



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DEL HOSPITAL DE APOYO DE HUARI,
ANCASH, 2020.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN**

PRESENTADO POR LA BACHILLER:

FIGURELA NATALI CUENCA PRINCIPE

ASESOR:

Dr. Felix Gil Caro Soto

Huacho – Perú

2022


Mg. Félix G. Caro Soto
REGUC N° 03702

MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR

Dr. Luis Alberto Baldeos Ardian
Presidente

Dr. Santiago Ramos y Yovera
Secretario

Dr. Elvis Richar Sánchez García
Vocal

Dr. José Felix Gil Caro Soto
Asesor

Título:

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DEL HOSPITAL DE APOYO DE HUARI,
ANCASH, 2020**

DEDICATORIA

DEDICO A MIS PADRES QUIENES ME APOYARON EN LOGRAR CUMPLIR MI OBJETIVO, TAMBIÉN POR SER UN EJEMPLO DE SUPERACIÓN Y HUMILDAD.

AGRADECIMIENTO

AGREDEZCO PRIMERAMENTE A DIOS, A LOS DOCENTES POR SER MIS FORMADORES EN MI EDUCACIÓN Y A MIS PADRES POR HABER ESTADO EN LOS MOMENTOS MAS DIFICILES DE MI VIDA.

ÍNDICE GENERAL

TITULO	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE GENERAL	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	x

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	01
1.2. Formulación del Problema	03
1.2.1. Problema General	03
1.2.2. Problemas Específicos	03
1.3. Objetivos de la Investigación	03
1.3.1. Objetivo General	03
1.3.2. Objetivos Específicos	04
1.4. Justificación de la investigación	04
1.5. Delimitación del estudio	05
1.6. Viabilidad del estudio	05

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación	06
2.1.1. Investigaciones internacionales	06
2.1.2. Investigaciones nacionales	08
2.2. Bases Teóricas	09
2.3. Definiciones de términos básicos	27
2.4. Hipótesis de investigación	29
2.4.1. Hipótesis General	29

2.4.2. Hipótesis Específicas	29
2.5. Operacionalización de las variables	30

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico	32
3.2. Población y muestra	32
3.2.1. Población	32
3.2.2. Muestra	32
3.3. Técnicas de recolección de datos	33
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información	33

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados	34
4.2. Contrastación de hipótesis	45

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados	51
------------------------------	----

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones	58
6.2. Recomendaciones	59

REFERENCIAS

7.1. Fuentes bibliográficas	60
7.2. Fuentes electrónicas	61

ANEXOS	63
---------------	-----------

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Distribución de frecuencias absolutas y relativas según los indicadores de la planificación	34
Tabla 2.	Distribución de frecuencias absolutas y relativas según los indicadores de la organización	36
Tabla 3.	Distribución de frecuencias absolutas y relativas según los indicadores de la dirección	37
Tabla 4.	Distribución de frecuencias absolutas y relativas según los indicadores del control	38
Tabla 5.	Distribución de frecuencias absolutas y relativas según los indicadores del proceso del potencial humano	39
Tabla 6.	Distribución de frecuencias absolutas y relativas según los indicadores de la motivación del trabajador	41
Tabla 7.	Distribución de frecuencias absolutas y relativas según los indicadores del ambiente de trabajo	42
Tabla 8.	Distribución de frecuencias absolutas y relativas según los indicadores de la capacidad del trabajador	43
Tabla 9	Pruebas de normalidad	44
Tabla 10	Prueba de Rho de Spearman entre el clima organizacional y el desempeño laboral	45
Tabla 11.	Prueba de Rho de Spearman entre la planeación y el desempeño laboral	46
Tabla 12.	Prueba de Rho de Spearman entre la organización y el desempeño laboral	47
Tabla 13.	Prueba de Rho de Spearman entre la dirección y el desempeño laboral	48
Tabla 14.	Prueba de Rho de Spearman entre el control y el desempeño laboral	49
Tabla 15.	Prueba de Rho de Spearman entre el proceso de potencial humano y el desempeño laboral	50

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Planeación	35
Figura 2.	Organización	36
Figura 3.	Dirección	37
Figura 4.	Control	38
Figura 5.	Proceso del potencial humano	39
Figura 6.	Motivación del trabajador	41
Figura 7.	Ambiente de trabajo	42
Figura 8.	Capacidad del trabajador	43

RESUMEN

Objetivo: Establecer de qué manera el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo de Huari, Ancash, 2020. Métodos: La presente investigación es de tipo aplicada, nivel es correlacional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo. La población es de 126 trabajadores, muestra de 95 trabajadores. La confiabilidad del instrumento se realizó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach (0,931) y (0,924). Resultados: Respecto al clima organizacional, en referencia a si se siente satisfecho con la visión del hospital el 54.7% indicó casi nunca y nunca; en referencia a si se siente satisfecho con el modelo organizacional que maneja el hospital el 52.6% indicó casi nunca y nunca; en referencia a si se siente satisfecho con el liderazgo de sus jefes dentro del hospital el 46.3% indicó casi nunca y nunca. Respecto al desempeño laboral, en referencia a si tiene ambición en desarrollarse como profesional el 54.7% indicó casi nunca y nunca; en referencia a si el hospital le brinda los equipos y materiales necesarios para cumplir con sus labores de manera eficiente el 46.3% indicó casi nunca y nunca; en referencia a si pone en práctica sus habilidades técnicas para optimizar su desempeño laboral el 44.2% indicó casi nunca y nunca. Conclusión: El clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo de Huari, Ancash, 2020; en la cual mediante la Prueba de Rho de Spearman se encontró el valor de 0.745 ubicándolo en un grado positivo alto y con un nivel de significancia de $p = 0.00$.

Palabras clave: Clima organizacional y desempeño laboral.

ABSTRACT

Objective: To establish how the organizational climate influences the work performance of the workers of the Huari Support Hospital, Ancash, 2020. Methods: This research is of an applied type, level is correlational, non-experimental design, quantitative approach. The population is 126 workers, sample of 95 workers. The reliability of the instrument was performed using Cronbach's Alpha coefficient (0.931) and (0.924). Results: Regarding the organizational climate, in reference to whether they feel satisfied with the vision of the hospital, 54.7% indicated almost never and never; In reference to whether they feel satisfied with the organizational model managed by the hospital, 52.6% indicated almost never and never; In reference to whether they feel satisfied with the leadership of their bosses within the hospital, 46.3% indicated almost never and never. Regarding job performance, in reference to whether they have ambition to develop as a professional, 54.7% indicated almost never and never; In reference to whether the hospital provides the necessary equipment and materials to carry out their work efficiently, 46.3% indicated almost never and never; In reference to whether they put their technical skills into practice to optimize their work performance, 44.2% indicated almost never and never. Conclusion: The organizational climate significantly influences the work performance of the workers of the Huari Support Hospital, Ancash, 2020; in which, by means of the Spearman's Rho Test, the value of 0.745 was found, placing it in a high positive degree and with a significance level of $p = 0.00$.

Keywords: Organizational climate and job performance.

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones actuales tienen en claro que el activo más importante es el recurso humano, y está en un factor que brinda diferenciación, y por tal motivo, una de las más importantes preocupaciones, es el clima organizacional, ya que este repercute de forma directa en el hecho de que existan empleados con una mayor motivación y, por ende, tengan una alta producción. Ante ello, se requiere que los individuos a cargo cuiden y potencien en su plenitud el recurso humano en la organización un ambiente de organización adecuado para los trabajadores, donde se vincula diferentes elementos como la comunicación y las condiciones laborales. El clima de organización y el ejercicio profesional en las organizaciones son relevantes, puesto que es indispensable para el desarrollo y el progreso de la compañía.

El desempeño laboral aporta y va obteniendo un sitio en el sitio de trabajo pues con ello se puede reflejar el crecimiento económico de la organización ya que este es el reflejo del desarrollo de las acciones hechas por cada empleado, de esta manera se detectan a aquellos como un desempeño elevado y así se pueda motivar a cada miembro por medio de los incentivos y así la organización vea resultados de los trabajadores y evitar problemas que perjudiquen a la misma.

Es por ello que tiene como objetivo general establecer de qué manera el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo de Huari, Ancash, 2020.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

El Hospital de Apoyo de Huari tiene por objetivo impulsar y avalar el cuidado completo de aptitud en los bienes de salud a las personas, con profesionales especializados, equipos y subestructura apropiada, impulsando una mayor intervención e integración de cada poblador en general.

El clima organizacional es pieza clave en el desarrollo de cualquier organización. por tal motivo es relevante que el personal se sienta motivado y a gusto en su sitio de trabajo para que pueda realizar una labor apropiada y eficaz. Es esencial considerar las características del clima organizacional de una organización porque estos dirigen el camino cotidiano de la misma. Por lo cual es necesario que este sea estable, de tal modo que el personal tenga el conocimiento el tipo de comportamiento debe practicar y ello se vea reflejado en el compromiso que expresan en su labor habitualmente. El clima organizacional positivo se encuentra vinculado a determinadas dimensiones relevantes en las organizaciones, como “el planeamiento, colocación, orientación, inspección y el proceso de capacidad humanitaria” (Louffat, 2012). De esta manera es posible que gran número de trabajadores tengan las aptitudes requeridas para hacer su función, sin embargo, quizás no se encuentre funcionando en su plenitud por no encontrar en un clima afable. Las organizaciones actuales tienen en claro que el activo más importante es el recurso humano, y está en un factor que brinda diferenciación, y por tal motivo, una de las más importantes preocupaciones, es el clima organizacional, ya que este repercute de forma directa en el hecho de que existan empleados con una mayor motivación y, por ende, tengan una alta producción. Ante ello, se requiere que los individuos a cargo cuiden y potencien en su plenitud el recurso humano en la organización un ambiente de organización adecuado para los trabajadores, donde se

vincula diferentes elementos como la comunicación y las condiciones laborales. El clima de organización y el ejercicio profesional en las organizaciones son relevantes, puesto que es indispensable para el desarrollo y el progreso de la compañía. Un clima organizacional positiva hará posible que los trabajadores poseen un desempeño laboral eficiente, en el área en el cual desempeñan sus actividades. El desempeño laboral aporta y va obteniendo un sitio en el sitio de trabajo pues con ello se puede reflejar el crecimiento económico de la organización ya que este es el reflejo del desarrollo de las acciones hechas por cada empleado, de esta manera se detectan a aquellos como un desempeño elevado y así se pueda motivar a cada miembro por medio de los incentivos y así la organización vea resultados de los trabajadores y evitar problemas que perjudiquen a la misma. Existen dimensiones claves que la empresa debe observar para poder controlar y maximizar el desempeño laboral de sus trabajadores, dimensiones tales como “la motivación de los trabajadores, el contexto de labor y la aptitud del colaborador” (Snell & Bohlander , 2013).

En el Hospital de Apoyo de Huari se ha podido observar un bajo desempeño en sus trabajadores esto debido a la falta de motivación ya que no se promueven incentivos económicos; no se tiene el equipamiento requerido para realizar una adecuada labor; falta de puntualidad ha conllevado que las atenciones no se realicen en los horarios establecidos ocasionada incomodidad en los usuarios, falta de trabajo en equipo ha ocasionado que no se concreten los objetivos en los plazo establecidos; otro motivo es la falta de planeación en la atención por especialidad ha generado que el profesional especializado no tenga a su disposición el horario de su atención.

Con respecto al ambiente de organización en el Hospital de Apoyo de Huari se evidencia un mal clima ya que los trabajadores poseen malas actitudes en relación a dar un buen servicio como la poca sensibilización que percibe el paciente; escasas de identificación de parte de los jefes, ello ha denotado la deficiencia de valores en la institución pues se evidencia el autoritarismo por parte de la dirección; los trabajadores sienten que sus participaciones u opiniones no son tomadas en cuenta; existe una comunicación que se percibe de manera instructiva por lo que el personal solo se limita a recibir órdenes; otro motivo es la falta de un trato justo pues el trabajador siente que existe preferencias para ciertos colegas.

Si el Hospital de Apoyo de Huari no coloca fuerza en optimizar los problemas mencionados, poseerá una considerable baja en el desempeño laboral en sus

trabajadores ocasionando que estos renuncien dejando a la institución sin la fuerza laboral necesario para cubrir las necesidades de los pacientes.

Por eso es de vital importante que el Hospital de Apoyo de Huari implante programas de iniciativa que involucre todo el personal destacando las potencialidades de cada uno de estos potencien su desempeño y el valor que representan para la institución con fin de cumplir los objetivos propuestos.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿De qué manera el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo de Huari, Ancash, 2020?

1.2.2. Problemas Específico

- a. ¿De qué manera la planeación influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo de Huari, Ancash, 2020?
- b. ¿De qué manera la organización influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo de Huari, Ancash, 2020?
- c. ¿De qué manera la dirección influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo de Huari, Ancash, 2020?
- d. ¿De qué manera el control influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo de Huari, Ancash, 2020?
- e. ¿De qué manera el proceso de potencial humano influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo de Huari, Ancash, 2020?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Establecer de que manera el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo de Huari, Ancash, 2020.

1.3.2. Objetivos Específicos

- a. Establecer de que manera la planeación influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo de Huari, Ancash, 2020.
- b. Establecer de que manera la organización influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo de Huari, Ancash, 2020.
- c. Establecer de que manera la dirección influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo de Huari, Ancash, 2020.
- d. Establecer de que manera el control influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo de Huari, Ancash, 2020.
- e. Establecer de que manera el proceso de potencial humano influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo de Huari, Ancash, 2020.

1.4. Justificación de la investigación

Justificación metodológica

Su uso metódico está en la planeación de una herramienta investigadora de recopilación de información que ayudará a las demás indagaciones a valorar el clima organizacional, y además valorar el desempeño laboral, el cual se encuentra protegido por un asiento hipotético elegido con juicio para que la indagación consiga dar con los efectos deseados.

Justificación teórica

La indagación ayudará con pesquisa referente a la influencia que hay entre ambas inconstantes de averiguación, pesquisa que será expresada en las consecuencias, terminaciones y sugerencias; la que apoyará a futuras indagaciones.

Justificación práctica

Ya que la indagación busca plantear sugerencias sobre los problemas que se puedan detectar y plasmar en la discusión y conclusiones.

Justificación por su relevancia social

Mientras se pueda conceder al Hospital de Apoyo de Huari, los ítems específicos para mejorar el desempeño laboral de su personal, para poder así lograr una mejor calidad de atención a favor de la comunidad.

Justificación por su conveniencia

Puesto que la indagación explora evaluar si intrínsecamente del Hospital de Apoyo de Huari se desarrolla un adecuado clima organizacional y de esa manera lograr establecer de qué modo interviene el ejercicio laboral de sus trabajadores, siendo esto un argumento de sumamente importante para el mismo hospital.

1.5. Delimitación del estudio

- Delimitación geográfica: Hospital de Apoyo de Huari, provincia de Huari, departamento de Áncash.
- Delimitación temporal: octubre del año 2020 a mayo del año 2022.
- Delimitación social: colaboradores del Hospital de Apoyo de Huari.
- Delimitación conceptual: Clima organizacional y Desempeño profesional.

Robbins & Judge (2017) aluden que el ambiente de organización son conocimientos compartidos que poseen los integrantes de la compañía sobre su sociedad y su ambiente profesional (p. 530).

Robbins & Judge (2017) aluden que el desempeño profesional hace referencia a la combinación de eficacia y eficiencia en la realización de las principales labores del puesto de trabajo (p. 27).

1.6. Viabilidad del estudio

El estudio fue realizable por qué se contó con los medios monetarios, humanos y tangibles, que aseguraron la realización del estudio. También, se contó con el tiempo y permiso del hospital.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones internacionales

Betancourt (2018) ejecutó la indagación con título “Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal del área de bodega: Caso Hospital Civil Santa Teresita”. La cual fue aceptada por la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador. La indagación poseyó como propósito examinar los elementos de la sabiduría organizacional y su intervención en el ejercicio profesional de los trabajadores de bodega del Hospital Civil Santa Teresita de la ciudad de Santa Rosa, Provincia de El Oro. La investigación es de tipo cuantitativo. La población fue 8 colaboradores. La indagación usó como habilidad de recopilación de información la encuesta y como herramienta el cuestionario. El trabajo de indagación tuvo como conclusión que conforme, con el primer propósito del trabajo de indagación en el que se requiere igualar los componentes de la sabiduría organizacional en la inspección de bodega del hospital básico Santa Teresita de la ciudad de Santa Rosa, se tuvo consecuencia que los componentes de alta influencia son: la afinidad con la compañía, los pensamientos asentados en los integrantes de la zona de inspección de bodega por medio de historietas, fábulas y mitos que se han observado y oído dentro del Hospital, las habilidades y reglas tienen intervención inseparable con la aptitud de administración de los directores, se demostró que no hay una correspondencia directa entre trabajadores y directores del Hospital.

Ortiz (2018) realizó la investigación con título “El estrés laboral de los profesionales de la salud y la relación con el clima organizacional en el

Hospital Dr. Eduardo Montenegro de Chillanes, provincia de Bolívar.”. La cual fue aceptada por la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Ecuador. La indagación poseyó como propósito establecer la correspondencia del ambiente organizacional en la tensión laboral y el del Hospital Básico Dr. Eduardo Montenegro, con el propósito de mostrar una programación para reducir la tensión laboral. La indagación es de diseño cuantitativo-cualitativo. La población fue de 53 profesionales del Hospital. La indagación usó como habilidad de recopilación de información la encuesta y como herramienta el cuestionario. El trabajo de indagación tuvo como conclusión que salud y el contexto de labor son enormes valores que puede poseer una compañía que avala al colaborador un contexto efectivo para desenvolver su producción ofreciendo un cuidado con aptitud al beneficiario, con una estimulación y complacencia hacia la ocupación y optimizando la aptitud de existencia en el trabajador.

Casierra (2016) realizó la investigación titulada “Evaluación del desempeño laboral en relación a la calidad de los servicios en el hospital Oswaldo Jervis Alarcón Salitre, 2016.” La cual fue aceptada por la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Ecuador. La indagación poseyó como propósito valorar el ejercicio profesional de los trabajadores de enfermería en correspondencia a la calidad de los bienes con la finalidad de mostrar un procedimiento coherente con el de perfeccionamientos en el Hospital Oswaldo Jervis Alarcón del distrito de Salitre. La investigación es de tipo correlacional y de esbozo descriptivo. La población fue 24 colaboradores de enfermería. La indagación usó como habilidad de recopilación de información la encuesta y como herramienta el cuestionario. El trabajo de indagación tuvo como conclusión que el ejercicio profesional de los trabajadores es significativo para que una entidad o compañía de salud logre conseguir los propósitos de organización, el ejercicio profesional se aumenta por distintos componentes y ya no solamente por el componente financiero, asimismo se ultimó que la aptitud del bien es el importe que los beneficiarios esperan absorber.

2.1.2. Investigaciones nacionales

Altamirano, Gálvez & Inche (2018) realizaron la investigación titulada “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital de Chancay, Huaral, Lima 2018”. La cual fue aceptada por la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Perú. La indagación poseyó como propósito establecer la correspondencia que hay entre el ambiente de organización y el ejercicio profesional de los empleados del Hospital de Chancay, Huaral, Lima 2018. La indagación es de tipo correlacional y de diseño no experimental y de corte transversal. La población fue de 564 colaboradores. La indagación usó como habilidad de recopilación de información la encuesta y como herramienta el cuestionario. El trabajo de indagación tuvo como conclusión que hay correspondencia entre la estructura de organización y el desempeño profesional de los colaboradores del Hospital de Chancay, Huaral, Lima 2018.

Escalante & Zapatel (2018) elaboraron la investigación titulada “Desempeño laboral y condiciones de trabajo del profesional de enfermería en el servicio de neonatología del Hospital Regional de Cajamarca - 2018”. La cual fue aceptada por la Universidad César Vallejo. Perú. La indagación poseyó como propósito establecer la correspondencia entre el ejercicio profesional y contextos de labor del competitivo de enfermería en el Servicio de Neonatología del Hospital Regional de Cajamarca en el año 2018 para conocer su significancia entre ambas variables. La investigación de diseño cuantitativo, no experimental y de corte transversal y no experimental. La población fue de 58 enfermeras. La indagación usó como habilidad de recopilación de información la encuesta y como herramienta el cuestionario. El trabajo de indagación concluye que hay una baja correlación directa 0.303 entre el desempeño laboral y condiciones de trabajo del profesional de enfermería en el Hospital de Huaral-2016.

Espinoza (2018) elaboró la investigación titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en el Hospital de Huaral-2016”. La cual fue aceptada por la Universidad César Vallejo. Perú. La indagación poseyó como propósito establecer la correspondencia entre clima de organización y desempeño laboral. La investigación es de tipo básica de grado descriptivo y de esbozo no

experimental y de corte transversal y correlacional. La población fue de 426 trabajadores. La indagación usó como habilidad de recopilación de información la encuesta y como herramienta el cuestionario. El trabajo de indagación tuvo como conclusión que hay correspondencia directa positiva alta y reveladora entre ambas variables.

2.2. Bases teóricas

Variable independiente: Clima organizacional

A. Definiciones

Robbins & Judge (2017) aluden que el ambiente de organización son conocimientos simultáneos que tienen los integrantes de la compañía sobre su entidad y su ambiente profesional (p. 530).

Chiavenato (2015) menciona que el ambiente de organización es la aptitud o la sumatoria de peculiaridades circunstanciales captadas o entendidas por los integrantes de la compañía (p. 261).

Louffat (2012) menciona que el ambiente de organización es la caracterización del grado de complacencia del trabajador en correspondencia a distintos componentes del transcurso funcionario y por consiguiente en correspondencia a la compañía en la que labora (p. 240).

Griffin & Moorhead (2010) señalan que el clima organizacional hace referencia a los contextos presentes en una compañía y las conexiones entre los equipos de labor, los trabajadores y el ejercicio profesional (p. 472).

B. Dimensiones

Louffat (2012) menciona que para lograr comprender el ambiente organizacional concebimos que aquel tienen que comprender una sucesión de componentes enterados en el transcurso funcionario y en la dirección de la capacidad humanitaria.

- a. Planeación: se requiere calcular el nivel y peculiaridades de complacencia de los trabajadores en correspondencia a: “Visión, Misión, Objetivos de la empresa, Estrategias, Políticas, Cronogramas, Presupuestos” (p.247).
- b. Organización: se requiere calcular el nivel y peculiaridades de complacencia de los trabajadores en correspondencia a: “Modelo organizacional, Organigrama, Manuales, Condicionantes organizacionales” (p.247).
- c. Dirección: se requiere calcular el nivel y peculiaridades de complacencia del personal en relación a: “Liderazgo, Motivación, Comunicación, Negociación, Conflictos” (p.248).
- d. Control: se requiere calcular el nivel y peculiaridades de complacencia en correspondencia a: “Tipos, Proceso, Indicadores, Momentos” (p.248).
- e. Procesos de potencial humano: se requiere calcular el nivel y peculiaridades de complacencia de los trabajadores en correspondencia a: “Diseño organizacional y de puestos, Reclutamiento, Selección, Evaluación de desempeño, Capacitación, Administración de carrera, Remuneraciones y compensaciones” (p.248).

C. Personalidades dentro de la organización

Ibáñez (2002) señala que el temperamento en una compañía es el resultado de las diferentes actitudes humanas de aquellos que la componen. Indudablemente, este acontecimiento enreda, pero a la vez proporciona significado a cualquier examen de los ambientes de organización. Los temperamentos que hay en la compañía son:

a. Fuerzas vivas:

Son las que asumen la mayor fracción de los premios que la compañía brinda en concepción de superioridad, entradas y aseveración del temperamento.

Son regidos por administradores y habilidades con asiduidad, observa a los demás con indiferente deformación, prefiere la publicidad particular a las correspondencias agrupadas, no es seguidor de problemas y se interesan por los recursos de la compañía.

b. Los indiferentes:

Los trabajadores y operarios se hallan en este nivel. No trabajan con brío para conseguir la obtención de premios por su labor, prestando un método voluntario al método en el momento que se ve necesario a realizarlo.

c. Los ambivalentes:

En este temperamento las personas son determinadas como imaginarias y codiciosas, aquello es considerado colectivamente separado con insuficientes o restringidas probabilidades de hacer profesión.

✓ La personalidad:

La personalidad está formada por el carácter, por aptitudes como la inteligencia, por precedentes como la primera infancia, por los medios sociales, profesionales y políticos en que se ha vivido, etc.

Todo ello juega un papel más o menos importante y orienta las preferencias y actitudes hacia uno u otro lado.

La personalidad se revela en las actitudes, resultantes de factores intelectuales, afectivos y dinámicos.

Mientras que las opiniones son a veces simples creencias muy influenciables y poco convencidas, las actitudes están sólidamente incrustadas en la propia personalidad.

Predisponen a ver solamente ciertos aspectos de la realidad y a obrar en consecuencias.

Se forman a partir de experiencia que se consideran significativas o de modelos tipo que se han adoptado.

Todo ello provoca una determinada orientación en el universo propio de cada persona.

- Actitudes creativas: Buscar experiencias para hacer de ellas las debidas consecuencias, valorar cualquier hallazgo. Considerar la importancia de cada acción, desear potenciar al máximo las facultades que se poseen.
- Actitudes de comprensión: Buscar el significado de las cosas, facilitar informes que aclaren los hechos y los relacionen entre si. Procurar la

máxima claridad en las ideas y la adecuada relación entre el fin y los medios utilizados,

- Actitudes de cooperación: Crear sinceramente que los aportes de los demás pueden tener el mismo valor que las de uno mismo.

Está persuadido que muy a menudo se puede cumplir una tarea y obtener éxito de ella más fácilmente con la ayuda de los demás que en solitario (pp. 69 – 70).

D. Clima laboral positivo

Robbins & Judge (2017) mencionan que una zona de desarrollo existente en la indagación de la conducta de organización es la instrucción organizacional efectiva, que estudia el modo en que las compañías desenvuelven fortificaciones humanas, incitan el vigor y la resiliencia, y desarrollan la capacidad.

Como contestación estos científicos pretenden estudiar aquello que se encuentra bien en las compañías.

Ciertas variables independientes esenciales en dicha indagación positiva son el adeudo, la ilusión, la confianza y la resiliencia frente a las tensiones.

Los comentaristas han estudiado la concepción nombrada “el superior yo irradiado”, es decir, el hecho de requerir a los trabajadores que especulen en contextos donde se hayan encontrado en su “excelente instante particular”, con el fin de comprender de qué modo lograrían emplear sus fortificaciones.

La noción es que todos poseemos peculiaridades en los cuales somos excepcionalmente excelentes, pero que con excesiva asiduidad nos centramos en nuestras restricciones y muy infrecuentemente especulamos en el modo de valer nuestras fortificaciones.

Un aspecto de un clima laboral positivo es la cultura de la organización, la cual influye tanto en el comportamiento de los trabajadores, que las compañías han empezado a utilizar un director de cultura para moldear y conservar la personalidad de la empresa. (pp. 23 – 24).

E. Tipos de clima organizacional

Martínez (2013) alude las tipologías del ambiente de organización:

a. Clima de tipo autoritario

- Autoritarismo explotador:

Este ejemplo de donaire la administración no posee desenvoltura a sus integrantes. Las determinaciones y propósitos se toman en la esquina de la disposición y son mercantilizados de guisa meramente decreciente. Los trabajadores laboran en el interior de un ambiente de temor, castigo, de amenaza, casualmente de premios y la bendición de los requerimientos persiste en los grados psíquicos y de certeza. Los métodos de examen se encuentran reciamente centrados en la cima, ordinariamente se desenvuelve una disposición presto que se enfrenta a las finalidades de la disposición seria. Este don nadie de céfiro muestra un ámbito invariable y fortuito en el que el aviso de la diligencia con sus trabajadores no hay más que de modo de líneas y de enseñanzas determinadas.

- Autoritarismo paternalista

La gestión posee seguridad dúctil en sus trabajadores.

El superior noticiario de las determinaciones se toma en la cumbre, pero algunas son tomadas en las escaleras anteriores.

Los premios y algunas ocasiones las sanciones son los procedimientos usados por magnificencia para entusiasmar a los colaboradores.

Las interrelaciones entre los jefes y los empleados con determinadas con jet society por informativo de los jefes y con dificultad por noticias de los empleados. La inspección, en la cima.

b. Clima de tipo participativo

- Consultivo

La orientación tiene familiaridad en sus trabajadores.

La habilidad y las determinaciones son tomadas habitualmente en la punta sin embargo se consiente a los trabajadores que elijan determinaciones sumamente determinadas en los grados menores. La información es

de quídam descendiente. Los premios y las sanciones accidentales se usan con la finalidad de entusiasmar a los colaboradores, se logra todavía de abonar sus misiones de mérito y de estimación. Los métodos de prueba son delegados a lo alto cerca de abajo, con una impresión de incumbencia en los grados principales y menores. Esta persona de ventarrón muestra un contexto regular realista en el que la oficina se da bajuno el modo de propósitos por lograr.

- Participación en grupo

El encargado posee plena entereza en sus trabajadores. Los métodos de elección de determinaciones se encuentran dispersos en toda la estructuración y muy admisiblemente compuestos en cada uno de los grados. La información no es aria ascendente y decreciente, sino que se da de modo adyacente. Los trabajadores se encuentran entusiasmados por el décimo y la incorporación, por el filial de propósitos de provecho, por la mejora de los procesos de cometido y por el cálculo del beneficio en escalafón de los propósitos (p. 74).

F. Determinantes ambientales de la motivación en un clima organizacional

Chiavenato (2011) alude que el ambiente laboral hace referencia al contexto intrínseco entre los integrantes de la compañía y es relacionado profundamente con el nivel de estimulación de sus miembros.

Para analizar el comportamiento estimulante, es considerado los subsiguientes terminantes:

- Todas las personas poseen razones o requerimientos fundamentales que personifican conductas competentes y que solamente intervienen en el comportamiento en el momento que incitan o inducen.
- La Incitación o no de esas razones pende del contexto o del entorno que siente la persona.
- Los atributos personales del contexto valen para incitar o inducir ciertas razones. Es decir, una razón específica interviene en el comportamiento hasta que lo origina un influjo circunstancial establecido.

- Las transformaciones en el contexto visto formaran alteraciones en el modelo de la estimulación incitada o inducida.
- Toda tipología de estimulación es encaminada a la complacencia de un ejemplo de requerimiento. El modelo de estimulación incitado o inducido establece el comportamiento; asimismo, una modificación en ese modelo creará una variación en ella (p. 49).

G. El cambio de la cultura y el clima laboral

Chiavenato (2014) alude que la compañía es un método humanitario y complicado, con peculiaridades adecuadas que ha marcado en su instrucción y ambiente interno. Ese unido de inconstantes tiene que ser visto, desarrollado y optimizado perennemente con la consecuencia de que se cree estimulación y producción. La compañía para reformar la instrucción y el ambiente organizacionales, o sea que tiene que poseer:

a. Adaptabilidad

En otras palabras, la organización debe tener aptitud para solucionar dilemas y responder con flexibilidad frente a las exigencias inestables e inconscientes del medio en el que opera. Tiene que ser dúctil para lograr adaptarse y para incorporar nuevas diligencias, así como transparente y receptiva de nuevos pensamientos, sé que aparezcan de su interior o del exterior.

b. Sentido de identidad

La colocación debe saber y entender su pretérito y presente, y todos sus integrantes tienen que comprender y simpatizar sus propósitos.

c. Una perspectiva exacta del ambiente

Es decir, clarividencia objetiva y aptitud para indagar, determinar y entender el contexto.

d. Integración de los miembros

Para que la compañía pueda comportarse como un todo armónico y completo.

H. Estructura organizacional

Martínez (2013) señala que todas las compañías ordenadas sujetan una sucesión de ocupaciones y de mecanismos coherentes metódicamente entre sí, que personifican los patrimonios y extensiones perpetuas de una compañía. La organización de una empresa reside en una distribución y legalización de trabajos, clases de diligencias y de mandos. Esta organización posee sitio sobre el asiento de los métodos de determinación y de las subsiguientes suposiciones:

- El trabajo completo de un mecanismo de colocación se divide y se fija a los individuos especialistas. Se trata del dilema de esclarecimiento de trabajos y de contextos de labor.
- Los trabajos y los contextos de labor propios son combinados y se congregan en equipos investigando una semejanza o igualdad. Se trata de la fundación de mecanismos.
- Tiene que considerarse y establecerse el tamaño más propicio de un equipo de trabajo que se somete a un individuo director. Es el dilema del ambiente de inspección.
- Se fijan distintos niveles de mando, de dominio de determinación y de habilidad a los convenientes contextos de labor. Es el dilema de la representación de mando (p. 72).

I. Moral y clima laboral

Chiavenato (2014) alude que para los humanistas, la estimulación es la propulsión por realizar un brío con la finalidad de lograr los propósitos de organización, siempre que se plazca algún requerimiento particular; de ahí brota la noción de ética.

La erudición acerca de lo ético en los trabajadores empezó con la hipótesis de las correspondencias humanitarias. La ética es una noción indeterminada e impalpable, pero perfectamente visible. En realidad, es una derivación de la etapa de estimulación de las personas incitado por la complacencia o no complacencia de sus requerimientos individuales. En la medida que la organización frustra dicha satisfacción. Por lo habitual, la ética es elevado en el

momento que los requerimientos particulares hallan recursos y contextos de complacencia, y reduce en el momento que hallan muros que frenan su complacencia y ocasionan fracaso.

La concepción clima laboral es derivada de la moral. El ambiente es el contexto psíquico y general que existe en una compañía que estipula la conducta de sus integrantes.

Una ética suprema conduce, a un ambiente recibidor, aficionado, afectuoso y grato, mientras que la ética deficiente casi siempre provoca un ambiente perjudicial, adverso, frío y fastidioso.

J. Indicadores del clima organizacional

Ibáñez (2002) señala que entre los indicativos del ambiente organizacional se pueden aludir:

- Condiciones económicas: Los conocimientos de peligro, premios y problemas lograrían modificar de acuerdo con las desigualdades que el capital tiene en la compañía
- Estilo de liderazgo: El modo de liderato que es difundido a partir del más elevado grado de la compañía es viable que posea un enérgico impacto en el ambiente de organización. Es viable que intervenga en los modos afiliados por los administradores en los grados de colocación.
- Políticos organizacionales: Las habilidades determinadas logran intervenir en el ambiente de organización.
- Valores gerenciales: Los integrantes de la compañía los descubren condescendientes, serios o inconsecuentes y agresores
- Estructura organizacional: Una compañía arreglada de acuerdo con los fundamentos administrativos acostumbrados poseerá una distribución distinta que la distribución según Likert.
- Características de los miembros: La edad, la manera de vestirse y el comportamiento de los integrantes de la compañía, logran poseer un impacto en el ambiente de organización.

Variable dependiente: Desempeño laboral

A. Definiciones

Robbins & Judge (2017) aluden que el desempeño profesional es la combinación de eficacia y eficiencia en la realización de las principales labores del puesto de trabajo (p. 27).

Mochón, Mochón & Sáez (2014) mencionan que el desempeño profesional es la consecuencia concluyente que ha sido obtenida al ejecutar una diligencia (p. 486).

Koontz & Weihrich (2013) mencionan que el ejercicio profesional es realizar las labores o conseguir propósitos dependiendo primariamente del brío ejecutado (p. 288).

Louffat (2012) señala que el desempeño organizacional se ocupa de mensurar de manera metodológica y periódica la efectividad y eficiencia del empleado en el logro de sus diligencias recientes (p. 159).

B. Dimensiones

Snell & Bohlander (2013) mencionan que el ejercicio laboral es una ocupación de muchos componentes, pero quizá logre someterse a tres cuestiones primordiales:

a. Motivación del trabajador

Se puede expresar que la estimulación profesional es la cuantía de bríos que un individuo destina con la finalidad de lograr un objetivo o ejecutar una labor. De aquí su valor, porque su análisis muestra todas las inconstantes que obstaculizan el logro de objetivos de una diligencia y, asimismo esta pesquisa es ventajosa para la perfección del ejercicio de los individuos, lo que lleva a acrecentar el adeudo de ambas partes y, ayudar a optimar el ambiente de organización.

b. Ambiente de trabajo

“Uno de los factores significativos en el cometido de los trabajadores, es sin duda el ambiente que los envuelve, éste tiene que ser confortable, que ofrezca

confianza, que no tenga excesivos dispositivos de supervisión, inspección o guardia, que permita un movimiento interpretado como independencia” (p.383).

c. Capacidad del trabajador

“Las empresas han comprendido la importancia de tener trabajadores aptos para poder conseguir resultados positivos y con mayores beneficios en lo financiero, aptitud, en la organización y en lo propio con el colaborador” (p.383).

C. Componentes del desempeño laboral

Whetten & Cameron (2011) mencionan los dos componentes de desempeño laboral con mayor detalle:

a. Mejoramiento de las habilidades del empleado

La escases de destreza de un individuo lograría privar un excelente ejercicio por distintos motivos. Es posible que la destreza haya sido estimada de modo inconveniente en el transcurso de elección antepuesto a la contratación, que las amonestaciones sistemáticas de una ocupación hayan sido desarrolladas de modo fundamental, o que un individuo que se rescataba excelentemente en un cargo haya escalado a un cargo de grado más elevado que es bastante solicitado, también, es posible que el apoyo de recursos materiales y humanitarios se haya reducido por motivo de los recortes de supuesto organizacional.

“Hay cinco herramientas principales disponibles con el fin de superar los dilemas de ejercicio defectuoso producido por una falta de habilidad: reabastecimiento, reentrenamiento, reajustes, reasignación y liberación” (p.328).

Una vez que el empleado ha hallado que la escasez de destreza es el motivo primordial del ejercicio defectuoso de un empleado, se tiene que proyectar una audiencia de investigación del desempeño con el fin de examinar estas elecciones, empezando con el reaprovisionamiento y la preparación. A menos que el empleado cuenta con una certeza opresiva de que el problema reside en la escasez de capacidad, sería sensato conjeturar un fundamento que es debido a escasez de bienes o adiestramiento. Esto proporciona el beneficio de la

incertidumbre y comprime la posible resistencia en defensa hacia un análisis de aptitud impropia.

Esta perspectiva de administración de dificultades de destreza se irradia los semblantes más provocadores de la dirección es apoyar a los empleados a confirmar que no siempre es viable optimar y programar la labor.

b. La motivación

El segundo componente del desempeño laboral es la motivación. Sin embargo es significativo trabajar en el adiestramiento y de los requerimientos de ayuda, tal como colaborar de modo dinámico, la adecuación de la ocupación para avalar una capacidad conveniente, la influencia de los ejercicios en la estimulación.

El enfoque completado de la estimulación plantea, que, aunque no se logra desechar el valor de que los trabajadores se aprecien excelentemente con lo que realizan y con el trato que recogen, esta intranquilidad no tiene que oscurecer el deber que posee la dirección de comprometerse con las personas por los efectos (pp. 328 - 330).

D. Administración del desempeño laboral

Chiavenato (2011) menciona que la realización de la habilidad pende del cometido de laboral y aquella interviene en una gran medida en su ejecución de varias formas:

La ejecución de la habilidad establece las labores de la entidad: la realización de la habilidad establece la retribución de bienes y las labores que debe ejecutar la entidad. La habilidad vale para instituir lo que es decisivo para la entidad.

- La realización de la habilidad interviene en el esbozo organizacional: en contexto, este tiene que valer a aquella, en otras palabras, que la distribución organizacional se encuentra funcionando gracias a la habilidad. Es decir, la distribución tiene que perseguir la habilidad. Las permutas importantes envuelven irreparablemente reformas, tanto de distribución organizacional como de realización de la habilidad.

- La realización de la habilidad interviene en los asuntos de dominio de la entidad y es al mismo tiempo intervenida por ellas, la habilidad organizacional posee correspondencia con el dominio, la habilidad y los problemas entre los individuos y los equipos de la entidad. La relación entre habilidad y dominio se dice que es redonda, ya que es la medida en que un equipo se convierte más eficaz, además es capaz de intervenir en la realización de la habilidad.
- El vigor organizacional es fijo juntamente por los fallos acerca de las habilidades y la realización propia de la habilidad: los fallos acerca de la habilidad y su realización, en el grado propio, conjunto o sistemático, son mutuos y se mezclan para establecer qué tan efectiva será la empresa para llegar a sus metas generales. Una habilidad que posee una grandiosa viabilidad de triunfo logra fracasar si su realización ha sido deficientemente planeada, si los grupos no marchan conforme o si los individuos no se encuentran justamente dispuestos y ocasionados. De la misma manera, la empresa podría no ser efectiva, aun en el momento que tenga individuos causados y dispositivos fortalecidos, si hace la habilidad de manera impropia.

El cometido laboral no logra dejarse a la suerte. Tiene que perseguir el objetivo dar la empresa, el enfoque de porvenir y, principalmente, la habilidad deseada. Posteriormente, se especifican las pautas para el planeamiento del cometido laboral.

1. La planeación del desempeño, que implica:
 - *Que realizar:* en cláusulas de propósitos por lograr, reglas, metas y consecuencias que se procuran conseguir.
 - *Como realizarlo:* en cláusulas de capacidades, destrezas y saberes obligatorios y conductas.
2. La ejecución del desempeño, que implica:
 - Compromisos burocráticos, quiere decir, lo que tienen que realizar los diligentes y los guías de la empresa para originar contextos que originen a los individuos, excluir las dificultades que nacen de forma inoportuna, examinar y

renovar los imparciales, suministrar ocasiones y vigorizar las cualidades, y los cometidos convenientes.

- **Compromisos particulares:** lograr imparciales, noticia sincera, colaborar con antecedentes y pesquisa notable, realimentación e instructores.

3. Evaluación del desempeño, que implica:

- *Estímulos:* partiendo del liderato interactivo, la identificación, los premios por el excelente cometido, la estimulación y la información de los que laboran.

- *Instructor:* el guía o directivo se tiene que transformar en un instructor que brinda aprendizaje y progreso a los trabajadores, también ocasiones de desarrollo y de formar trayecto, tal como bienes (liderato, colocación, estímulo y admiración).

4. Revisión del desempeño: por medios de los discernimientos relacionados a las fortalezas y fragilidades del grupo y de cada integrante, y del viable del progreso que será transformado en verdad.

Efectivamente, el cometido laboral irradia la habilidad, tanto en cláusulas de esbozo como de realización. El cometido señala de qué manera tiene que ser el funcionamiento de la habilidad en la experiencia. Al cabo que, partiendo del enfoque más extenso, la habilidad que apadrina la empresa tiene que fundamentarse en el esbozo del cometido organizacional (lo que somos) así como en el enfoque del porvenir (lo que queremos llegar a ser) para ajuntar y sincronizar el esbozo organizacional (distribución) y la sabiduría organizacional (funcionamiento) como asientos esenciales (como realizarlo) y orientarse en los proceso organizacionales (lo que se realizará), con la esencia de lograr los imparciales organizacionales presentados (a donde se quiere alcanzar) (pp. 232 – 233).

E. Control del desempeño de los empleados

Robbins & Coulter (2014) mencionan que como los administradores manipulan individuos, asimismo tienen que importarse en inspeccionar el desempeño de los trabajadores; en otras palabras, esto envuelve aseverarse de

que los bríos profesionales de los trabajadores posean la dimensión y la aptitud requeridas para que los objetivos de organización se efectúen. ¿Qué tienen que realizar los administradores para lograrlo? Fundamentarse en el componente de control: valorando el beneficio existente, realizando un balance con el estándar (o con las expectativas) y si requiere enmendarlo. Es especialmente significativo que los administradores proporcionen una realimentación enérgica acerca del ejercicio y que se encuentren dispuestos para utilizar, si se solicita, ejercicios rígidos, es decir, ejercicios puestos en experiencia por un administrador para hacer efectuar los patrones y los estatutos profesionales de la compañía. ¿Pero qué pretendemos expresar con una realimentación enérgica acerca del ejercicio? La definición la proporcionaremos en la sección subsiguiente.

Retroalimentación eficaz sobre el desempeño

Tiene por hábito llevar un orden de las notas que consigue por los trabajos, investigaciones y exámenes que muestra semestralmente. De ser así, ¿cuál es su utilidad al realizarlo? En casi todas las cuestiones, la primordial razón es que nos agrada tener discernimiento acerca de la labor que venimos haciendo. Sentimos el requerimiento de saber qué tan bueno lo estamos realizando. Los administradores precisan brindar realimentación a sus trabajadores, necesariamente para que ellos conozcan si están teniendo un ejercicio profesional conveniente. Si se origina una retroalimentación acerca del desempeño, ambos lados requieren sentirse oídos, comprendidos y estimados; de esta forma se lograrán conseguir buenas producciones. "En una investigación provechosa del desempeño, las entidades tienen la oportunidad de brindar importe a las normas de la entidad, fortalecer la sabiduría organizacional y evolucionar hacia el lucro de lo presentado". En circunstancias, no obstante, la retroalimentación sobre el cometido no causa los productos esperados. En ciertas circunstancias, posiblemente se requiera organizar ejercicios rígidos para solucionar el dilema.

Uso de acciones disciplinarias

Afortunadamente, son escasos los trabajadores que analizan tan deficientemente su labor como para solicitar un corrector serio. Sin embargo,

ocasionalmente se requiere realizarlo. La figura 10-8 lista algunos de las tipologías más frecuentes de dificultades rígidas en el contexto de labor, adyacente con modelos de cada uno de ellos. En el momento que se muestran aquellos contextos, es significativo que los administradores sepan cuáles son las habilidades de organización en materia de orden. ¿Hay algún modo para luchar con un ejercicio profesional insuficiente? ¿Es exacto realizar amonestaciones cuando el ejercicio es adecuado? ¿Qué pasa si el ejercicio o la conducta problemática no optiman al usar de las amonestaciones? La usanza de ejercicios rígidos jamás es factible ni atractivo; sin embargo, las extensiones rígidas logran usarse para inspeccionar y reprender el ejercicio de los trabajadores y los administradores tienen que saber de qué manera hacerlas.

F. Retroalimentación del desempeño

Newstrom (2007) menciona que todos los métodos de valoración son contruidos sobre el aparente de que los trabajadores precisan realimentarse con relación a su acción. La realimentación la apoya a conocer qué realizar y el grado de alcances de su meta. Muestra que otros están interesados en lo que realizan. Si suponemos que el ejercicio es grato, la retroalimentación optimiza la autoimagen y la perspectiva de capacidad de un trabajador. Comúnmente, la retroalimentación del ejercicio lleva a un excelente ejercicio como a superiores acciones, si el director la manipula de modo conveniente.

Comúnmente, se tiene que orientar en comportamientos determinados de labor, ayudarse en información objetiva más que en ideas y deducciones personales, transportar a cabo pertinentemente posteriormente de un acontecimiento decisivo y comprobar que el receptor lo haya comprendido. Desde un enfoque funcional, se tiene una alta ventaja de provocar la transformación de acción en el momento que es auténticamente ansiado por el trabajador, se enlaza con sus labores de trabajo y se consiente que el receptor prefiera una nueva acción de entre distintas elecciones privilegiadas.

Pese al valor de la realimentación del ejercicio, varios directores no la brindan en grados suficientes y con continuación. Se logran apreciar bastante atareados, logran conjeturar que los empelados ya se encuentran consecuentes

de su grado de ejercicio o logran encontrarse renuente a colaborar malos informes por las protestas negativas que opinan que lograrían crear.

Con la realimentación de 360 grados asimismo se pueden prevalecer la escasez de pesquisa permitida para alcanzar a conclusiones sustantivas. Esta habilidad reside en el transcurso de congregar metódicamente información de las destrezas, habilidades y comportamientos de un individuo derivados de distintos principios; el administrador, sus amigos, empleados e, inclusive, consumidores o compradores. Estos enfoques, se examinarán para ver donde hay dilemas a partir del enfoque de uno o más equipos. Pasado un periodo, los efectos se logran cotejar para comparar si se han conseguido mejorar o cotejarse con las reglas de organización para establecer si un individuo es óptimo o peor que los demás. El método de realimentación de 360 grados marcha excelentemente si las personas emparejan la información reunida con conveniente autocontrol, porque esta perspectiva anima una comparación sincera del requerimiento de transformación de uno mismo. El efecto de esta perspectiva es la valoración omnidireccional es una gustosa realimentación (tanto efectiva como negativa), y que, si se emplea convenientemente, logra apoyar a optimar el ejercicio (p. 140).

G. Errores en la evaluación de desempeño

Cuesta (2010) menciona posteriormente las propensiones equivocadas más comunes:

a. Efecto halo

Es la propensión a instituir evaluaciones completas acerca de un individuo con fundamento en una sola peculiaridad o distintivo. Asimismo, por ejemplo, si un individuo nos cae excelente por su evidente cortesía, logramos propender a supervalorar su acción real generalmente.

b. Tendencia central

Hace referencia a la propensión que muestran algunos individuos a expresar apreciaciones medias y raras exageras. Por ejemplo, si el nivel del indicador liderato fuera de uno a diez, se propendería a calificar un cinco.

c. Polaridad

En este asunto hace referencia a la propensión a expresar apreciaciones polares o exageradas. Por ejemplo, si la calificación del nivel del indicativo fuera de uno a diez, se puntuaría el uno o el diez, o por lo inverso, el nueve o diez.

d. Proyección

Propensión a planear semblantes efectivos de uno mismo en el individuo estimado con la que uno se iguala, o a proyectar semblantes perjudiciales de uno en el individuo con la cual no se idéntica o se desprecia. Es relacionado con el componente de protección psíquica de la planeación, cuyo ejercicio es instintivo.

e. Efecto recencia

Es la propensión a acordarse óptimamente de aquello que acaba de suceder, dejando de lado o permaneciendo olvidado lo primero. Esta consecuencia hará que se valore positivamente o denegadamente a un individuo por su comportamiento último y no por su acción en todo el tiempo transcurrido.

f. Efecto primacía

Consecuencia opuesta a la primera, en el modo en que se refiere a que se recuerda óptimamente lo que ha pasado, primeramente. Se encuentra en relación con la enérgica latencia de las iniciales emociones, efectivas o negativas. De acuerdo a ambas propensiones, la valoración se encontrará sesgada por las novísimas acciones o por las iniciales, será positiva o negativa (pp. 356 – 357).

H. Niveles de desempeño laboral

Werther & Davis (2014) mencionan que los estudios de la ocupación de labor poseen una diligencia que consiente expresar los grados de cometido en la ocupación, que se instituyen con dos propósitos:

- Se forman en propósitos de ejercicio, a los que desean los colaboradores y de cuyo lucro logra proceder una legítima complacencia. En realidad, la coexistencia de grados de ejercicio claro y razonable constituyen uno de los primordiales componentes en el desarrollo de un conveniente ambiente

profesional. En el momento que no hay grados apropiados, la ética y la estimulación de los colaboradores logra disminuir.

- En segunda instancia, los grados de ejercicio forman una medida para cuantificar el nivel en que se encuentran alcanzando los propósitos para las cuales se instituyó el trabajo. Son precisos para los administradores y los expertos de dirección de bien humanitario, ya que permite valorar y calcular el ejercicio laboral y controlarlos.

Todos los métodos de inspección tienen cuatro peculiaridades; poseen medidas, verifican cálculos, solicitan enmiendas y suministran retroalimentación.

Los grados de ejercicio laboral son desarrollados con base en la pesquisa lograda a través del examen de ocupaciones, y es en ese instante que se calcula el ejercicio existente conseguido en el trabajo día a día. Si los cálculos exponen variantes significativas relacionadas a las medidas que se instituyeron, los especialistas de dirección de bien humanitario y los administradores de línea interceden en el transcurso y realizan ejercicios enmendadores. De este modo, los ejercicios de los colaboradores crean una significativa sucesión de información que forman una retroalimentación consiente verificar alteraciones en las medidas determinadas (en el momento que han sido determinados de modo errado) o hacer el cambio de las reglas que mandan las tareas diarias (p. 97).

2.3. Definición de términos básicos

Clima organizacional

Robbins & Judge (2017) mencionan que el clima organizacional son percepciones compartidas que tienen los miembros de la organización acerca de su compañía y su entorno laboral (p. 530).

Desempeño laboral

Robbins & Judge (2017) explican que el desempeño profesional hace referencia a la combinación sobre eficacia y eficiencia en la realización de las principales labores del puesto de trabajo (p. 27).

Planeación

Louffat (2012), hace referencia a la complacencia del personal con relación al enfoque, objetivo, propósitos de la empresa, estrategias, manejos, calendario de trabajo y supuestos (p. 247).

Organización

Louffat (2012), hace referencia a la complacencia del personal con relación al patrón organizacional, diagrama de flujo, manuales, determinantes organizacionales y mecanismos de organización (p. 247).

Dirección

Louffat (2012), hace referencia a la complacencia del personal en relación al liderato, estimulación, interrelación, comercialización y problemas (p. 247).

Control

Louffat (2012), hace referencia a la complacencia del personal en correspondencia a las tipologías, transcurso, indicativos y momentos (p. 248).

Proceso de potencial humano

Louffat (2012), hace referencia a la complacencia con relación al esbozo de organización y de ocupaciones, incorporación, elección, valoración de ejercicio, adiestramiento, dirección de profesión, retribuciones y resarcimientos (p. 248).

Motivación del trabajador

Snell & Bohlander (2013), se puede afirmar que la estimulación profesional es la cuantía de bríos que un individuo emplea con la finalidad de lograr un propósito o hacer una labor (p. 383).

Ambiente de trabajo

Snell & Bohlander (2013), es el contexto que envuelve al ejercicio del empleado, en el que se tiene que ser confortable, que ofrezca garantía, que no tenga excesivos componentes de supervisión, inspección o atención, que permita aquella libertad (p. 383).

Capacidad del trabajador

Snell & Bohlander (2013), es aquella que le permite al trabajador lograr efectos efectivos y con altas ventajas en lo financiero, aptitud, en la compañía y en lo conveniente del colaborador (p. 383).

2.4. Hipótesis de investigación

2.4.1. Hipótesis general

El clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo de Huari, Ancash, 2020.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a. La planeación influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo de Huari, Ancash, 2020.
- b. La organización influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo de Huari, Ancash, 2020.
- c. La dirección influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo de Huari, Ancash, 2020.
- d. El control influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo de Huari, Ancash, 2020.
- e. El proceso de potencial humano influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo de Huari, Ancash, 2020.

2.5. Operacionalización de las variables

Variable Independiente	Dimensiones	Indicadores
CLIMA ORGANIZACIONAL	<i>Planeación</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Visión. - Misión. - Objetivos de la empresa. - Estrategias. - Políticas. - Cronogramas. - Presupuestos.
	<i>Organización</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Modelo organizacional. - Organigrama. - Manuales. - Condicionantes organizacionales.
	<i>Dirección</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo. - Motivación. - Comunicación. - Negociación. - Conflictos.
	<i>Control</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Tipos. - Proceso. - Indicadores. - Momentos.
	<i>Proceso de potencial humano.</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Diseño organizacional y de puestos. - Reclutamiento. - Selección. - Evaluación de desempeño. - Capacitación. - Administración de carrera. - Remuneraciones y compensaciones.

Fuente: Louffat (2012).

Variable dependiente	Dimensiones	Indicadores
DESEMPEÑO LABORAL	<i>Motivación del trabajador</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Ambición de carrera. - Conflicto del empleado. - Frustración. - Metas / Expectativas.
	<i>Ambiente de trabajo</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Equipo / Materiales. - Diseño del puesto. - Condiciones económicas. - Reglas y políticas. - Apoyo de la administración. - Leyes y regulaciones.
	<i>Capacidad del trabajador</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades técnicas. - Habilidades interpersonales. - Habilidades de solución de problemas. - Habilidades analíticas. - Habilidades de comunicación. - Limitaciones físicas.

Fuente: Snell & Bohlander (2013).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

La presente investigación es de tipo aplicada porque “busca conocimientos con fines de aplicarlo inmediatamente a la realidad para modificarlo, es decir, presenta solución a problemas prácticos” (Díaz, Escalona, Castro, León y Ramírez, 2013).

El nivel es correlacional porque “se establece la relación entre las variables de estudio” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

El diseño es no experimental “porque no se manipuló las variables de estudio” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Es de enfoque cuantitativo porque “usa a la ciencia estadística para llegar a conclusiones sobre el objeto de estudio, teniendo aspectos numéricos que ayudan a entender la realidad y valorarlos” (Muñoz, 2011).

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población estuvo representada por 126 trabajadores del Hospital de Apoyo de Huari, Ancash.

3.2.2. Muestra

La fórmula que se utilizó para hallar la muestra:

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

Donde:

n	Es el tamaño de la muestra.
p y q	Probabilidad de la población de estar o no incluidas en la muestra.
Z	Unidades de desviación estándar.
N	Total de la población.
E	Error estándar de la estimación.

Reemplazando:

$$n = \frac{3.8416 * 0.5 * 0.5 * 126}{0.0025(126 - 1) + 3.8416 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 95.07$$

Estuvo representada por 95 trabajadores del Hospital de Apoyo de Huari, Ancash.

3.3. Técnicas de recolección de datos

Técnica: encuesta. El cuestionario ayudó a medir ambas variables, las cuales son Clima organizacional y Desempeño laboral. El cuestionario fue respondido por los trabajadores del Hospital de Apoyo de Huari, Ancash.

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

Se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov. Para el estadístico de prueba se utilizó el Rho de Spearman.

El software a emplear fue el Statical Package for the Social Sciences - SPSS. Los resultados fueron presentados en tablas y figuras.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

A. Análisis descriptivo del Clima organizacional

Tabla 1

Distribución de frecuencias absolutas y relativas según los indicadores de la planificación

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. ¿Se siente satisfecho con la visión del hospital?	32	33.7%	20	21.1%	14	14.7%	12	12.6%	17	17.9%
2. ¿Se siente satisfecho con la misión del hospital?	27	28.4%	18	18.9%	14	14.7%	22	23.2%	14	14.7%
3. ¿Se siente satisfecho con los objetivos del hospital?	28	29.5%	20	21.1%	13	13.7%	17	17.9%	17	17.9%
4. ¿Se siente satisfecho con las estrategias que maneja el hospital?	33	34.7%	17	17.9%	21	22.1%	14	14.7%	10	10.5%
5. ¿Se siente satisfecho con las políticas que maneja el hospital?	30	31.6%	20	21.1%	15	15.8%	13	13.7%	17	17.9%
6. ¿Se siente satisfecho con los cronogramas de trabajo que maneja el hospital?	27	28.4%	24	25.3%	18	18.9%	17	17.9%	9	9.5%
7. ¿Se siente satisfecho con los presupuestos que maneja el hospital para las diferentes áreas?	22	23.2%	22	23.2%	17	17.9%	18	18.9%	16	16.8%

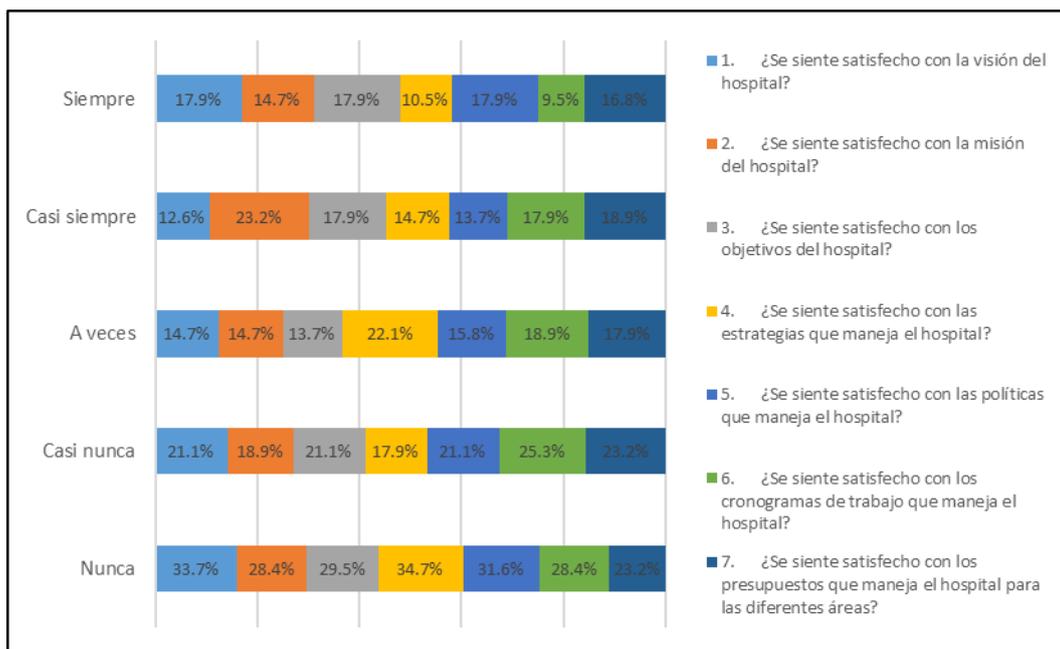


Figura 1. Planeación.

Se muestra en la Tabla 1 que en referencia a si se siente satisfecho con la visión del hospital el 54.7% indicó casi nunca y nunca, el 14.7% recalcó que a veces y el 30.5% respondió que casi siempre y siempre. En segundo lugar, en cuanto a si se siente satisfecho con la misión del hospital el 47.4% mencionó que nunca y casi nunca, el 14.7% recalcó que a veces y el 37.9% acotó que siempre y casi siempre. En tercer lugar, en referencia a si se siente satisfecho con los objetivos del hospital el 50.5% determinó que nunca y casi nunca, el 13.7% indicó que a veces y el 35.8% mencionó que casi siempre y siempre. En cuarto lugar, en cuanto a si se siente satisfecho con las estrategias que maneja el hospital el 52.6% respondió que casi nunca y nunca, 22.1% recalcó que a veces y 25.3% mencionó que casi siempre y siempre. En quinto lugar, en referencia a si se siente satisfecho con las políticas que maneja el hospital el 52.6% indicó que casi nunca y nunca, el 15.8% mencionó que a veces y el 31.6% asumió que casi siempre y siempre. En sexto lugar en mención a si se siente satisfecho con los cronogramas de trabajo que maneja el hospital, el 53.7% resaltó que casi nunca y nunca, el 18.9% acotó que a veces y el 27.4% recalcó que siempre y casi siempre. En séptimo lugar, de acuerdo a si se siente satisfecho con los presupuestos que maneja el hospital para las diferentes áreas el 46.3% determinó que casi nunca y nunca, el 17.9% mencionó que a veces y el 35.8% evidenció que casi siempre y siempre.

Tabla 2

Distribución de frecuencias absolutas y relativas según los indicadores de la organización

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
8. ¿Se siente satisfecho con el modelo organizacional que maneja el hospital?	30	31.6%	20	21.1%	15	15.8%	14	14.7%	16	16.8%
9. ¿Se siente satisfecho con el organigrama del hospital?	29	30.5%	16	16.8%	17	17.9%	20	21.1%	13	13.7%
10. ¿Se siente satisfecho con los manuales con los que cuenta el hospital?	22	23.2%	28	29.5%	14	14.7%	13	13.7%	18	18.9%
11. ¿Se siente satisfecho con las condiciones organizacionales del hospital?	33	34.7%	21	22.1%	20	21.1%	13	13.7%	8	8.4%

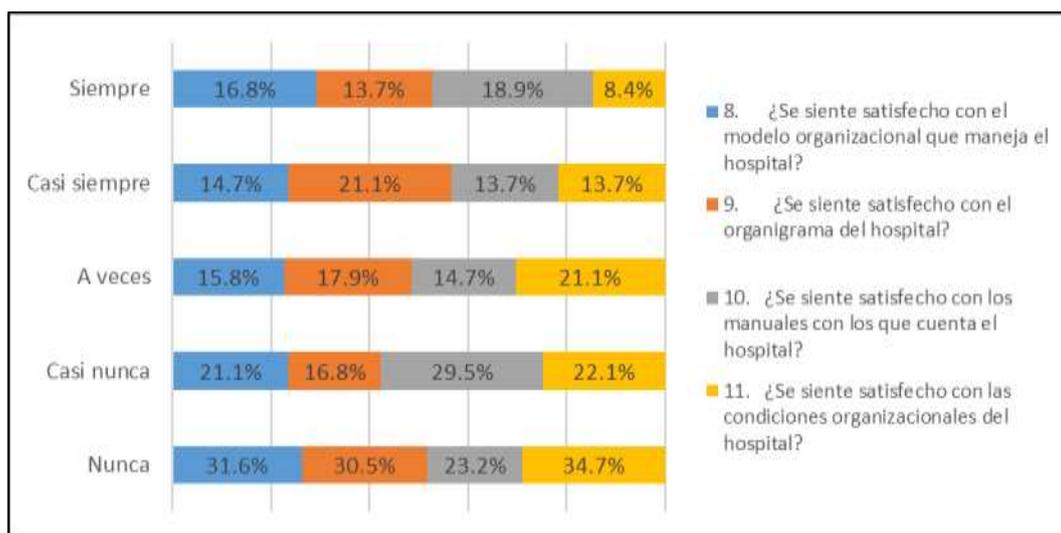


Figura 2. Organización.

Se muestra en la Tabla 2 que en referencia a si se siente satisfecho con el modelo organizacional que maneja el hospital el 52.6% indicó casi nunca y nunca, el 15.8% recalzó que a veces y el 31.6% respondió que casi siempre y siempre. En segundo lugar, en cuanto a si se siente satisfecho con el organigrama del hospital el 47.4% mencionó que nunca y casi nunca, el 17.9% recalzó que a veces y el 34.7% acotó que siempre y casi siempre. En tercer lugar, en referencia a si se siente satisfecho con los manuales con los que cuenta el hospital el 52.6% determinó que nunca y casi nunca, el 14.7% indicó que a veces y el 32.6% mencionó que casi siempre y siempre. En cuarto lugar, en cuanto a si se siente satisfecho con las condiciones organizacionales del hospital el 56.8% respondió que casi nunca y nunca, 21.1% recalzó que a veces y 22.1% mencionó que casi siempre y siempre.

Tabla 3

Distribución de frecuencias absolutas y relativas según los indicadores de la dirección

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
12. ¿Se siente satisfecho con el liderazgo de sus jefes dentro del hospital?	27	28.4%	17	17.9%	17	17.9%	17	17.9%	17	17.9%
13. ¿Se siente satisfecho con la motivación que le brinda el hospital?	30	31.6%	16	16.8%	15	15.8%	21	22.1%	13	13.7%
14. ¿Se siente satisfecho con la comunicación que existe dentro del hospital?	21	22.1%	29	30.5%	20	21.1%	14	14.7%	11	11.6%
15. ¿Se siente satisfecho con la manera en que el hospital negocia con usted (ya sea para ascensos, solicitar vacaciones, capacitaciones, etc.)?	26	27.4%	19	20.0%	13	13.7%	18	18.9%	19	20.0%
16. ¿Se siente satisfecho con la manera que tiene el hospital para manejar los conflictos que surgen?	29	30.5%	17	17.9%	18	18.9%	15	15.8%	16	16.8%

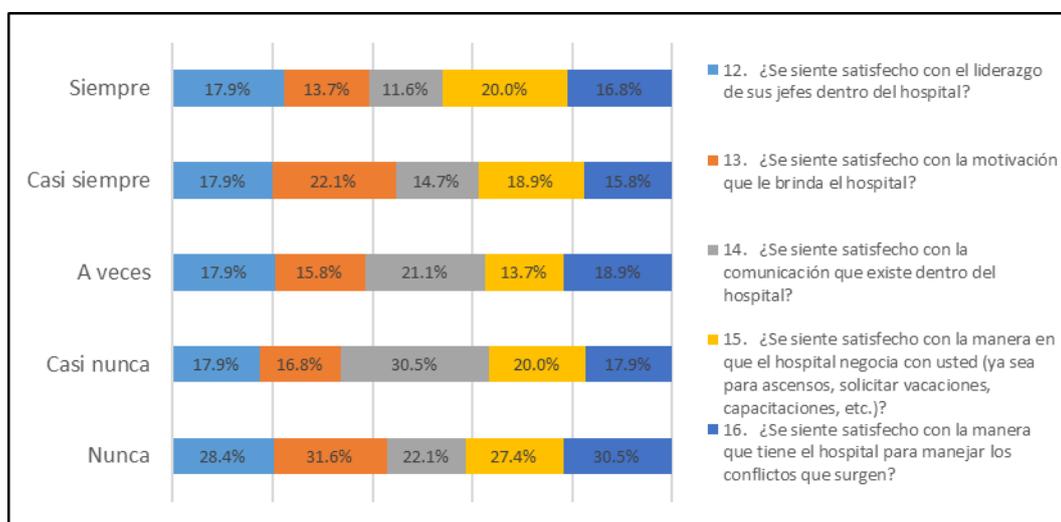


Figura 3. Dirección.

Se muestra en la Tabla 3 que en referencia a si se siente satisfecho con el liderazgo de sus jefes dentro del hospital el 46.3% indicó casi nunca y nunca, el 17.9% recalzó que a veces y el 35.8% respondió que casi siempre y siempre. En segundo lugar, en cuanto a si se siente satisfecho con la motivación que le brinda el hospital el 48.4% mencionó que nunca y casi nunca, el 15.8% recalzó que a veces y el 35.8% acotó que siempre y casi siempre. En tercer lugar, en referencia a si se siente satisfecho con la comunicación que existe dentro del hospital el 52.6% determinó que nunca y casi nunca, el 21.1% indicó que a veces y el 26.3% mencionó que casi siempre y siempre. En cuarto lugar, en cuanto a si se siente satisfecho con la manera en que el hospital negocia con usted (ya sea para ascensos, solicitar vacaciones, capacitaciones, etc.) el 47.4% respondió que casi nunca y nunca, 13.7% recalzó

que a veces y 38.9% mencionó que casi siempre y siempre. En quinto lugar, en referencia a si se siente satisfecho con la manera que tiene el hospital para manejar los conflictos que surgen el 48.4% indicó que casi nunca y nunca, el 18.9% mencionó que a veces y el 32.6% asumió que casi siempre y siempre.

Tabla 4

Distribución de frecuencias absolutas y relativas según los indicadores del control

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
17. ¿Se siente satisfecho con el tipo de control que tiene el hospital hacia sus trabajadores?	31	32.6%	22	23.2%	14	14.7%	12	12.6%	16	16.8%
18. ¿Se siente satisfecho con el proceso de control que tiene el hospital hacia sus trabajadores?	27	28.4%	17	17.9%	19	20.0%	19	20.0%	13	13.7%
19. ¿Se siente satisfecho con los indicadores que toma el hospital para evaluar a sus trabajadores?	19	20.0%	27	28.4%	13	13.7%	14	14.7%	22	23.2%
20. ¿Se siente satisfecho con los momentos que el hospital elige para evaluar a sus trabajadores?	35	36.8%	18	18.9%	23	24.2%	12	12.6%	7	7.4%

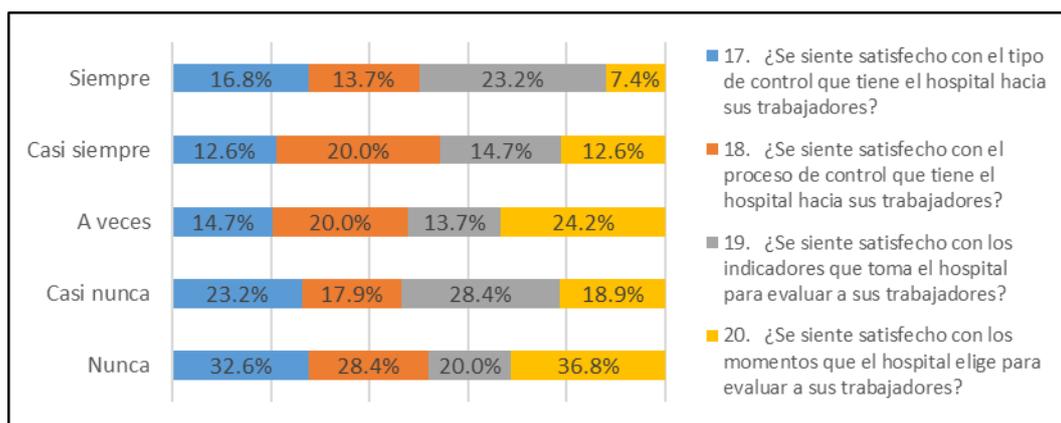


Figura 4. Control.

Se muestra en la Tabla 4 que en referencia a si se siente satisfecho con el tipo de control que tiene el hospital hacia sus trabajadores el 55.8% indicó casi nunca y nunca, el 14.7% recalzó que a veces y el 29.5% respondió que casi siempre y siempre. En segundo lugar, en cuanto a si se siente satisfecho con el proceso de control que tiene el hospital hacia sus trabajadores el 46.3% mencionó que nunca y casi nunca, el 20% recalzó que a veces y el 33.7% acotó que siempre y casi siempre. En tercer lugar, en referencia a si se siente satisfecho con los indicadores que toma el hospital para evaluar a sus trabajadores el 48.4% determinó que

nunca y casi nunca, el 13.7% indicó que a veces y el 37.9% mencionó que casi siempre y siempre. En cuarto lugar, en cuanto a si se siente satisfecho con los momentos que el hospital elige para evaluar a sus trabajadores el 55.8% respondió que casi nunca y nunca, 24.2% recalzó que a veces y 20% mencionó que casi siempre y siempre.

Tabla 5

Distribución de frecuencias absolutas y relativas según los indicadores del proceso del potencial humano

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
21. ¿Se siente satisfecho con el diseño organizacional con el que cuenta el hospital?	29	30.5%	25	26.3%	15	15.8%	12	12.6%	14	14.7%
22. ¿Se siente satisfecho con el proceso de reclutamiento de personal que maneja el hospital?	17	17.9%	29	30.5%	15	15.8%	21	22.1%	13	13.7%
23. ¿Se siente satisfecho con el proceso de selección de personal que maneja el hospital?	30	31.6%	17	17.9%	12	12.6%	16	16.8%	20	21.1%
24. ¿Se siente satisfecho con la evaluación de desempeño que maneja el hospital hacia su personal?	32	33.7%	20	21.1%	24	25.3%	11	11.6%	8	8.4%
25. ¿Se siente satisfecho con las capacitaciones que le brinda el hospital?	30	31.6%	18	18.9%	18	18.9%	12	12.6%	17	17.9%
26. ¿Se siente satisfecho con la carrera que está realizando dentro del hospital?	21	22.1%	26	27.4%	14	14.7%	16	16.8%	18	18.9%
27. ¿Se siente satisfecho con la remuneración que percibe del hospital?	32	33.7%	25	26.3%	15	15.8%	13	13.7%	10	10.5%

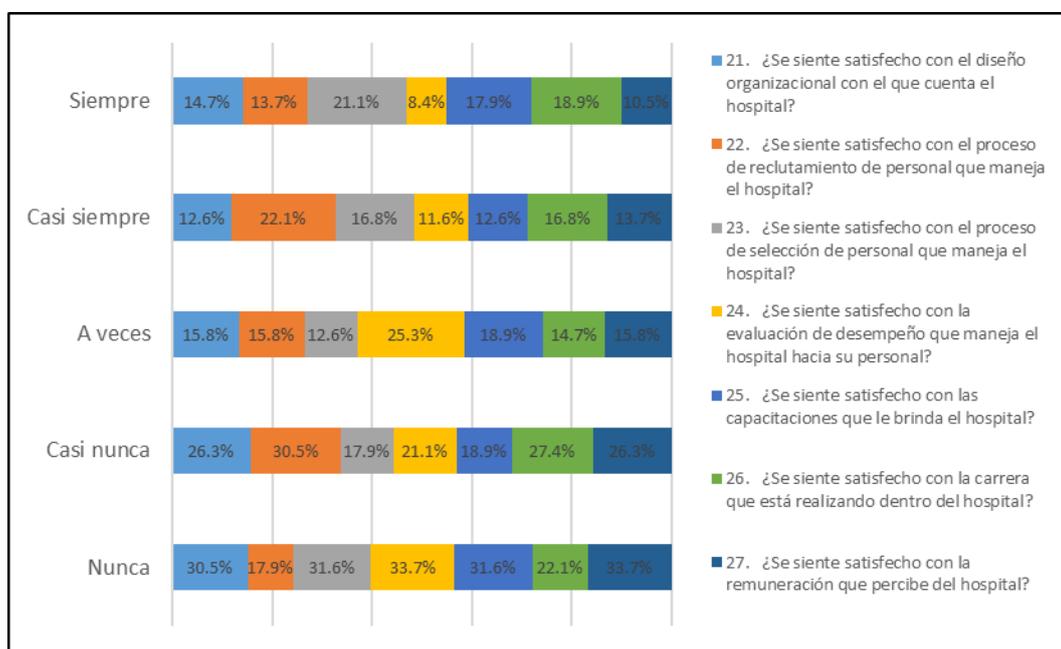


Figura 5. Proceso del potencial humano.

Se muestra en la Tabla 5 que en referencia a si se siente satisfecho con el diseño organizacional con el que cuenta el hospital el 56.8% indicó casi nunca y nunca, el 15.8% recaló que a veces y el 27.4% respondió que casi siempre y siempre. En segundo lugar, en cuanto a se siente satisfecho con el proceso de reclutamiento de personal que maneja el hospital el 48.4% mencionó que nunca y casi nunca, el 15.8% recaló que a veces y el 35.8% acotó que siempre y casi siempre. En tercer lugar, en referencia a si se siente satisfecho con el proceso de selección de personal que maneja el hospital el 49.5% determinó que nunca y casi nunca, el 12.6% indicó que a veces y el 37.9% mencionó que casi siempre y siempre. En cuarto lugar, en cuanto a si se siente satisfecho con la evaluación de desempeño que maneja el hospital hacia su personal el 54.7% respondió que casi nunca y nunca, 25.3% recaló que a veces y 20% mencionó que casi siempre y siempre. En quinto lugar, en referencia a si se siente satisfecho con las capacitaciones que le brinda el hospital el 50.5% indicó que casi nunca y nunca, el 18.9% mencionó que a veces y el 30.5% asumió que casi siempre y siempre. En sexto lugar en mención a si se siente satisfecho con la carrera que está realizando dentro del hospital el 49.5% resaltó que casi nunca y nunca, el 14.7% acotó que a veces y el 35.8% recaló que siempre y casi siempre. En séptimo lugar, de acuerdo a si se siente satisfecho con la remuneración que percibe del hospital el 60% determinó que casi nunca y nunca, el 15.8% mencionó que a veces y el 24.2% evidenció que casi siempre y siempre.

B. Análisis descriptivo del Desempeño laboral

Tabla 6

Distribución de frecuencias absolutas y relativas según los indicadores de la motivación del trabajador

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
28. ¿Tiene ambición en desarrollarse como profesional?	32	33.7%	20	21.1%	14	14.7%	12	12.6%	17	17.9%
29. ¿Existe algún conflicto en su centro laboral que esté afectando su desempeño en el trabajo?	27	28.4%	18	18.9%	14	14.7%	22	23.2%	14	14.7%
30. ¿Tiene alguna frustración que este originando una baja en su desempeño laboral?	28	29.5%	20	21.1%	13	13.7%	17	17.9%	17	17.9%
31. ¿Considera que está cumpliendo con las metas según las expectativas puestas en usted?	33	34.7%	17	17.9%	21	22.1%	14	14.7%	10	10.5%

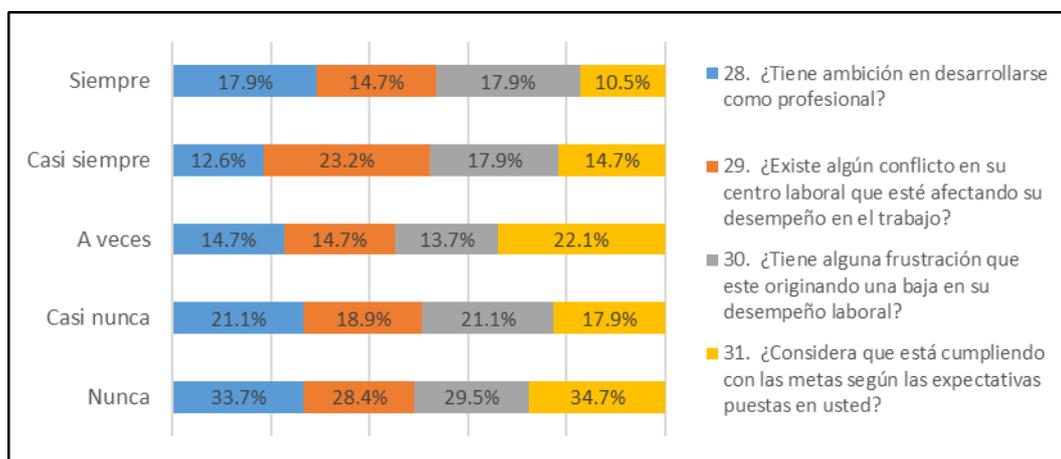


Figura 6. Motivación del trabajador.

Se muestra en la Tabla 6 que en referencia a si tiene ambición en desarrollarse como profesional el 54.7% indicó casi nunca y nunca, el 14.7% recalzó que a veces y el 30.5% respondió que casi siempre y siempre. En segundo lugar, en cuanto a existe algún conflicto en su centro laboral que esté afectando su desempeño en el trabajo el 47.4% mencionó que nunca y casi nunca, el 14.7% recalzó que a veces y el 37.9% acotó que siempre y casi siempre. En tercer lugar, en referencia a si tiene alguna frustración que este originando una baja en su desempeño laboral el 50.5% determinó que nunca y casi nunca, el 13.7% indicó que a veces y el 35.8% menciono que casi siempre y siempre. En cuarto lugar, en cuanto a si se considera que está cumpliendo con las metas según las expectativas puestas en usted el 52.6% respondió que casi nunca y nunca, 22.1% recalzó que a veces y 25.3% mencionó que casi siempre y siempre.

Tabla 7
Distribución de frecuencias absolutas y relativas según los indicadores del ambiente de trabajo

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
32. ¿El hospital le brinda los equipos y materiales necesarios para cumplir con sus labores de manera eficiente?	27	28.4%	17	17.9%	17	17.9%	17	17.9%	17	17.9%
33. ¿Considera que los trabajadores cumplen con el perfil según el puesto que ocupan en el hospital?	24	25.3%	18	18.9%	19	20.0%	20	21.1%	14	14.7%
34. ¿Recibe las remuneraciones económicas correspondientes?	30	31.6%	17	17.9%	17	17.9%	17	17.9%	14	14.7%
35. ¿Respeta las reglas y políticas del hospital?	27	28.4%	18	18.9%	12	12.6%	20	21.1%	18	18.9%
36. ¿Siente que existe un apoyo por parte de los jefes hacia los trabajadores del hospital?	16	16.8%	18	18.9%	28	29.5%	13	13.7%	20	21.1%
37. ¿Se practican con responsabilidad las leyes y regulaciones en el hospital?	29	30.5%	16	16.8%	15	15.8%	14	14.7%	21	22.1%

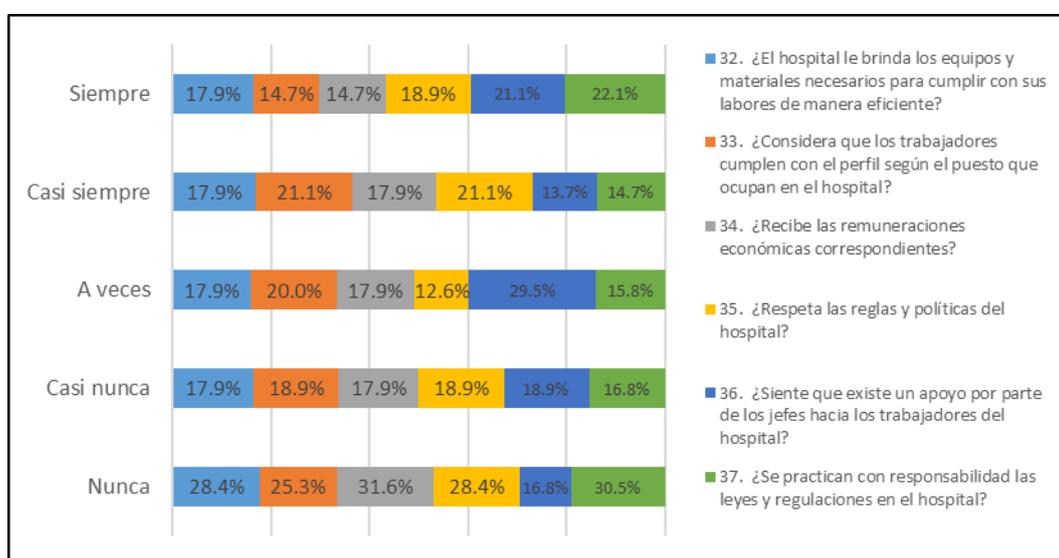


Figura 7. Ambiente de trabajo.

Se muestra en la Tabla 7 que en referencia a si el hospital le brinda los equipos y materiales necesarios para cumplir con sus labores de manera eficiente el 46.3% indicó casi nunca y nunca, el 17.9% recalzó que a veces y el 35.8% respondió que casi siempre y siempre. En segundo lugar, en cuanto a si se considera que los trabajadores cumplen con el perfil según el puesto que ocupan en el hospital el 44.2% mencionó que nunca y casi nunca, el 20% recalzó que a veces y el 35.8% acotó que siempre y casi siempre. En tercer lugar, en referencia a si recibe las remuneraciones económicas correspondientes el 49.5% determinó que nunca y casi nunca, el 17.9% indicó que a veces y el 32.6% mencionó que casi siempre

y siempre. En cuarto lugar, en cuanto a si se respeta las reglas y políticas del hospital el 47.4% respondió que casi nunca y nunca, 12.6% recalcó que a veces y 40% mencionó que casi siempre y siempre. En quinto lugar, en referencia a si siente que existe un apoyo por parte de los jefes hacia los trabajadores del hospital el 35.8% indicó que casi nunca y nunca, el 29.5% mencionó que a veces y el 34.7% asumió que casi siempre y siempre. En sexto lugar en mención a si se practican con responsabilidad las leyes y regulaciones en el hospital el 47.4% resaltó que casi nunca y nunca, el 15.8% acotó que a veces y el 36.8% recalcó que siempre y casi siempre.

Tabla 8

Distribución de frecuencias absolutas y relativas según los indicadores de la capacidad del trabajador

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
38. ¿Pone en práctica sus habilidades técnicas para optimizar su desempeño laboral?	28	29.5%	14	14.7%	20	21.1%	17	17.9%	16	16.8%
39. ¿Pone en práctica sus habilidades interpersonales para optimizar su desempeño laboral?	27	28.4%	18	18.9%	15	15.8%	13	13.7%	22	23.2%
40. ¿Pone en práctica sus habilidades para solucionar problemas bajo cualquier circunstancia?	30	31.6%	18	18.9%	18	18.9%	12	12.6%	17	17.9%
41. ¿Pone en práctica sus habilidades analíticas para optimizar su desempeño laboral?	21	22.1%	26	27.4%	14	14.7%	16	16.8%	18	18.9%
42. ¿Pone en práctica sus habilidades de comunicación para optimizar su desempeño laboral?	25	26.3%	24	25.3%	17	17.9%	19	20.0%	10	10.5%

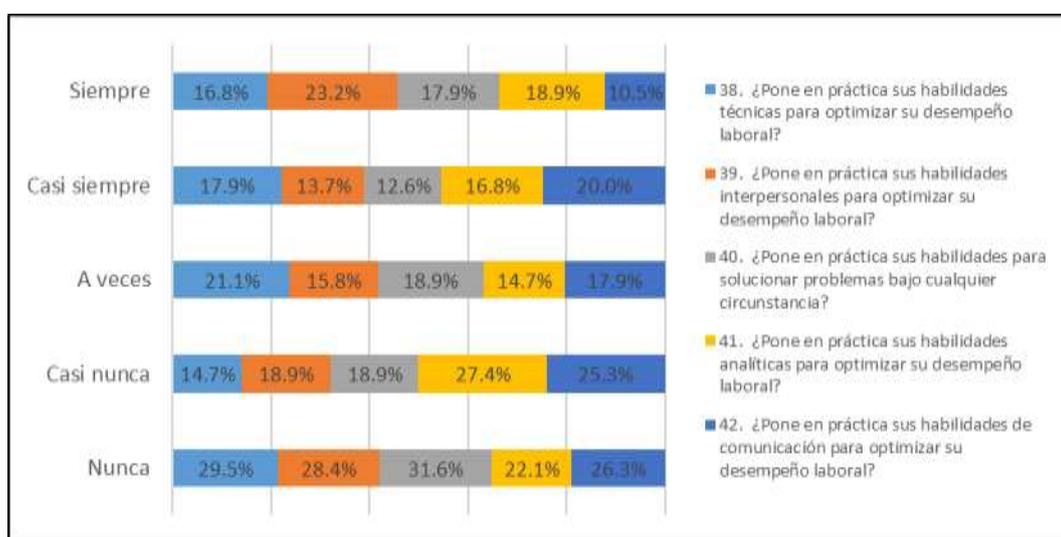


Figura 8. Capacidad del trabajador.

Se muestra en la Tabla 8 que en referencia a si pone en práctica sus habilidades técnicas para optimizar su desempeño laboral el 44.2% indicó casi nunca y nunca, el 21.1% recalzó que a veces y el 34.7% respondió que casi siempre y siempre. En segundo lugar, en cuanto a si pone en práctica sus habilidades interpersonales para optimizar su desempeño laboral el 47.4% mencionó que nunca y casi nunca, el 15.8% recalzó que a veces y el 36.8% acotó que siempre y casi siempre. En tercer lugar, en referencia a si pone en práctica sus habilidades para solucionar problemas bajo cualquier circunstancia el 50.5% determinó que nunca y casi nunca, el 18.9% indicó que a veces y el 30.5% mencionó que casi siempre y siempre. En cuarto lugar, en cuanto a si pone en práctica sus habilidades analíticas para optimizar su desempeño laboral el 49.5% respondió que casi nunca y nunca, 14.7% recalzó que a veces y 35.8% mencionó que casi siempre y siempre. En quinto lugar, en referencia a si pone en práctica sus habilidades de comunicación para optimizar su desempeño laboral el 51.6% indicó que casi nunca y nunca, el 17.9% mencionó que a veces y el 30.5% asumió que casi siempre y siempre.

C. Prueba de normalidad

Para decidir sobre la prueba de hipótesis a emplear, es indispensable realizar el nivel de distribución normal de los datos, para lo cual se empleará la de Kolmogorov-Smirnov ya que se cuenta con un tamaño de muestra mayor a 50 participantes. En vista al criterio del nivel de significancia que se presentan en todos los casos son menores al 0.05 se concluye que no presenta una distribución normal. Por lo tanto, se utilizará la Prueba Rho de Spearman.

Tabla 9
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	0.123	95	0.001
Planeación	0.151	95	0.000
Organización	0.135	95	0.000
Dirección	0.117	95	0.003
Control	0.095	95	0.034
Proceso de potencial humano	0.136	95	0.000
Desempeño laboral	0.184	95	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

4.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Tabla 10

Prueba de Rho de Spearman entre el clima organizacional y el desempeño laboral

			Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	,745**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	95	95
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,745**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	95	95

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

Se muestra en la Tabla 10 que el clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo de Huari, Ancash, 2020; en la cual mediante la Prueba de Rho de Spearman se encontró el valor de 0.745 ubicándolo en un grado positivo alto y con un nivel de significancia de $p = 0.00$.

Hipótesis específica 1

Tabla 11
Prueba de Rho de Spearman entre la planeación y el desempeño laboral

			Planeación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Planeación	Coefficiente de correlación	1.000	,504**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	95	95
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,504**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	95	95

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

Se muestra en la Tabla 11 que la planeación influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo de Huari, Ancash, 2020; en la cual mediante la Prueba de Rho de Spearman se encontró el valor de 0.504 ubicándolo en un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de $p = 0.00$.

Hipótesis específica 2

Tabla 12
Prueba de Rho de Spearman entre la organización y el desempeño laboral

			Organización	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de correlación	1.000	,730**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	95	95
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,730**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	95	95

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

Se muestra en la Tabla 12 que La organización influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo de Huari, Ancash, 2020; en la cual mediante la Prueba de Rho de Spearman se encontró el valor de 0.730 ubicándolo en un grado positivo alto y con un nivel de significancia de $p = 0.00$.

Hipótesis específica 3

Tabla 13
Prueba de Rho de Spearman entre la dirección y el desempeño laboral

			Dirección	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dirección	Coefficiente de correlación	1.000	,594**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	95	95
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,594**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	95	95

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

Se muestra en la Tabla 13 que la dirección influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo de Huari, Ancash, 2020; en la cual mediante la Prueba de Rho de Spearman se encontró el valor de 0.594 ubicándolo en un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de $p = 0.00$.

Hipótesis específica 4

Tabla 14
Prueba de Rho de Spearman entre el control y el desempeño laboral

			Control	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Control	Coefficiente de correlación	1.000	,615**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	95	95
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,615**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	95	95

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

Se observa en la Tabla 14 que el control influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo de Huari, Ancash, 2020; en la cual mediante la Prueba de Rho de Spearman se encontró el valor de 0.615 ubicándolo en un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de $p = 0.00$.

Hipótesis específica 5

Tabla 15

Prueba de Rho de Spearman entre el proceso de potencial humano y el desempeño laboral

			Proceso de potencial humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Proceso de potencial humano	Coefficiente de correlación	1.000	,707**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	95	95
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,707**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	95	95

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

Se muestra en la Tabla 15 que el proceso de potencial humano influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo de Huari, Ancash, 2020; en la cual mediante la Prueba de Rho de Spearman se encontró el valor de 0.707 ubicándolo en un grado positivo alto y con un nivel de significancia de $p = 0.00$.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

De acuerdo al objetivo principal tuvo como objetivo establecer de qué modo el ambiente de organización interviene en el ejercicio profesional de los colaboradores del Hospital de Apoyo de Huari, Ancash, 2020; en la cual mediante la Prueba de Rho de Spearman se encontró el valor de 0.745 situándolo en un nivel positivo alto y con un grado de importancia de $p = 0.00$. En tal sentido, podemos expresar que el ambiente de organización es pieza clave en el progreso de cualquier organización. por tal motivo es relevante que el personal se sienta motivado y a gusto en su sitio de trabajo para que pueda realizar una labor apropiada y eficaz. Es esencial considerar las características del clima organizacional de una organización porque estos dirigen el camino cotidiano de la misma. Por lo cual es necesario que este sea estable, de tal modo que el personal tenga el conocimiento el tipo de comportamiento debe practicar y ello se vea reflejado en el compromiso que expresan en su labor habitualmente. El clima organizacional positivo se encuentra vinculado a determinadas dimensiones relevantes en las organizaciones, como “el planeamiento, colocación, orientación, inspección y el proceso de capacidad humana” (Louffat, 2012). De esta manera es posible que gran número de trabajadores tengan las aptitudes requeridas para hacer su función, sin embargo, quizás no se encuentre funcionando en su plenitud por no encontrar en un clima afable. Las organizaciones actuales tienen en claro que el activo más importante es el recurso humano, y está en un factor que brinda diferenciación, y por tal motivo, una de las más importantes preocupaciones, es el clima organizacional, ya que este repercute de forma directa en el hecho de que existan empleados con una mayor motivación y, por ende, tengan una alta producción. Ante ello, es obligatorio que los individuos a cargo cuiden y potencien en su plenitud el recurso humano en la organización un ambiente de organización adecuado para los trabajadores, donde se

vincula diferentes elementos como la comunicación y las condiciones laborales. El ambiente de organización y el ejercicio profesional en las organizaciones son relevantes, puesto que es indispensable para el desarrollo y el progreso de la compañía. Un clima organizacional positiva hará posible que los trabajadores poseen un desempeño laboral eficiente, en el área en el cual desempeñan sus actividades. El desempeño laboral aporta y va obteniendo un sitio en el sitio de trabajo pues con ello se puede reflejar el crecimiento económico de la organización ya que este es el reflejo del desarrollo de las acciones hechas por cada empleado, de esta manera se detectan a aquellos como un desempeño elevado y así se pueda motivar a cada miembro por medio de los incentivos y así la organización vea resultados de los trabajadores y evitar problemas que perjudiquen a la misma. Existen dimensiones claves que la empresa debe observar para poder controlar y maximizar el ejercicio profesional de sus empleados, dimensiones tales como “la motivación de los trabajadores, el contexto de labor y la cabida del colaborador” (Snell & Bohlander , 2013).

De acuerdo al primer objetivo tuvo como propósito instituir de qué modo la planeación interviene en el ejercicio profesional de los colaboradores del Hospital de Apoyo de Huari, Ancash, 2020; en la cual mediante la Prueba de Rho de Spearman se encontró el valor de 0.504 situándolo en un nivel positivo templado y con un grado de importancia de $p = 0.00$. En tal sentido, Louffat (2012) menciona que el ambiente de organización es la caracterización del grado de complacencia del trabajador en correspondencia a distintos componentes del transcurso funcionario y en consecuencia en correspondencia a la compañía en la que labora (p. 240). En ese mismo orden de ideas, Chiavenato (2014) menciona que la compañía es un método humanitario y complicado, con peculiaridades adecuadas que ha grabado en su sabiduría y ambiente intrínseco. Ese unido de inconstantes tiene que ser visto, desarrollado y mejorado perennemente a consecuencia de que se cree estimulación y producción. Asimismo, el autor Casierra (2016) en su indagación con título “Evaluación del desempeño laboral en relación a la calidad de los servicios en el hospital Oswaldo Jervis Alarcón Salitre, 2016.”; para una población de 24 trabajadores de enfermería, concluyó que el cometido profesional de los trabajadores es significativo para que una compañía o establecimiento de salud logre conseguir los propósitos de organización, el ejercicio profesional es incrementado por distintos componentes y ya no solamente por el

elemento financiero, asimismo se ultimó que la aptitud del bien es la importancia que los beneficiarios desean recoger.

De acuerdo al segundo objetivo tuvo como propósito instituir de qué modo la organización interviene en el ejercicio profesional de los colaboradores del Hospital de Apoyo de Huari, Ancash, 2020; en la cual mediante la Prueba de Rho de Spearman se encontró el valor de 0.730 situándolo en un nivel positivo alto, con un grado de importancia de $p = 0.00$. En tal sentido, Martínez (2013) señala que todas las empresas arregladas dominan una sucesión de ocupaciones y de mecanismos coherentes metódicamente entre ellos, que simbolizan las pertenencias y extensiones perpetuas de una compañía. La organización de una compañía reside en una distribución e institucionalización de trabajos, esferas de diligencias y de mandos. En ese mismo orden de ideas, Chiavenato (2011) menciona que la realización de la habilidad interviene en el esbozo organizacional: realmente, aquel tiene que valer a aquella, en otras palabras, la distribución organizacional se encuentra en ocupación de la habilidad. Es decir, la distribución tiene que seguir la habilidad. Las modificaciones importantes envuelven precisamente reformas, de distribución organizacional y de realización de la habilidad. Asimismo, el autor Betancourt (2018) en su investigación titulada “Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal del área de bodega: Caso Hospital Civil Santa Teresita”. La cual el trabajo de investigación concluyó que en correspondencia, con el primer propósito del trabajo de indagación en el que se requiere igualar los elementos de la sabiduría de organización en la inspección de bodega del hospital básico Santa Teresita de la ciudad de Santa Rosa, se tuvo como consecuencia que los elementos de alta influencia son: la identificación con la compañía, las ideas permanentes en los integrantes de la zona de inspección de bodega por medio de historietas, fábulas y mitos que se han observado y oído dentro del Hospital, las habilidades y reglas poseen una autoridad inseparable con la aptitud de administración de los dirigentes, se demostró que no hay una correspondencia directa entre trabajadores y dirigentes del Hospital.

De acuerdo al tercer propósito tuvo como propósito instituir de qué modo la dirección interviene en el ejercicio profesional de los colaboradores del Hospital de Apoyo de Huari, Ancash, 2020; en la cual mediante la Prueba de Rho de Spearman se encontró el valor de 0.594 situándolo en un nivel positivo templado y con un grado de importancia de $p = 0.00$. En tal sentido, Ibáñez (2002) señala El modo de liderato que

es difundido a partir del más grado elevado de la compañía es viable que posea un enérgico impacto en el ambiente de organización. Es viable que intervenga en los modos afiliados por los administradores en los grados de colocación. En ese mismo orden, Chiavenato (2011) menciona el dirigente o directivo se tiene que transformar en un entrenador que brinda adiestramiento y progreso a los trabajadores, conjuntamente de congruencias sobre desarrollo y de realizar profesión, así como bienes (liderato, colocación, propulsión y enardecimiento). Asimismo, el autor Altamirano, Gálvez & Inche (2018) en su investigación titulada “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital de Chancay, Huaral, Lima 2018”, la cual concluyó que existe relación entre la estructura de organización y el ejercicio profesional de los colaboradores del Hospital de Chancay, Huaral, Lima 2018.

De acuerdo al cuarto objetivo tuvo como propósito instituir de qué modo el control interviene en el ejercicio profesional de los colaboradores del Hospital de Apoyo de Huari, Ancash, 2020; en la cual mediante la Prueba de Rho de Spearman se encontró el importe de 0.615 situándolo en un nivel positivo templado y con un grado de importancia de $p = 0.00$. En tal sentido, Whetten & Cameron (2011) mencionan la escasez de destreza de un individuo podría privar un excelente ejercicio por distintos motivos. Es posible que la destreza haya sido estimada de modo inconveniente a través el transcurso de elección antepuesto a la contratación, que las peticiones sistemáticas de una ocupación se hayan desarrollado de modo tajante, o que un individuo que sobresalía excelentemente en una ocupación haya escalado a una ocupación de grado más elevado que es bastante solicitado, también, es posible que el apoyo de recursos materiales y humanitarios se haya reducido por motivo de los cortes de supuesto organizacional. Hay cinco herramientas principales disponibles con el fin de superar los conflictos de ejercicio defectuoso originado por una falta de habilidad: reabastecimiento, reentrenamiento, reajustes, reasignación y liberación. El momento en que el empleado ha hallado que la escasez de destreza es el motivo primordial del ejercicio defectuoso de un empleado, tiene que programarse una audiencia de investigación del desempeño para examinar estas elecciones, empezando con el reaprovisionamiento y la preparación. En todo caso que el empleado cuenta con una prueba agobiante de que el problema reside en la escasez de capacidad, estaría sensato conjeturar un fundamento que es debido a la escasez de bienes o adiestramiento. Aquello proporciona el beneficio de la incertidumbre y disminuye la posible acción en

defensa al análisis de aptitud impropia. Esta perspectiva de administración de dilemas de destreza es reflejada en los semblantes más provocadores de la dirección es apoyar a los empleados a dar la razón que no eternamente es viable optimizar y programar la labor. Asimismo, el autor Escalante & Zapatel (2018) en su investigación titulada “Desempeño laboral y condiciones de trabajo del profesional de enfermería en el servicio de neonatología del Hospital Regional de Cajamarca - 2018”. la cual concluye que existe una baja correlación directa 0.303 entre el ejercicio profesional y situaciones de labor del competitivo de enfermería en el Hospital de Huaral-2016.

De acuerdo al quinto objetivo tuvo como propósito instituir de qué modo el transcurso de capacidad humanitario interviene en el desempeño profesional de los empleados del Hospital de Apoyo de Huari, Ancash, 2020; en la cual mediante la Prueba de Rho de Spearman se encontró el importe de 0.707 situándolo en un nivel positivo alto y con un grado de importancia de $p = 0.00$. En tal sentido, Griffin, Phillips & Gully (2017) marcan que las valoraciones del ejercicio sirven para muchos objetivos. La posibilidad de ofrecer retroalimentación valiosa es uno de ellos, pues le indica empleado en dónde se encuentra ante los ojos de la organización. Los resultados de las evaluaciones se utilizan para decidir y justificar el otorgamiento de compensaciones. Además, esta actividad puede servir como punto de partida para capacitación, desarrollo y mejora. Por último, los datos que proporciona el método de valoración del ejercicio pueden emplearse con el fin de pronosticar las futuras necesidades de recursos humanos, planear la sucesión gerencial y guiar otras actividades de recursos humanos, como las presentaciones de reclutamiento, de adiestramiento y progreso. El principal uso de la información de la evaluación es ofrecer retroalimentación sobre el desempeño del trabajo. Esta información puede indicar que un empleado está listo para ser promovido o que requiere capacitación adicional para adquirir experiencia en otra área de la empresa. También puede mostrar que una persona carece de las habilidades para un puesto y que se debería reclutar a alguien más. Otros objetivos de la valoración del ejercicio logran agruparse en dos grandes categorías: juicio y desarrollo. La valoración del ejercicio con orientación al juicio se enfoca en el ejercicio pasado y se ocupa de medir y comparar el desempeño y utilizar la información resultante. Las evaluaciones con orientación al desarrollo apuntan al futuro y utilizan la información de las evaluaciones para mejorar el desempeño. Cuando mejorar el desempeño futuro se convierte en la intención de la

evaluación del desempeño, el gerente puede enfocarse en las metas y objetivos de los empleados, en eliminar los problemas y obstáculos desempeñarse correctamente, así como en las necesidades de capacitación para les impiden que el futuro. (pp. 226-227). En ese mismo orden, Newstrom (2007) menciona que todos los métodos de valoración fueron contruidos sobre el pretendido de que los trabajadores requieren realimentarse con relación a su acción. La realimentación la apoya a conocer qué realizar y el grado de alcances de su meta. Muestra que otros están interesados en lo que realizan. Si suponemos que el ejercicio es agradable, la retroalimentación perfecciona la imagen propia y el sentido de capacidad de un trabajador. Generalmente, la retroalimentación del ejercicio lleva a un óptimo ejercicio y a superiores acciones, si el director lo maneja de modo apropiado. Comúnmente, se tiene que orientar en comportamientos determinados de labor, ayudarse de informaciones equilibradas más que en ideas y deducciones personales, hacer pertinentemente luego de un acontecimiento decisivo y comprobar que el receptor lo haya comprendido. Desde un enfoque experto, se tiene una alta ventaja de incitar la transformación de comportamiento en el momento que es auténticamente ansiado por el trabajador, se enlaza con sus labores de trabajo y se consiente que el receptor prefiera un nuevo comportamiento de entre desemejantes elecciones privilegiadas. Inversamente, de la categoría de la realimentación del ejercicio, varios directores no la brindan en grados suficientes y con persistencia. Se sienten muy atareados, logran conjeturar que los empleados ya se encuentran consecuentes de su grado de ejercicio o consiguen encontrarse renuente a comunicar malos informes por las acciones desaprobadas que opinan que podrían crear. Con la realimentación de 360 grados asimismo se pueden prevalecer la escasez de pesquisa provechosa con la finalidad de alcanzar las conclusiones esenciales. Esta habilidad reside en el transcurso de congregar metódicamente información de las destrezas, experiencias y comportamientos de un individuo derivados de distintos orígenes; el administrador, sus amigos, empleados e, inclusive, compradores o consumidores. Aquellos enfoques, se examinarán con el fin de ver donde hay dilemas a partir del enfoque de uno o más equipos. Pasado un periodo, los efectos se logran cotejar para comparar si se ha conseguido mejorar o cotejarse con las reglas de organización para establecer si un individuo es óptimo o inferior que los demás. El método de realimentación de 360 grados marcha óptimamente si las personas emparejan las investigaciones unidas con adecuada autoevaluación, ya que esta perspectiva anima una comparación real del requerimiento de modificación de uno mismo. El efecto de

esta perspectiva es la valoración omnidireccional es una gustosa realimentación (efectiva como desaprobada), y si se emplea convenientemente, logra apoyar a optimizar el ejercicio (p. 140). Por ende, Espinoza (2018) en su indagación con título “Clima organizacional y desempeño laboral en el Hospital de Huaral-2016”. La cual poseyó como propósito establecer la correspondencia entre ambiente de organización y desempeño profesional. Concluyendo que hay correspondencia directa efectiva elevada y reveladora entre ambas inconstantes.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- La planeación influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo de Huari, Ancash, 2020; en la cual mediante la Prueba de Rho de Spearman se encontró el valor de 0.504 ubicándolo en un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de $p = 0.00$. Esto implica que a medida que se fortalezca los valores en la institución en el equipo de trabajo y en la dirección aumentara la cooperación mutua para realizar una adecuada labor.
- La organización influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo de Huari, Ancash, 2020; en la cual mediante la Prueba de Rho de Spearman se encontró el valor de 0.730 ubicándolo en un grado positivo alto y con un nivel de significancia de $p = 0.00$. Esto implica que a medida que se promueva el reconocimiento por parte de los superiores hacia su personal destacando sus habilidades dentro del trabajo en equipo será mayor la identificación del personal para que concreten los objetivos organizacionales en los plazos establecidos.
- La dirección influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo de Huari, Ancash, 2020; en la cual mediante la Prueba de Rho de Spearman se encontró el valor de 0.594 ubicándolo en un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de $p = 0.00$. Esto implica que a medida que se incentive la participación conjunta de todo el personal en las reuniones tomando en cuenta sus participaciones u opiniones será mayor la eficiencia de su desempeño en beneficio de la organización.
- El control influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo de Huari, Ancash, 2020; en la cual mediante la Prueba de Rho de Spearman se encontró el valor de 0.615 ubicándolo en un grado positivo moderado y

con un nivel de significancia de $p = 0.00$. Esto implica que a medida que se implemente un modelo de control eficiente de los indicadores que toma el hospital para evaluar a sus trabajadores según el perfil del puesto que ocupan en el hospital será mayor el cumplimiento de las metas previstas.

- El proceso de potencial humano influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo de Huari, Ancash, 2020; en la cual mediante la Prueba de Rho de Spearman se encontró el valor de 0.707 ubicándolo en un grado positivo alto y con un nivel de significancia de $p = 0.00$. Esto implica a medida que se evalúe al personal a través de monitoreos en base a las características de sus puestos será más efectivo el control de sus competencias laborales y así tomar decisiones correctivas y de retroalimentación.
- El clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo de Huari, Ancash, 2020; en la cual mediante la Prueba de Rho de Spearman se encontró el valor de 0.745 ubicándolo en un grado positivo alto y con un nivel de significancia de $p = 0.00$.

6.2. Recomendaciones

- Fortalecer los valores institucionales entre el equipo de trabajo y en la dirección con el fin de darle sostenibilidad la cooperación mutua para realizar una adecuada labor.
- Promover el reconocimiento por parte de los superiores hacia su personal destacando sus habilidades dentro del trabajo en equipo a fin de lograr su identificación para que concreten los objetivos organizacionales en los plazos establecidos.
- Incentivar la participación conjunta de todo el personal en las reuniones tomando en cuenta sus participaciones u opiniones para que de esta manera mejore la eficiencia de su desempeño en beneficio de la organización.
- Implementar un modelo de control eficiente de los indicadores que toma el hospital para evaluar a sus trabajadores según el perfil del puesto que ocupan en el hospital
- Aplicar al personal periódicamente monitoreos en base a las características de sus puestos que permitirán un efectivo control de sus competencias laborales y así tomar decisiones correctivas y de retroalimentación.

REFERENCIAS

7.1. Fuentes bibliográficas

- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración* (8 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (3 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I., & Sapiro, A. (2011). *Planeación estratégica. Fundamentos y aplicaciones* (2 ed.). México D.F.: Mc Graw Hill.
- Cuesta, A. (2010). *Gestión de talento humano y de conocimiento*. Colombia : Ecoe Ediciones .
- Daft, R., & Marcic, D. (2010). *Introducción a la administración* (6 ed.). México: Cengage Learning.
- Díaz, F., Escalona, M., Castro, D., León, A., & Ramírez, M. (2013). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: Trillas.
- Griffin, R., & Moorhead, G. (2010). *Comportamiento organizacional* (9 ed.). México: Cengage Learning.
- Griffin, R., Phillips, J., & Gully, S. (2017). *Comportamiento organizacional* (12 ed.). Mexico D.F.: CENGAGE Learning.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.
- Ibañez, M. (2002). *Comportamiento organizacional de las empresas*. Lima: Universitaria.
- INEGI. (2005). *Metodología de la investigación*. México: INEGI.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2013). *Elementos de administración. Un enfoque internacional y de innovación* (8 ed.). México : Mc Graw Hill .
- Louffat, E. (2012). *Administración del Potencial Humano* (2 ed.). Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning .

- Martínez , M. (2013). *La gestión empresarial. Equilibrando objetivos y valores*. España : Díaz de Santos .
- Mochón, F., Mochón, M., & Sáez, M. (2014). *Administración. Enfoque por competencias con casos latinoamericanos*. México: Alfaomega.
- Muñoz, C. (2011). *Como elaborar y asesorar una investigación de tesis* (2 ed.). México: Pearson.
- Newstrom, J. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo* (12 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administracion* (12 ed.). Juarez: Pearson.
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional* (17 ed.). México: Pearson.
- Snell, S., & Bohlander , G. (2013). *Administración de recursos humanos* (16 ed.). México : Cengage Learning .
- Werther, W., & Davis, K. (2014). *Administración de recursos humanos. Gestión del capital humano* (7 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.
- Whetten , D., & Cameron , K. (2011). *Desarrollo de las habilidades directivas* (8 ed.). México : Pearson .

7.2. Fuentes electrónicas

- Altamirano, R., Galvez , M., & Inche, F. (2018). *Clíama Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del hospital de Chancay, Huaral, Lima 2018*. tesis de licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de La Vega, Chancay. Recuperado el 06 de Enero de 2020, de <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4075/TESIS%20-%20ALTAMIRANO%20MARTHA%2c%20GALVEZ%20%20MAVEL%20E%20INCHE%20FERMINA.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Betancourt , R. (2018). *Incidencia de la Cultura Organizacion en el Desempeño laboral del personal del área de bodega: Caso Hospital Civil Santa Teresita*. Tesis de Maestría, Universidad Catolica de Santiago de Guayaquil., Guayaquil.

Recuperado el 06 de Enero de 2020, de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/11870/1/T-UCSG-POS-MGSS-161.pdf>

Casierra, J. (2016). *Evaluación del Desempeño Laboral en relacion a la calidad de los servicios en el Hospita Oswaldo Jervis Alarcón Salitre, 2016*. Tesis de Mastría , Universidad Católica de Santiago de Guayaquil., Guayaquil. Recuperado el 06 de Enero de 2020, de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/9978/1/T-UCSG-POS-MGSS-117.pdf>

Escalante, L., & Zapatel, N. (2018). *Desempeño Laboral y condicones de trabajo del profesional de enfermeria en el servicio neonatología del Hospital Regional de Cajamarca 2018*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Cajamarca. Recuperado el 06 de Enero de 2020, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27813/escalante_ml.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Espinoza, C. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en el hospital deHuaral-2016*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Huaral. Recuperado el 06 de Enero de 2020, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13226/Espinoza_CCR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ortiz, G. (2018). *El estrés laboral de los profresionales de la salud y la relación con el clima organizacional en el hospital dr. Eduardo Montenegro de Chillanes, provincia de Bolivar*. Tesis de Maestría , Universidad Católica de Guayaquil., Guayaquil. Recuperado el 06 de Enero de 2020, de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/10794/1/T-UCSG-POS-MGSS-130.pdf>

ANEXOS

ANEXO N°01 - CUESTIONARIO

I. Por favor marque con una equis (X) en el espacio correspondiente:

a. Género

Masculino	
Femenino	

II. Instrucciones

En el siguiente cuadro marcar con una equis “X” según corresponda.

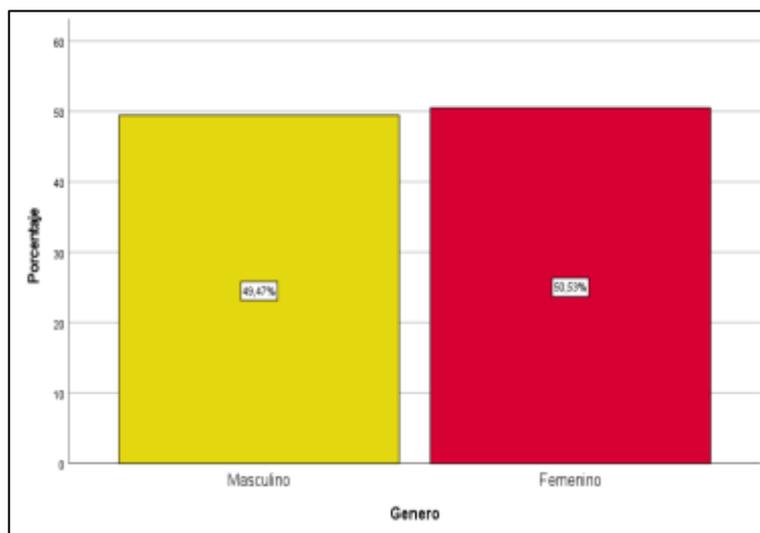
ITEM	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
CLIMA ORGANIZACIONAL					
DIMENSIÓN: PLANEACIÓN					
1. ¿Se siente satisfecho con la visión del hospital?					
2. ¿Se siente satisfecho con la misión del hospital?					
3. ¿Se siente satisfecho con los objetivos del hospital?					
4. ¿Se siente satisfecho con las estrategias que maneja el hospital?					
5. ¿Se siente satisfecho con las políticas que maneja el hospital?					
6. ¿Se siente satisfecho con los cronogramas de trabajo que maneja el hospital?					
7. ¿Se siente satisfecho con los presupuestos que maneja el hospital para las diferentes áreas?					
DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN					
8. ¿Se siente satisfecho con el modelo organizacional que maneja el hospital?					
9. ¿Se siente satisfecho con el organigrama del hospital?					
10. ¿Se siente satisfecho con los manuales con los que cuenta el hospital?					
11. ¿Se siente satisfecho con las condiciones organizacionales del hospital?					

DIMENSIÓN: DIRECCIÓN					
12. ¿Se siente satisfecho con el liderazgo de sus jefes dentro del hospital?					
13. ¿Se siente satisfecho con la motivación que le brinda el hospital?					
14. ¿Se siente satisfecho con la comunicación que existe dentro del hospital?					
15. ¿Se siente satisfecho con la manera en que el hospital negocia con usted (ya sea para ascensos, solicitar vacaciones, capacitaciones, etc.)?					
16. ¿Se siente satisfecho con la manera que tiene el hospital para manejar los conflictos que surgen?					
DIMENSIÓN: CONTROL					
17. ¿Se siente satisfecho con el tipo de control que tiene el hospital hacia sus trabajadores?					
18. ¿Se siente satisfecho con el proceso de control que tiene el hospital hacia sus trabajadores?					
19. ¿Se siente satisfecho con los indicadores que toma el hospital para evaluar a sus trabajadores?					
20. ¿Se siente satisfecho con los momentos que el hospital elige para evaluar a sus trabajadores?					
DIMENSIÓN: PROCESO DE POTENCIAL HUMANO					
21. ¿Se siente satisfecho con el diseño organizacional con el que cuenta el hospital?					
22. ¿Se siente satisfecho con el proceso de reclutamiento de personal que maneja el hospital?					
23. ¿Se siente satisfecho con el proceso de selección de personal que maneja el hospital?					
24. ¿Se siente satisfecho con la evaluación de desempeño que maneja el hospital hacia su personal?					
25. ¿Se siente satisfecho con las capacitaciones que le brinda el hospital?					
26. ¿Se siente satisfecho con la carrera que está realizando dentro del hospital?					
27. ¿Se siente satisfecho con la remuneración que percibe del hospital?					
DESEMPEÑO LABORAL					
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN DEL TRABAJADOR					
28. ¿Tiene ambición en desarrollarse como profesional?					
29. ¿Existe algún conflicto en su centro laboral que esté afectando su desempeño en el trabajo?					

30. ¿Tiene alguna frustración que este originando una baja en su desempeño laboral?					
31. ¿Considera que está cumpliendo con las metas según las expectativas puestas en usted?					
DIMENSIÓN: AMBIENTE DE TRABAJO					
32. ¿El hospital le brinda los equipos y materiales necesarios para cumplir con sus labores de manera eficiente?					
33. ¿Considera que los trabajadores cumplen con el perfil según el puesto que ocupan en el hospital?					
34. ¿Recibe las remuneraciones económicas correspondientes?					
35. ¿Respeta las reglas y políticas del hospital?					
36. ¿Siente que existe un apoyo por parte de los jefes hacia los trabajadores del hospital?					
37. ¿Se practican con responsabilidad las leyes y regulaciones en el hospital?					
DIMENSIÓN: CAPACIDAD DEL TRABAJADOR					
38. ¿Pone en práctica sus habilidades técnicas para optimizar su desempeño laboral?					
39. ¿Pone en práctica sus habilidades interpersonales para optimizar su desempeño laboral?					
40. ¿Pone en práctica sus habilidades para solucionar problemas bajo cualquier circunstancia?					
41. ¿Pone en práctica sus habilidades analíticas para optimizar su desempeño laboral?					
42. ¿Pone en práctica sus habilidades de comunicación para optimizar su desempeño laboral?					

ANEXO N°02 – DATOS GENERALESTabla
Género

		f	%
Válido	Masculino	47	49.5
	Femenino	48	50.5
	Total	95	100.0

*Figura. Género.*

Se presenta en la Tabla que el 49.5% representa al género masculino y el 50.5% pertenece al género femenino.

ANEXO N° 03 – VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

VALIDEZ DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

<i>Prueba de KMO y Bartlett</i>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.736
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1439.080
	gl	351
	Sig.	0.000

<i>Comunalidades</i>		
	Inicial	Extracción
p1	1.000	0.765
p2	1.000	0.959
p3	1.000	0.844
p4	1.000	0.903
p5	1.000	0.596
p6	1.000	0.612
p7	1.000	0.644
p8	1.000	0.870
p9	1.000	0.908
p10	1.000	0.865
p11	1.000	0.936
p12	1.000	0.617
p13	1.000	0.755
p14	1.000	0.687
p15	1.000	0.652
p16	1.000	0.603
p17	1.000	0.901
p18	1.000	0.869
p19	1.000	0.877
p20	1.000	0.794
p21	1.000	0.871
p22	1.000	0.818
p23	1.000	0.857
p24	1.000	0.783
p25	1.000	0.817
p26	1.000	0.619
p27	1.000	0.827
Método de extracción: análisis de componentes principales.		

VALIDEZ DEL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL

<i>Prueba de KMO y Bartlett</i>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.873
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	469.121
	gl	91
	Sig.	0.000

<i>Comunalidades</i>		
	Inicial	Extracción
p28	1.000	0.561
p29	1.000	0.679
p30	1.000	0.602
p31	1.000	0.705
p32	1.000	0.659
p34	1.000	0.531
p35	1.000	0.672
p36	1.000	0.635
p37	1.000	0.631
p38	1.000	0.615
p39	1.000	0.541
p40	1.000	0.424
p41	1.000	0.607
p42	1.000	0.625
Método de extracción: análisis de componentes principales.		

CONFIABILIDAD DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.931	27

CONFIABILIDAD DEL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.924	14

3	3	4	1	2	3	3	3	3	4	1	5	1	1	2	1	3	3	4	1	3	3	4	1	5	5	1	3	3	4	1	5	1	1	2	1	1	2	5	5	5				
2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	4	5	4	4	3	2	2	4	2	2	2	4	2	1	4	4	2	2	4	2	4	5	4	4	3	1	3	5	1	4				
2	4	1	3	2	3	4	2	4	1	3	5	1	3	2	4	2	4	1	3	2	4	1	3	3	3	5	2	4	1	3	5	1	3	2	4	2	1	4	3	3				
5	5	4	2	4	3	4	5	5	4	2	2	4	3	4	3	5	5	4	2	5	5	4	2	1	4	2	5	5	4	2	2	4	3	4	3	4	4	1	1	4				
3	4	4	2	1	2	2	3	4	4	2	4	3	4	4	5	3	4	4	2	3	4	4	2	5	2	5	3	4	4	2	4	3	4	4	5	5	4	5	5	2				
1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1				
5	4	4	2	1	3	3	5	4	4	2	3	3	4	5	2	5	4	4	2	5	4	4	2	5	2	3	5	4	4	2	3	3	4	5	2	1	5	5	5	2				
2	1	5	4	1	2	5	2	1	5	4	1	5	1	4	5	2	1	5	4	2	1	5	4	3	3	1	2	1	5	4	1	5	1	4	5	4	3	2	3	3				
1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1		
1	4	1	1	1	5	4	1	4	1	1	2	2	2	3	3	1	4	1	1	1	4	1	1	2	2	5	1	4	1	1	2	2	2	3	3	1	3	4	2	2				
1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1			
2	2	1	2	1	4	3	2	2	1	2	3	1	1	1	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	5	5	2	2	1	2	3	1	1	1	3	2	5	1	3	5			
3	3	5	2	2	2	2	3	3	5	2	5	2	4	1	1	3	3	5	2	3	3	5	2	5	1	1	3	3	5	2	5	2	4	1	1	3	5	2	5	1				
1	4	2	4	3	1	1	1	4	2	4	1	3	3	3	2	1	4	2	4	1	4	2	4	2	5	2	1	4	2	4	1	3	3	3	2	2	4	5	2	5				
2	1	1	4	2	4	1	2	1	1	4	4	2	1	2	5	2	1	1	4	2	1	1	4	2	1	1	4	2	4	2	2	1	1	4	4	2	1	2	5	3	4	5	2	4
3	4	5	2	5	4	4	3	4	5	2	2	4	1	2	5	3	4	5	2	3	4	5	2	2	3	2	3	4	5	2	2	4	1	2	5	5	1	2	2	3				
1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1			

ANEXO N° 05 – BASE DE DATOS

Genero	CLIMA ORGANIZACIONAL	PLANEACIÓN	p							ORGANIZACIÓN	P				DIRECCIÓN	P						CONTROL	P							PROCESO DE POTENCIAL HUMANO			
			1	2	3	4	5	6	7		8	9	10	11		12	13	14	15	16	17		18	19	20	21	22	23	24		25	26	27
1	31	7	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	2	1	6	1	1	2	1	1	5	1	1	2	1	8	1	2	1	1	1	1	1
1	81	19	2	1	4	5	3	2	2	14	4	4	4	2	18	4	4	4	4	2	9	1	3	4	1	21	4	2	5	3	3	2	2
1	77	24	5	3	2	3	4	2	5	11	2	1	5	3	14	3	2	1	5	3	13	5	2	3	3	15	3	1	2	2	4	2	1
1	94	25	5	4	3	4	3	2	4	16	5	4	3	4	18	2	5	4	3	4	12	2	4	5	1	23	2	5	4	2	4	5	1
1	99	26	4	4	5	2	5	2	4	15	4	4	5	2	19	4	4	4	5	2	15	4	4	5	2	24	4	4	5	2	1	3	5
1	93	24	2	5	5	3	2	4	3	15	2	5	5	3	19	4	2	5	5	3	15	2	5	5	3	20	2	5	5	3	2	2	1
1	62	19	1	2	1	3	5	5	2	7	1	2	1	3	9	2	1	2	1	3	7	1	2	1	3	20	1	2	1	3	5	5	3
2	64	17	2	1	2	3	2	5	2	8	2	1	2	3	9	1	2	1	2	3	8	2	1	2	3	22	2	1	2	3	5	5	4
2	90	24	4	1	5	4	3	3	4	14	4	1	5	4	18	4	4	1	5	4	14	4	1	5	4	20	4	1	5	4	2	2	2
2	31	7	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	2	1	6	1	1	2	1	1	5	1	1	2	1	8	1	2	1	1	1	1	1
1	31	7	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	2	1	6	1	1	2	1	1	5	1	1	2	1	8	1	2	1	1	1	1	1
1	78	22	1	5	5	1	5	3	2	12	1	5	5	1	13	1	1	5	5	1	12	1	5	5	1	19	1	5	5	1	1	5	1
1	79	22	1	4	5	1	5	3	3	11	1	4	5	1	14	3	1	4	5	1	11	1	4	5	1	21	1	4	5	1	5	4	1
2	64	17	1	4	3	1	5	1	2	9	1	4	3	1	11	2	1	4	3	1	9	1	4	3	1	18	1	4	3	1	5	3	1
2	84	19	4	3	1	5	1	1	4	13	4	3	1	5	16	3	4	3	1	5	13	4	3	1	5	23	4	3	1	5	1	5	4
2	71	22	3	1	2	4	5	4	3	10	3	1	2	4	12	2	3	1	2	4	10	3	1	2	4	17	3	1	2	4	2	2	3
2	73	16	5	1	2	3	2	2	1	11	5	1	2	3	16	5	5	1	2	3	11	5	1	2	3	19	5	1	2	3	1	5	2
2	31	7	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	2	1	6	1	1	2	1	1	5	1	1	2	1	8	1	2	1	1	1	1	1

2	60	17	2	1	1	4	3	1	5	8	2	1	1	4	12	4	2	1	1	4	8	2	1	1	4	15	2	1	1	4	1	3	3
2	82	19	3	3	4	2	4	2	1	12	3	3	4	2	17	5	3	3	4	2	12	3	3	4	2	22	3	3	4	2	3	2	5
2	72	19	1	3	2	4	3	2	4	10	1	3	2	4	13	3	1	3	2	4	10	1	3	2	4	20	1	3	2	4	3	4	3
2	46	14	1	2	1	1	4	3	2	5	1	2	1	1	6	1	1	2	1	1	5	1	2	1	1	16	1	2	1	1	5	5	1
1	91	22	4	5	5	1	3	1	3	15	4	5	5	1	16	1	4	5	5	1	15	4	5	5	1	23	4	5	5	1	4	2	2
2	69	19	2	3	3	2	2	2	5	10	2	3	3	2	14	4	2	3	3	2	10	2	3	3	2	16	2	3	3	2	1	2	3
1	78	22	3	2	1	5	4	4	3	11	3	2	1	5	13	2	3	2	1	5	11	3	2	1	5	21	3	2	1	5	3	5	2
1	69	17	1	4	4	1	2	4	1	10	1	4	4	1	15	5	1	4	4	1	10	1	4	4	1	17	1	4	4	1	5	1	1
1	81	18	1	3	5	3	1	2	3	12	1	3	5	3	17	5	1	3	5	3	12	1	3	5	3	22	1	3	5	3	4	4	2
2	94	24	5	5	2	3	4	3	2	15	5	5	2	3	16	1	5	5	2	3	15	5	5	2	3	24	5	5	2	3	3	4	2
2	67	20	3	2	3	1	4	2	5	9	3	2	3	1	11	2	3	2	3	1	9	3	2	3	1	18	3	2	3	1	1	3	5
2	64	17	1	2	3	2	5	1	3	8	1	2	3	2	12	4	1	2	3	2	8	1	2	3	2	19	1	2	3	2	4	3	4
2	66	17	4	1	4	1	3	2	2	10	4	1	4	1	12	4	4	2	1	1	10	4	1	4	1	17	4	1	4	1	2	4	1
2	84	20	1	5	3	3	3	2	3	12	1	5	3	3	21	3	4	5	5	4	12	1	5	3	3	19	1	5	3	3	3	2	2
2	65	17	5	2	1	2	1	1	5	10	5	2	1	2	13	3	2	2	4	2	10	5	2	1	2	15	5	2	1	2	2	2	1
2	99	23	5	5	3	5	2	1	2	18	5	5	3	5	9	3	1	2	2	1	18	5	5	3	5	31	5	5	3	5	5	5	3
2	85	18	5	4	2	3	1	1	2	14	5	4	2	3	13	1	1	4	5	2	14	5	4	2	3	26	5	4	2	3	4	5	3
2	69	14	2	2	5	1	1	1	2	10	2	2	5	1	16	3	3	4	1	5	10	2	2	5	1	19	2	2	5	1	3	2	4
2	79	20	2	5	1	3	2	2	5	11	2	5	1	3	16	5	1	2	4	4	11	2	5	1	3	21	2	5	1	3	4	5	1
2	67	16	1	4	1	3	1	4	2	9	1	4	1	3	15	1	4	3	5	2	9	1	4	1	3	18	1	4	1	3	2	4	3
2	73	19	3	3	4	1	2	3	3	11	3	3	4	1	10	5	1	1	2	1	11	3	3	4	1	22	3	3	4	1	5	5	1
2	77	18	2	2	4	2	2	2	4	10	2	2	4	2	20	4	5	4	4	3	10	2	2	4	2	19	2	2	4	2	1	4	4
2	75	19	2	4	1	3	2	3	4	10	2	4	1	3	15	5	1	3	2	4	10	2	4	1	3	21	2	4	1	3	3	3	5
2	98	27	5	5	4	2	4	3	4	16	5	5	4	2	16	2	4	3	4	3	16	5	5	4	2	23	5	5	4	2	1	4	2
2	89	18	3	4	4	2	1	2	2	13	3	4	4	2	20	4	3	4	4	5	13	3	4	4	2	25	3	4	4	2	5	2	5
2	31	7	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	2	1	6	1	1	2	1	1	5	1	1	2	1	8	1	2	1	1	1	1	1
2	94	22	5	4	4	2	1	3	3	15	5	4	4	2	17	3	3	4	5	2	15	5	4	4	2	25	5	4	4	2	5	2	3
2	79	20	2	1	5	4	1	2	5	12	2	1	5	4	16	1	5	1	4	5	12	2	1	5	4	19	2	1	5	4	3	3	1

2	31	7	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	2	1	6	1	1	2	1	1	5	1	1	2	1	8	1	2	1	1	1	1	1
2	31	7	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	2	1	6	1	1	2	1	1	5	1	1	2	1	8	1	2	1	1	1	1	1
2	59	17	1	4	1	1	1	5	4	7	1	4	1	1	12	2	2	2	3	3	7	1	4	1	1	16	1	4	1	1	2	2	5
2	31	7	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	2	1	6	1	1	2	1	1	5	1	1	2	1	8	1	2	1	1	1	1	1
1	58	15	2	2	1	2	1	4	3	7	2	2	1	2	9	3	1	1	1	3	7	2	2	1	2	20	2	2	1	2	3	5	5
2	78	19	3	3	5	2	2	2	2	13	3	3	5	2	13	5	2	4	1	1	13	3	3	5	2	20	3	3	5	2	5	1	1
1	70	16	1	4	2	4	3	1	1	11	1	4	2	4	12	1	3	3	3	2	11	1	4	2	4	20	1	4	2	4	2	5	2
1	61	15	2	1	1	4	2	4	1	8	2	1	1	4	14	4	2	1	2	5	8	2	1	1	4	16	2	1	1	4	2	4	2
1	90	27	3	4	5	2	5	4	4	14	3	4	5	2	14	2	4	1	2	5	14	3	4	5	2	21	3	4	5	2	2	3	2
1	31	7	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	2	1	6	1	1	2	1	1	5	1	1	2	1	8	1	2	1	1	1	1	1
1	83	25	3	2	5	1	5	5	4	11	3	2	5	1	18	3	5	5	3	2	11	3	2	5	1	18	3	2	5	1	4	1	2
1	86	21	2	4	4	3	1	5	2	13	2	4	4	3	19	5	5	3	5	1	13	2	4	4	3	20	2	4	4	3	2	2	3
1	91	23	4	2	2	5	3	2	5	13	4	2	2	5	22	3	4	5	5	5	13	4	2	2	5	20	4	2	2	5	2	3	2
1	87	23	5	3	4	2	1	3	5	14	5	3	4	2	17	3	3	3	4	4	14	5	3	4	2	19	5	3	4	2	1	3	1
1	74	19	4	1	3	3	1	3	4	11	4	1	3	3	14	5	4	2	2	1	11	4	1	3	3	19	4	1	3	3	4	3	1
1	70	21	1	3	2	3	5	2	5	9	1	3	2	3	13	1	5	3	1	3	9	1	3	2	3	18	1	3	2	3	4	2	3
1	80	20	2	1	3	5	4	4	1	11	2	1	3	5	17	4	2	2	5	4	11	2	1	3	5	21	2	1	3	5	3	2	5
1	98	27	1	5	5	5	5	1	5	16	1	5	5	5	17	3	2	3	4	5	16	1	5	5	5	22	1	5	5	5	2	1	3
1	72	18	2	5	2	1	1	4	3	10	2	5	2	1	11	2	2	4	1	2	10	2	5	2	1	23	2	5	2	1	5	4	4
1	86	23	5	5	1	2	3	5	2	13	5	5	1	2	17	5	4	4	2	2	13	5	5	1	2	20	5	5	1	2	3	2	2
1	74	25	3	3	2	2	5	5	5	10	3	3	2	2	12	3	3	3	2	1	10	3	3	2	2	17	3	3	2	2	3	3	1
1	31	7	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	2	1	6	1	1	2	1	1	5	1	1	2	1	8	1	2	1	1	1	1	1
1	31	7	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	2	1	6	1	1	2	1	1	5	1	1	2	1	8	1	2	1	1	1	1	1
1	49	14	3	1	1	1	1	3	4	6	3	1	1	1	8	2	1	1	2	2	6	3	1	1	1	15	3	1	1	1	1	4	4
1	91	24	4	2	5	4	2	2	5	15	4	2	5	4	10	2	2	1	4	1	15	4	2	5	4	27	4	2	5	4	5	5	2
1	76	14	2	2	4	3	1	1	1	11	2	2	4	3	18	1	4	5	4	4	11	2	2	4	3	22	2	2	4	3	5	2	4
1	63	18	2	4	1	1	4	3	3	8	2	4	1	1	13	1	4	1	3	4	8	2	4	1	1	16	2	4	1	1	1	5	2
1	77	20	5	4	2	1	2	5	1	12	5	4	2	1	14	5	1	3	4	1	12	5	4	2	1	19	5	4	2	1	4	1	2

1	86	26	4	3	5	1	5	4	4	13	4	3	5	1	12	2	3	1	3	3	13	4	3	5	1	22	4	3	5	1	5	2	2
1	59	13	1	1	2	3	4	1	1	7	1	1	2	3	17	5	4	3	1	4	7	1	1	2	3	15	1	1	2	3	2	4	2
1	76	21	5	1	1	3	2	4	5	10	5	1	1	3	19	5	5	2	5	2	10	5	1	1	3	16	5	1	1	3	1	2	3
1	83	20	1	5	3	2	2	4	3	14	5	3	5	1	11	1	4	1	2	3	14	5	3	5	1	24	5	4	5	3	5	1	1
1	79	21	3	4	2	3	2	3	4	10	4	3	1	2	16	5	5	1	2	3	10	4	3	1	2	22	3	4	4	3	1	2	5
1	62	22	4	4	4	1	4	3	2	6	3	1	1	1	15	3	4	2	5	1	6	3	1	1	1	13	2	2	3	1	1	1	3
1	68	19	2	3	2	3	1	4	4	10	2	5	1	2	16	2	4	2	4	4	6	1	1	2	2	17	1	2	2	5	1	2	4
2	85	19	1	1	5	4	5	1	2	13	4	3	2	4	18	1	5	3	4	5	14	2	3	5	4	21	3	1	4	3	2	4	4
2	71	21	5	2	2	3	2	5	2	7	3	1	2	1	14	2	4	1	4	3	15	4	4	3	4	14	2	3	3	1	2	1	2
2	84	17	1	3	5	1	2	3	2	15	5	2	4	4	16	4	5	1	3	3	14	5	5	3	1	22	3	2	5	2	4	4	2
2	75	20	5	1	1	5	4	3	1	10	1	4	3	2	14	4	3	1	1	5	13	4	4	2	3	18	4	3	1	4	3	2	1
2	63	19	3	4	2	1	2	4	3	4	1	1	1	1	18	5	2	5	3	3	9	1	2	5	1	13	2	5	1	1	1	1	2
2	84	27	2	5	4	5	5	2	4	11	1	5	1	4	16	4	5	1	1	5	12	2	3	4	3	18	2	4	1	5	1	4	1
2	80	21	5	4	2	2	3	2	3	14	3	4	3	4	14	4	3	2	3	2	10	3	3	1	3	21	2	1	3	4	3	4	4
2	76	18	1	2	4	4	3	3	1	13	3	2	5	3	16	1	4	2	5	4	7	2	2	2	1	22	2	4	3	2	5	3	3
2	84	24	4	4	3	5	3	1	4	12	5	3	1	3	15	3	3	3	1	5	12	2	3	3	4	21	2	3	5	3	1	3	4
1	89	23	3	2	3	4	5	4	2	12	4	3	3	2	14	5	2	2	4	1	15	3	3	5	4	25	5	3	4	3	3	2	5
1	80	18	4	4	3	1	1	2	3	11	2	2	2	5	18	2	1	5	5	5	13	2	5	3	3	20	5	2	2	2	2	5	2
1	86	27	1	5	4	4	4	4	5	11	2	4	3	2	17	2	3	5	2	5	8	1	1	4	2	23	4	4	2	4	3	2	4
2	87	27	5	2	4	4	5	2	5	14	4	3	2	5	12	4	1	3	2	2	17	5	2	5	5	17	1	1	4	3	2	5	1
2	71	13	2	2	2	1	3	1	2	10	5	1	3	1	13	1	2	3	2	5	17	5	4	5	3	18	2	4	5	1	3	1	2

DESEMPEÑO LABORAL	MOTIVACIÓN DEL TRABAJADOR	p28	p29	p30	p31	AMBIENTE DE TRABAJO	p32	p33	p34	p35	p36	p37	CAPACIDAD DEL TRABAJADOR	p38	p39	p40	p41	p42
17	4	1	1	1	1	8	1	1	1	1	3	1	5	1	1	1	1	1
47	12	2	1	4	5	20	4	5	2	5	3	1	15	5	3	3	2	2
46	13	5	3	2	3	21	3	2	5	3	3	5	12	2	2	4	2	2
53	16	5	4	3	4	17	2	5	4	2	2	2	20	4	2	4	5	5
48	15	4	4	5	2	17	4	3	4	3	2	1	16	4	5	1	3	3
39	15	2	5	5	3	15	4	3	1	1	5	1	9	1	2	2	2	2
45	7	1	2	1	3	18	2	3	5	1	2	5	20	4	1	5	5	5
48	8	2	1	2	3	19	1	4	4	5	4	1	21	5	1	5	5	5
52	14	4	1	5	4	23	4	3	4	4	4	4	15	5	4	2	2	2
17	4	1	1	1	1	8	1	1	1	1	3	1	5	1	1	1	1	1
17	4	1	1	1	1	8	1	1	1	1	3	1	5	1	1	1	1	1
42	12	1	5	5	1	15	1	2	3	4	1	4	15	3	2	1	5	4
44	11	1	4	5	1	14	3	3	4	1	2	1	19	2	5	5	4	3
41	9	1	4	3	1	14	2	1	5	2	1	3	18	3	5	5	3	2
53	13	4	3	1	5	21	3	3	1	5	5	4	19	5	4	1	5	4
32	10	3	1	2	4	12	2	2	4	1	1	2	10	3	2	2	2	1
45	11	5	1	2	3	16	5	4	2	1	1	3	18	3	5	1	5	4
17	4	1	1	1	1	8	1	1	1	1	3	1	5	1	1	1	1	1
40	8	2	1	1	4	21	4	2	4	5	5	1	11	3	2	1	3	2
44	12	3	3	4	2	19	5	1	1	4	3	5	13	1	5	3	2	2
47	10	1	3	2	4	22	3	5	5	1	5	3	15	1	4	3	4	3
38	5	1	2	1	1	16	1	2	3	5	3	2	17	1	2	5	5	4
47	15	4	5	5	1	19	1	4	5	2	3	4	13	2	3	4	2	2
44	10	2	3	3	2	20	4	1	2	5	3	5	14	4	5	1	2	2
51	11	3	2	1	5	19	2	5	5	5	1	1	21	5	4	3	5	4
39	10	1	4	4	1	19	5	3	1	3	5	2	10	1	2	5	1	1

54	12	1	3	5	3	25	5	2	5	3	5	5	17	5	1	4	4	3
45	15	5	5	2	3	17	1	4	2	4	2	4	13	1	2	3	4	3
42	9	3	2	3	1	17	2	2	4	4	4	1	16	4	5	1	3	3
43	8	1	2	3	2	19	4	3	4	2	2	4	16	1	5	4	3	3
40	10	4	1	4	1	15	4	4	2	1	1	3	15	5	1	2	4	3
49	12	1	5	3	3	24	3	4	5	5	4	3	13	2	5	3	2	1
35	10	5	2	1	2	14	3	2	2	4	2	1	11	4	2	2	2	1
47	18	5	5	3	5	13	3	1	2	2	1	4	16	1	1	5	5	4
49	14	5	4	2	3	17	1	1	4	5	2	4	18	2	3	4	5	4
43	10	2	2	5	1	19	3	3	4	1	5	3	14	3	5	3	2	1
49	11	2	5	1	3	19	5	1	2	4	4	3	19	3	3	4	5	4
47	9	1	4	1	3	20	1	4	3	5	2	5	18	3	5	2	4	4
44	11	3	3	4	1	11	5	1	1	2	1	1	22	2	5	5	5	5
48	10	2	2	4	2	21	4	5	4	4	3	1	17	3	5	1	4	4
41	10	2	4	1	3	17	5	1	3	2	4	2	14	1	4	3	3	3
50	16	5	5	4	2	20	2	4	3	4	3	4	14	4	1	1	4	4
56	13	3	4	4	2	25	4	3	4	4	5	5	18	4	5	5	2	2
17	4	1	1	1	1	8	1	1	1	1	3	1	5	1	1	1	1	1
52	15	5	4	4	2	18	3	3	4	5	2	1	19	5	5	5	2	2
46	12	2	1	5	4	20	1	5	1	4	5	4	14	3	2	3	3	3
17	4	1	1	1	1	8	1	1	1	1	3	1	5	1	1	1	1	1
17	4	1	1	1	1	8	1	1	1	1	3	1	5	1	1	1	1	1
33	7	1	4	1	1	13	2	2	2	3	3	1	13	3	4	2	2	2
17	4	1	1	1	1	8	1	1	1	1	3	1	5	1	1	1	1	1
37	7	2	2	1	2	11	3	1	1	1	3	2	19	5	1	3	5	5
43	13	3	3	5	2	16	5	2	4	1	1	3	14	5	2	5	1	1
46	11	1	4	2	4	14	1	3	3	3	2	2	21	4	5	2	5	5
44	8	2	1	1	4	17	4	2	1	2	5	3	19	4	5	2	4	4

44	14	3	4	5	2	19	2	4	1	2	5	5	11	1	2	2	3	3
17	4	1	1	1	1	8	1	1	1	1	3	1	5	1	1	1	1	1
47	11	3	2	5	1	22	3	5	5	3	2	4	14	5	3	4	1	1
45	13	2	4	4	3	21	5	5	3	5	1	2	11	2	3	2	2	2
53	13	4	2	2	5	27	3	4	5	5	5	5	13	1	4	2	3	3
45	14	5	3	4	2	20	3	3	3	4	4	3	11	3	1	1	3	3
43	11	4	1	3	3	17	5	4	2	2	1	3	15	1	4	4	3	3
39	9	1	3	2	3	14	1	5	3	1	3	1	16	3	5	4	2	2
43	11	2	1	3	5	20	4	2	2	5	4	3	12	4	1	3	2	2
48	16	1	5	5	5	19	3	2	3	4	5	2	13	4	5	2	1	1
45	10	2	5	2	1	16	2	2	4	1	2	5	19	5	1	5	4	4
46	13	5	5	1	2	22	5	4	4	2	2	5	11	1	3	3	2	2
38	10	3	3	2	2	15	3	3	3	2	1	3	13	2	2	3	3	3
17	4	1	1	1	1	8	1	1	1	1	3	1	5	1	1	1	1	1
17	4	1	1	1	1	8	1	1	1	1	3	1	5	1	1	1	1	1
32	6	3	1	1	1	13	2	1	1	2	2	5	13	3	1	1	4	4
51	15	4	2	5	4	15	2	2	1	4	1	5	21	2	4	5	5	5
49	11	2	2	4	3	23	1	4	5	4	4	5	15	3	3	5	2	2
45	8	2	4	1	1	18	1	4	1	3	4	5	19	4	4	1	5	5
41	12	5	4	2	1	19	5	1	3	4	1	5	10	3	1	4	1	1
45	13	4	3	5	1	17	2	3	1	3	3	5	15	1	5	5	2	2
43	7	1	1	2	3	22	5	4	3	1	4	5	14	2	2	2	4	4
41	10	5	1	1	3	21	5	5	2	5	2	2	10	2	3	1	2	2
38	11	1	5	3	2	12	1	4	1	2	3	1	15	5	3	5	1	1
42	12	3	4	2	3	18	5	5	1	2	3	2	12	4	3	1	2	2
39	13	4	4	4	1	19	3	4	2	5	1	4	7	3	1	1	1	1
39	10	2	3	2	3	17	2	4	2	4	4	1	12	2	5	1	2	2
48	11	1	1	5	4	20	1	5	3	4	5	2	17	4	3	2	4	4

38	12	5	2	2	3	18	2	4	1	4	3	4	8	3	1	2	1	1
50	10	1	3	5	1	21	4	5	1	3	3	5	19	5	2	4	4	4
42	12	5	1	1	5	18	4	3	1	1	5	4	12	1	4	3	2	2
34	10	3	4	2	1	19	5	2	5	3	3	1	5	1	1	1	1	1
49	16	2	5	4	5	18	4	5	1	1	5	2	15	1	5	1	4	4
48	13	5	4	2	2	17	4	3	2	3	2	3	18	3	4	3	4	4
45	11	1	2	4	4	18	1	4	2	5	4	2	16	3	2	5	3	3
48	16	4	4	3	5	17	3	3	3	1	5	2	15	5	3	1	3	3
43	12	3	2	3	4	17	5	2	2	4	1	3	14	4	3	3	2	2
48	12	4	4	3	1	20	2	1	5	5	5	2	16	2	2	2	5	5
45	14	1	5	4	4	18	2	3	5	2	5	1	13	2	4	3	2	2
51	15	5	2	4	4	17	4	1	3	2	2	5	19	4	3	2	5	5
36	7	2	2	2	1	18	1	2	3	2	5	5	11	5	1	3	1	1