2	D3: CONDUCTA			PTAJE D3	NIVEL D3	D4: EFICIENCIA							PTAJE D4	NIVEL D4
	P1	P2	P3	P4			P5	P6	P7			P8	P9	P10			P11	P12	P13	P14	P15				
1	4	1	5	5	15	ALTO	4	4	5	13	ALTO	4	4	5	13	ALTO	5	4	4	4	4	21	ALTO	62	ALTO
2	5	5	5	5	20	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	3	4	5	22	ALTO	72	ALTO
3	4	5	5	5	19	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	5	4	4	23	ALTO	72	ALTO
4	3	4	4	4	15	ALTO	4	4	4	12	ALTO	4	4	4	12	ALTO	4	4	3	4	4	19	ALTO	58	ALTO
5	5	5	5	5	20	ALTO	5	4	4	13	ALTO	5	5	5	15	ALTO	4	5	4	5	4	22	ALTO	70	ALTO
6	5	5	5	5	20	ALTO	5	5	5	15	ALTO	4	5	5	14	ALTO	5	5	4	5	5	24	ALTO	73	ALTO
7	5	5	5	5	20	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	4	14	ALTO	5	4	3	4	5	21	ALTO	70	ALTO
8	4	5	4	4	17	ALTO	4	4	4	12	ALTO	4	4	5	13	ALTO	5	4	4	4	4	21	ALTO	63	ALTO
9	5	5	5	5	20	ALTO	4	5	5	14	ALTO	5	4	4	13	ALTO	5	5	5	5	4	24	ALTO	71	ALTO
10	5	5	4	5	19	ALTO	5	5	5	15	ALTO	4	5	5	14	ALTO	5	4	4	5	5	23	ALTO	71	ALTO
11	5	5	5	5	20	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	4	14	ALTO	5	5	4	5	4	23	ALTO	72	ALTO
12	5	5	4	5	19	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	4	5	14	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	73	ALTO
13	5	5	5	4	19	ALTO	5	5	5	15	ALTO	4	4	4	12	ALTO	5	5	4	5	5	24	ALTO	70	ALTO
14	5	5	5	5	20	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	75	ALTO
15	5	5	5	5	20	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	4	14	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	74	ALTO
16	5	5	4	5	19	ALTO	5	4	5	14	ALTO	5	5	5	15	ALTO	4	5	4	5	4	22	ALTO	70	ALTO
17	4	5	4	5	18	ALTO	5	4	4	13	ALTO	5	4	5	14	ALTO	5	5	4	4	4	22	ALTO	67	ALTO

18	4	5	5	5	19	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	74	ALTO
19	5	5	5	5	20	ALTO	5	4	4	13	ALTO	5	3	5	13	ALTO	5	5	5	3	4	22	ALTO	68	ALTO
20	4	5	5	4	18	ALTO	5	4	4	13	ALTO	5	5	4	14	ALTO	3	4	4	4	4	19	ALTO	64	ALTO
21	5	5	5	5	20	ALTO	5	4	4	13	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	4	5	4	4	22	ALTO	70	ALTO
22	5	4	5	5	19	ALTO	5	5	5	15	ALTO	4	4	5	13	ALTO	5	4	5	5	5	24	ALTO	71	ALTO
23	5	5	5	5	20	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	4	5	14	ALTO	5	4	5	4	4	22	ALTO	71	ALTO
24	5	5	5	5	20	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	75	ALTO
25	5	5	5	5	20	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	75	ALTO
26	4	5	5	5	19	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	4	4	5	23	ALTO	72	ALTO
27	5	5	5	5	20	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	75	ALTO
28	5	5	4	5	19	ALTO	5	4	5	14	ALTO	4	5	5	14	ALTO	5	5	4	4	5	23	ALTO	70	ALTO
29	5	5	5	5	20	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	4	4	4	22	ALTO	72	ALTO
30	5	4	4	4	17	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	5	15	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	67	ALTO
31	5	5	5	4	19	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	3	5	5	5	23	ALTO	72	ALTO
32	5	5	5	5	20	ALTO	4	4	5	13	ALTO	5	5	4	14	ALTO	5	5	4	4	5	23	ALTO	70	ALTO
33	4	4	5	5	18	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	4	3	12	ALTO	3	4	4	4	5	20	ALTO	65	ALTO
34	5	3	4	4	16	ALTO	4	5	5	14	ALTO	4	4	5	13	ALTO	4	4	4	4	3	19	ALTO	62	ALTO
35	5	5	5	5	20	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	75	ALTO
36	5	5	5	5	20	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	4	5	14	ALTO	5	5	5	5	4	24	ALTO	73	ALTO
37	5	5	5	5	20	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	75	ALTO
38	4	4	4	5	17	ALTO	4	5	3	12	ALTO	3	4	4	11	ALTO	3	4	3	4	4	18	ALTO	58	ALTO

39	5	5	4	5	19	ALTO	4	4	5	13	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	5	5	4	24	ALTO	71	ALTO
40	4	4	5	5	18	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	4	5	14	ALTO	5	4	4	4	4	21	ALTO	68	ALTO
41	5	5	5	5	20	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	75	ALTO
42	5	5	5	5	20	ALTO	4	5	4	13	ALTO	4	5	5	14	ALTO	5	5	5	5	4	24	ALTO	71	ALTO
43	5	5	4	5	19	ALTO	5	5	4	14	ALTO	5	5	4	14	ALTO	5	5	4	4	5	23	ALTO	70	ALTO
44	5	5	5	5	20	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	5	15	ALTO		5	4	5	5	19	ALTO	69	ALTO
45	5	5	5	5	20	ALTO	5	5	5	15	ALTO	4	5	4	13	ALTO	4	4	5	5	5	23	ALTO	71	ALTO
46	5	5	5	5	20	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	4	14	ALTO	5	4	4	5	5	23	ALTO	72	ALTO
47	5	4	3	4	16	ALTO	4	4	5	13	ALTO	4	4	5	13	ALTO	5	4	4	4	4	21	ALTO	63	ALTO
48	5	5	5	5	20	ALTO	5	4	4	13	ALTO	5	5	5	15	ALTO	4	5	5	5	5	24	ALTO	72	ALTO
49	5	5	5	5	20	ALTO	5	5	4	14	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	4	4	5	5	23	ALTO	72	ALTO
50	5	5	5	5	20	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	4	14	ALTO	5	5	4	5	5	24	ALTO	73	ALTO
51	5	4	4	4	17	ALTO	5	4	4	13	ALTO	3	3	3	9	MEDIO	3	3	4	4	4	18	ALTO	57	ALTO
52	4	5	5	4	18	ALTO	5	5	5	15	ALTO	4	4	4	12	ALTO	4	4	5	4	4	21	ALTO	66	ALTO
53	5	5	5	5	20	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	5	15	ALTO	4	4	4	5	5	22	ALTO	72	ALTO
54	5	5	5	5	20	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	5	15	ALTO	4	4	5	5	5	23	ALTO	73	ALTO
55	5	5	4	5	19	ALTO	5	5	5	15	ALTO	4	5	4	13	ALTO	4	5	4	4	4	21	ALTO	68	ALTO
56	4	4	3	4	15	ALTO	4	4	4	12	ALTO	3	4	3	10	MEDIO	3	4	4	3	4	18	ALTO	55	ALTO
57	3	5	5	5	18	ALTO	5	4	4	13	ALTO	4	3	3	10	MEDIO	3	3	2	2	2	12	MEDIO	53	ALTO
58	5	5	5	5	20	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	3	5	5	23	ALTO	73	ALTO
59	4	5	5	5	19	ALTO	5	5	5	15	ALTO	4	5	5	14	ALTO	5	5	4	5	5	24	ALTO	72	ALTO
60	5	5	5	5	20	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	75	ALTO

61	5	5	5	5	20	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	75	ALTO
62	4	5	4	5	18	ALTO	5	5	4	14	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	5	4	5	24	ALTO	71	ALTO
63	5	5	5	5	20	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	75	ALTO
64	4	5	4	5	18	ALTO	4	5	5	14	ALTO	5	4	4	13	ALTO	5	5	3	4	4	21	ALTO	66	ALTO
65	5	5	5	5	20	ALTO	5	3	5	13	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	5	5	4	24	ALTO	72	ALTO
66	5	5	2	5	17	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	5	5	4	24	ALTO	71	ALTO
67	5	5	5	5	20	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	4	4	5	23	ALTO	73	ALTO
68	5	5	5	5	20	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	75	ALTO
69	5	5	5	5	20	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	3	13	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	73	ALTO
70	5	5	5	5	20	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	75	ALTO
71	4	5	4	5	18	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	5	4	5	24	ALTO	72	ALTO
72	4	5	5	5	19	ALTO	4	4	5	13	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	5	4	5	24	ALTO	71	ALTO
73	5	5	5	4	19	ALTO	5	5	3	13	ALTO	4	4	5	13	ALTO	5	5	5	4	3	22	ALTO	67	ALTO
74	5	5	5	4	19	ALTO	5	5	4	14	ALTO	5	5	3	13	ALTO	4	4	5	5	5	23	ALTO	69	ALTO
75	5	5	5	4	19	ALTO	5	5	5	15	ALTO	5	5	4	14	ALTO	5	5	5	4	5	24	ALTO	72	ALTO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PALOMINO ALVARADO GABRIELA DEL PILAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño laboral en la Dirección de la Red de Salud Alto Amazonas, Yurimaguas – 2022", cuyo autor es LOZANO LOPEZ JULL, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TARAPOTO, 06 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PALOMINO ALVARADO GABRIELA DEL PILAR DNI: 00953069 ORCID 0000-0002-2126-2769	Firmado digitalmente por: DPALOMINOAL el 03-08- 2022 09:26:32

Código documento Trilce: TRI - 0322810