

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO
LABORAL EN EL SERVICIO DE
OBSTETRICIA DEL HOSPITAL DE
BARRANCA, 2021**

PRESENTADO POR:

LAOS MELITÓN ELENA INÉS

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN GERENCIA DE
SERVICIOS DE SALUD**

ASESOR:

M (o). AREVALO FLORES HENRY MARCIAL

HUACHO - 2023

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL SERVICIO DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL DE BARRANCA, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|---|---|----|
| 1 | Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante | 3% |
| 2 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante | 3% |
| 3 | repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet | 2% |
| 4 | 1library.co Fuente de Internet | 1% |
| 5 | docplayer.es Fuente de Internet | 1% |
| 6 | go.gale.com Fuente de Internet | 1% |
| 7 | hdl.handle.net Fuente de Internet | 1% |
| 8 | Submitted to Universidad Catolica Sedes Sapientiae Trabajo del estudiante | 1% |

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL
SERVICIO DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL DE BARRANCA,
2021**

LAOS MELITÓN ELENA INÉS

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: M (o). AREVALO FLORES HENRY MARCIAL

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRA EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD**

**HUACHO
2023**

DEDICATORIA

Esto es un ejemplo A mis progenitores por su entrega y compromiso, por darme un trabajo, lo hemos pasado muy mal, siempre me han brindado su comprensión y su amor.

LAOS MELITÓN ELENA INÉS

AGRADECIMIENTO

A Dios por acompañarme a realizarme profesionalmente.

LAOS MELITÓN ELENA INÉS

ÍNDICE

| | |
|-----------------------|-------------|
| DEDICATORIA | iii |
| AGRADECIMIENTO | iv |
| RESUMEN | vii |
| ABSTRACT | viii |

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

| | |
|--|----------|
| 1.1 Descripción de la realidad problemática | 1 |
| 1.2 Formulación del problema | 2 |
| 1.2.1 Problema general | 2 |
| 1.2.2 Problemas específicos | 2 |
| 1.3 Objetivos de la investigación | 3 |
| 1.3.1 Objetivo general | 3 |
| 1.3.2 Objetivos específicos | 3 |
| 1.4 Justificación de la investigación | 3 |
| 1.5 Delimitaciones del estudio | 4 |
| 1.6 Viabilidad del estudio | 4 |

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

| | |
|--|-----------|
| 2.1 Antecedentes de la investigación | 5 |
| 2.1.1 Investigaciones internacionales | 5 |
| 2.1.2 Investigaciones nacionales | 6 |
| 2.2 Bases teóricas | 7 |
| 2.3 Bases filosóficas | 12 |
| 2.4 Definición de términos básicos | 13 |
| 2.5 Hipótesis de investigación | 14 |
| 2.5.1 Hipótesis general | 14 |
| 2.5.2 Hipótesis específicas | 14 |
| 2.6 Operacionalización de las variables | 14 |

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

| | |
|--------------------------------|-----------|
| 3.1 Diseño metodológico | 16 |
| 3.2 Población y muestra | 16 |
| 3.2.1 Población | 16 |

| | | |
|---------------------------------------|--|-----------|
| 3.2.2 | Muestra | 16 |
| 3.3 | Técnicas de recolección de datos | 16 |
| 3.4 | Técnicas para el procesamiento de la información | 17 |
| CAPÍTULO IV | | |
| RESULTADOS | | |
| 4.1 | Análisis de resultados | 18 |
| 4.2 | Contrastación de hipótesis | 18 |
| CAPÍTULO V | | |
| DISCUSIÓN | | |
| 5.1 | Discusión de resultados | 30 |
| CAPÍTULO VI | | |
| CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | | |
| 6.1 | Conclusiones | 31 |
| 6.2 | Recomendaciones | 32 |
| REFERENCIAS | | 33 |
| 7.1 | Fuentes documentales | 33 |
| 7.2 | Fuentes bibliográficas | 33 |
| 7.3 | Fuentes hemerográficas | 33 |
| 7.4 | Fuentes electrónicas | 34 |
| ANEXOS | | 35 |

RESUMEN

Reconocer el comportamiento de los profesionales de salud en su nosocomio y el desempeño que estos tienen en su respectivo trabajo, más aún en el tiempo de pandemia en el cual la presión laboral ha sido mayor que tiempos anteriores. Es por ello que la finalidad fue establecer la relación entre clima organizacional y desempeño de los trabajadores en el Hospital de Barranca, 2021. Se aplicó un estudio no experimental, correlacional, de la cual participó 30 profesionales del Hospital de Barranca. Se administró una encuesta y se diseñó un cuestionario que contó con una fiabilidad de 0.912. Finalmente, se encontró con una Sig. (0.000) menor al 5 %, se evidencia una correlación de $r = 0.861$ que permite comprobar y aceptar que hay una relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral en el servicio de Obstetricia del Hospital de Barranca, 2021. En este sentido, a medida que el personal de salud se encuentre en un ambiente laboral estable, entonces, desempeñará de manera correcta sus labores.

Palabras clave: Clima organizacional y desempeño laboral

ABSTRACT

To recognize the behavior of health professionals in their hospital and the performance they have in their respective work, even more so in the time of pandemic in which the work pressure has been greater than in previous times. That is why the purpose was to establish the relationship between organizational climate and performance of workers in the Hospital de Barranca, 2021. A non-experimental, correlational study was carried out with the participation of 30 professionals from the Hospital de Barranca. A survey was administered and a questionnaire was designed with a reliability of 0.912. Finally, a correlation of $r = 0.861$ was found with a Sig. (0.000) of less than 5%, which allows us to verify and accept that there is a significant relationship between organizational climate and work performance in the Obstetrics service of the Hospital de Barranca, 2021. In this sense, as long as the health personnel are in a stable work environment, then they will perform their work correctly.

Keywords: Organizational climate and work performance

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones hoy en día han dejado claro que su gente es su activo más importante y diferenciador, y por ello una de sus preocupaciones más importantes es el entorno adecuado para la organización. Por lo tanto, los empleados más motivados son más productivos. Por lo tanto, es necesario hacer que el empleado cuide y mejore los recursos humanos de la organización, que es una organización adecuada para empleados que tienen muchas cosas como la comunicación y el trabajo.

El clima de la organización y el trabajo de la organización están vinculados, ya que son importantes para el progreso y crecimiento de la empresa. Debido a que la eficiencia en el trabajo afecta el desarrollo de todos los empleados, puede afectar el apoyo y el trabajo en el lugar de trabajo, al identificar a los empleados de alto desempeño y alentar a todos los miembros a través del apoyo, las organizaciones pueden ver los beneficios de sus empleados y evitar problemas que perjudiquen a la organización.

Este por ser un tema actual cobra relevancia y es necesario reconocer que en las organizaciones enfocarse en el clima de la organización, permite que esta crezca pues los individuos que trabajan en ella al sentirse bien, emocionalmente están equilibrados y por eso producen mejor.

Trabajos de este tipo es importante que se realicen, de tal manera que no solo el investigador profundiza en el tema, sino que lo comparte con sí mismos, sino con otras personas y para ello es necesario seguir ciertos parámetros como es el procedimiento de una investigación cuantitativa.

Es así como cada capítulo contiene información relevante que inicia en la idea de investigación para concluir en las recomendaciones del mismo y pasando por la metodología, que como a cualquiera que está en el campo de la investigación, le interesa desarrollar.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

El Hospital de Barranca se encuentra ubicado en la provincia de Barranca-Cajatambo, distrito de Barranca, funciona bajo el nivel II-2. En el año 2021 he podido observar que el clima es considerado un factor gravitante en los profesionales de la salud, lo cual se ve reflejado en el desempeño de sus trabajadores según sus cargas de responsabilidades y metas por cumplir que influyen poderosamente que aumente el estrés laboral en los profesionales.

Para trabajar con eficacia, el sistema de salud debe responder a tres factores importantes: recursos financieros, recursos humanos y satisfacción de los empleados. Para ello, los que conforman la población trabajarán en casi total armonía; lo que asegura una producción de calidad.

Para que todas estas cosas sucedan, debe existir una buena situación organizacional de tal manera que sea la base para mejorar la eficiencia del buen trabajo, las relaciones sociales en la organización; y en definitiva servirá para brindar un buen servicio al usuario del sistema de salud. Ha sido demostrado en las últimas décadas por numerosos estudios sobre la importancia de la estructura organizacional en diversas organizaciones y en especial en el sector salud, pues es la piedra angular del correcto y eficaz desarrollo del trabajo del personal.

Por todas estas razones, en el ámbito laboral, el desempeño laboral es una parte muy importante de los recursos humanos. La desinformación sobre actividades de la salud, si se sienten felices en su ambiente de trabajo, hacen un verdadero trabajo en equipo como debe ser en el sector salud, se siente en su ambiente de trabajo en

el que son reconocidos y bien remunerados, finalmente indican si perciben que existe algún estímulo o incentivo de algún tipo. Así clima es “la idea de que los miembros de un grupo tienen características que los definen y diferencian de otros grupos y que estas ideas afectan su comportamiento organizacional” (Anastassiou y Haz, 1980 y Justinian, 1984).

La organización del clima, porque es un factor clave dentro del plan estratégico, que le permite al gerente visionarla a futuro, identificando así las acciones que se iniciarán ahora dando la oportunidad de obtener una mirada del futuro diseñado para el establecimiento. (Segredo, 2004)

Nuestro país aún no ha reconocido lo que significa tener una cultura organizacional en el fortalecimiento institucional. Esto significa que los funcionarios tienen un sentido de pertenencia a sus instituciones, lo que refleja la alta calidad de la entrega de productos y servicios (p. 2).

Por eso es importante asegurar la motivación y el disfrute, para que puedan trabajar de manera adecuada y eficiente. El comportamiento de los empleados cambia con el clima en diferentes sectores de la salud. Se realizará la investigación en base a cómo se desarrolla el ambiente laboral para lograr un adecuado desempeño laboral, como la adecuada atención en las pacientes que ingresan al servicio de obstetricia en el Hospital de Barranca.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación hay del clima organizacional y desempeño laboral en el servicio de obstetricia del Hospital de Barranca, 2021?

1.2.2 Problemas específicos

¿Qué relación hay de las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en el servicio de Obstetricia del Hospital de Barranca, 2021?

¿Qué relación hay de la comunicación y el desempeño laboral en el servicio de Obstetricia del Hospital de Barranca, 2021?

¿Qué relación hay de la organización y el logro de metas en el servicio de Obstetricia del Hospital de Barranca, 2021?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Establecer la relación del clima organizacional y desempeño laboral en el servicio de Obstetricia del Hospital de Barranca, 2021.

1.3.2 Objetivos específicos

Establecer la relación de las relaciones interpersonales del desempeño laboral en el servicio de Obstetricia del Hospital de Barranca, 2021.

Establecer la relación de la comunicación del desempeño laboral en el servicio de Obstetricia del Hospital de Barranca, 2021.

Establecer la relación de la organización y el logro de metas en el servicio de Obstetricia del Hospital de Barranca, 2021.

1.4 Justificación de la investigación

Considerando la importancia del poder humano en el alcance de metas, el individuo es capaz de crecer no solo profesionalmente, sino también como personas, aéreamente, y por ende no solo en su desempeño laboral, sino también es importante tener las condiciones.

El propósito de este estudio es presentar cómo se presenta el entorno organizacional y el desempeño laboral del sector de partería de HRH, y explorar las formas en que las organizaciones optimizan y el desempeño laboral se relaciona interpersonalmente y se presentan los datos. Contribuye a las medidas estratégicas que permitirán la focalización de los componentes.

1.5 Delimitaciones del estudio

En el tiempo, se realizó en los meses de junio a setiembre del 2021, en el horario de atención correspondiente al Hospital de Barranca.

En lo social, la investigación se desea evaluar el clima organizacional para el desarrollo del desempeño de los trabajadores.

En lo conceptual, el clima está formado por la percepción de la organización en la que trabaja una persona y la visión de que la organización está formada en términos de autonomía, estructura, recompensas, cuidado, amabilidad, apoyo y apertura. (Álvarez, 2001)

1.6 Viabilidad del estudio

Se ha presentado el permiso correspondiente para la encuesta necesaria a los profesionales que intervienen en el servicio de obstetricia, quienes aceptaran ello, previa firma en el consentimiento informado, que es anexo en la investigación. Para la protección del investigador y del encuestado.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Mero (2021) trabajó en el clima de las organizaciones y el desempeño de personas que trabajan en una clínica en el Cantó Durán. La finalidad fue analizar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral que presentan estos trabajadores. El presente trabajo de investigación tuvo un enfoque estadístico e interdisciplinario, y ha permitido cuantificar la relación entre ambas variables. Se trabajó una encuesta a usuarios mediante dos cuestionarios diferentes, aplicados a 72 unidades de análisis. El resultado es carencia de estándares, descuido en el desarrollo profesional y carencia de recursos para un cambio en el clima organizacional, mientras que para las personas trabajadoras se presentan dificultades para ejecutar tareas por el poco conocimiento y carencia de habilidades específicas.

Trejo (2018) desarrolló un trabajo sobre clima de las organizaciones y satisfacción de los profesionales que laboran en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, El propósito que tuvo fue: determinar la relación entre el clima y la satisfacción de los profesionales que conformaron la población de estudio. El trabajo fue de enfoque cuantitativo, descriptivo, transversal. La población fueron 70 empleados; incluyendo 20 Gineco-obstetras y 50 Obstetras. Resultados: El 50,0% percibe un negativo clima organizacional, el 25,7% insatisfactorio y el 24,3% satisfactorio y respecto a la satisfacción laboral, el 57,1% percibe insatisfacción total, el 24,3% insatisfacción moderada y finalmente el 18,6% está satisfecho.

Salas (2017), trabajó en el clima de la organización y el desempeño que muestran los profesionales del Hospital Alberto Sabogal EsSalud. El objetivo fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital. Se contó con una población de 78 profesionales médicos del Departamento de Obstetricia y Ginecología, el método utilizado en la investigación es el concepto de exclusión, este descubrimiento es utilizado para fines distintos a su propio ensayo de clasificación, en los que se recoge información simultáneamente. El estudio concluyó que existe evidencia significativa para afirmar que: la estructura climática afecta el desempeño laboral.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Fanzo (2021), trabajó en el clima de la organización y el desempeño de quienes trabajan en la Red de Salud, Lambayeque. La finalidad fue determinar el nivel de relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Red de Salud de Lambayeque. Metodología: El método de la tesis corresponde al estudio principal, con un método interactivo no experimental. Se utilizó un estudio representativo, conformado por 65 compañeros de trabajo a quienes se les aplicó un cuestionario conformado por 40 ítems, lo cual fue confirmado por juicio de expertos y la confiabilidad del Alfa de Cronbach, alrededor de 0.886, asegura un alto nivel de confianza. Resultados: incluyen una serie de análisis de cambios, dimensiones e indicadores que reflejan el nivel de interacción existente.

Turkosqui (2021), desarrolló una investigación sobre clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del Hospital II-1 Héroes del Cenepa EsSalud Bagua. Objetivo: analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del Hospital II-1 Héroes del Cenepa EsSalud Bagua. Metodología: Tiene un método no experimental, cuantitativo y cualitativo, en el que se consideran sujetos a 21 funcionarios administrativos. El método utilizado es estadístico, considerando dos preguntas, una por cada cambio para recolectar la información, la cual fue aprobada por expertos y aprobada por

Alfa de Cronbach (0.90 = clima organizacional y 0.86 = desempeño laboral). Finalmente se muestra que el 80% piensa que el clima organizacional es débil y solo el 20% percibe que es bueno. Mientras que el 60% de los profesionales de la gestión califica su desempeño

laboral como malo y el 40% lo acepta como bueno. Conclusión: es posible mostrar la relación entre las variables gracias a la prueba con un 95% de confianza.

Yupanqui (2020), desarrolló la investigación sobre desempeño y clima en el área de Evaluación del Financiamiento de Salud - EsSalud, Jesús María. El propósito fue determinar la relación que existe entre el desempeño laboral y el clima organizacional en la Subgerencia de Evaluación del Financiamiento de Salud - EsSalud, Jesús María

– 2018. La investigación fue de tipo básica, con un nivel de correlación explicativo, de diseño no experimental y método cuantitativo. Por ejemplo, consta de 20 empleados administrativos. El método utilizado fue la encuesta y la herramienta dos cuestionarios colocados en el servidor de la Subgerencia de fondos de salud - EsSalud.

2.2 Bases teóricas

Variable 1: Clima Organizacional

En todo lugar de trabajo para lograr metas establecidas se requiere de un componente de gestión llamado clima. Según Zuloaga (2014) refiere:

“Proceso de entendimiento que desarrollan los funcionarios sobre las características de su empresa, y que la diferencian de otras empresas por lo que influyen en sus comportamientos. Por supuesto, esto incluye elementos tales como: relaciones, estilo de gestión, remuneración, disponibilidad de recursos” (p.5).

Palma (2004), señala:

El clima organizacional puede entenderse como una comprensión de los aspectos relacionados con el ambiente de trabajo, permitiendo que sea una investigación que oriente las diversas actividades de mantenimiento y prevención que se consideren necesarias para fortalecer, mejorar el desempeño del sistema y los resultados de la empresa.

Características

La definición de las características del clima es la parte relacionada con el entorno en la que se trabaja.

- Persistencia por encima de los cambios debido a las condiciones de tránsito.
- Influir fuertemente en el comportamiento de quienes trabajan
- Influye en el grado de identidad de los individuos que trabajan en una organización.
- Está influenciado por varios aspectos (estilo de gestión, política/sistema, etc.).

Importancia del Clima Organizacional

La investigación sobre clima de una organización brinda el potencial para el conocimiento científico y metodológico de las opiniones de las personas sobre los entornos y condiciones de trabajo para implementar planes detallados que puedan priorizar la superación de los factores negativos identificados. Afecta la participación humana potencial y la productividad.

Al evaluar el entorno de la organización, se puede conocer la comprensión de los empleados de la relación actual de la organización y las perspectivas futuras, de modo que los departamentos relevantes puedan tomar decisiones y se puedan desarrollar procesos de seguimiento y revisión.

Variables del Clima

Según el Minsa (2008 pp. 18-22) donde “el clima organizacional representa tres variables, cada una con su propia dimensión competencia humana, diseño organizacional y organización cultura ”.

Dimensiones del Clima Organizacional

Según Litwin y Stringer (2013- Pág. 46) refiere lo siguiente:

- Estructura: conocimiento de los miembros sobre las reglas, los procedimientos, el papeleo a las que se enfrentan al hacer su trabajo y qué tan bien manejan la burocracia en un entorno estructurado.
- Responsabilidad: mantener la independencia respecto del trabajo realizado y el grado de dirección recibido.
- Remuneración: el grado de adecuación al esfuerzo realizado y la remuneración recibida.
- Desafío: asumir riesgos para alcanzar los objetivos
- Calidez: la percepción que tiene el trabajador de un ambiente de trabajo agradable que se logra a través de las relaciones personales.
- Apoyo: Se refiere al apoyo recibido de los miembros de la empresa. • Estándares: percepción del desempeño laboral
- Conflicto: aceptación de opiniones diferentes, confrontación, resolución de problemas.
- identidad: sentido de pertenencia a la organización, valores comunes, metas personales

Dimensión 1: Relaciones interpersonales

Acero (2007) define:

Es una relación a largo plazo basada en emociones y sentimientos, intereses amorosos y artísticos, intereses en las relaciones comerciales y sociales, relaciones y formas de cooperación.

Las relaciones humanas se dan en muchos contextos (familias, amigos, parejas, amistades, trabajo, relaciones deportivas y competencias, lugares comunitarios y

comunidades religiosas) y las leyes, costumbres o contratos pueden servir para regular las relaciones humanas y establecer las bases o valores de los miembros y de la sociedad en su conjunto. (pág. 2).

Dimensión 2: Comunicación

Litwin y Stringer refiere que:

Depende de las redes de comunicación existentes, pero también de la facilidad con la que los que trabajan presenten sus quejas a la dirección.

Dimensión 3: Organización

Acero (2007) refiere que:

Son personas enfocadas en un objetivo y comparten una relación entre las personas que la integran y una intención de trabajar por metas u objetivos en conjunto. Se elevan los estándares que las organizaciones adoptan y les ayudan a lograr su misión.

Variable 2: Desempeño Laboral

Conceptualización

Romero, (2016) sostiene:

“Está estrechamente relacionado con las actitudes y habilidades de los empleados y seguido de las políticas, los estándares, según los objetivos que los empleados quieren alcanzar. En concreto, incluye mejoras en aspectos como los objetivos personales, la iniciativa, las relaciones interpersonales y el liderazgo. (p.11).

Características del Desempeño Laboral

Pérez (2015) describe:

- **Adaptabilidad:** Cuidar la competencia en diferentes entornos y diversas tareas. Se refiere a la capacidad de expresar con eficacia las propias ideas en un grupo o individualmente.
- **Iniciativa:** Muestre su intención de influir positivamente en el evento para lograr sus objetivos. Es el conocimiento técnico y/o profesional alcanzado en un campo relacionado con su ocupación.
- **Trabajo en equipo:** Habilidad de trabajar en equipos para lograr los objetivos que están previamente establecidos y contribuir a crear un ambiente saludable que facilite la compatibilidad.
- **Criterios de trabajo:** Habilidad de cumplir metas y obtener datos que permitan retroalimentar los sistemas y mejoras. (pág. 23)

Cuando las personas toman conciencia de su comportamiento, planifican su superación y obtienen los recursos necesarios, tienden a competir en cualquier situación. Este hábito crea responsabilidad y conduce a un mayor esfuerzo encaminado a la mejora personal y profesional.

Sus rasgos más destacados incluyen las habilidades y conocimientos necesarios para realizar el trabajo, así como la no pasividad ya que el receptor debe ceñirse a lo que se dice, lo que se demuestra en la capacidad para hacer frente a las situaciones. Capacidad para trabajar más allá de lo requerido, capacidad para capacitarse y actualizarse para maximizar la oportunidad.

Dimensiones del Desempeño Laboral

Dimensión 1: Logro de metas (RAE, 2016):

“Es un propósito que debe lograrse. Las metas son logros relacionados con un tema en específico para el día.”. (p.11).

Dimensión 2: Iniciativa. (UCA, 2016, cita a Matsushita, 1988):

“La iniciativa para complementar y entregar cuando sea necesario es una gran fortaleza para la empresa. Se agradece especialmente en momentos difíciles”. (p.81).

Dimensión 3: Relaciones Interpersonales. (Contreras, 2016, cita a Bisquerra, 2003):

“Es una relación entre dos o más personas”. Son relaciones sociales que, como tales, rigen el derecho y las instituciones sociales”. (p.127).

Toda organización tiene empleados y están vinculados por naturaleza, intereses, idioma, religión o por asociación con otras organizaciones.

2.3 Bases filosóficas

Factores que influyen en el Desempeño Laboral

Workmeter (2016): afirma:

Motivación, empleado y empresa. Lugar de trabajo / Workplace: Pensar en el lugar de trabajo es muy importante porque nos permite hacer bien nuestro trabajo. Metas: establecer metas es una excelente manera de motivar a sus empleados porque ha establecido metas que se pueden lograr con el tiempo.

Experiencia laboral: La experiencia laboral permite que los trabajadores se quejen de que, si están haciendo un buen trabajo, su jefe no lo sabe.

Compromiso de los empleados: cuando los empleados participan en la gestión y planificación de su trabajo, se sienten más seguros y se sienten parte del negocio.

Capacitación y desarrollo profesional: se alienta a los empleados a través del desarrollo personal y profesional, por lo que la capacitación es buena para el trabajo e importante para prevenir riesgos para la salud mental. (pág. 59).

La motivación es una gran herramienta, y se logra a través de representantes de las habilidades necesarias, gran responsabilidad, buen bienestar, recompensas y programas de motivación. La empresa es responsable de contratar únicamente a los empleados que estén capacitados para este puesto, por lo que

el empleado estará satisfecho de hacer lo que tiene preparado para él en asegurar su producción, lo que irá de la mano de metas, como el perfil y las capacidades del usuario, que desarrollarán su autoestima y autosatisfacción, lo que incrementará mejor su productividad.

2.4 Definición de términos básicos

Clima Organizacional: Percepciones que las personas tienen, lo que afecta el comportamiento de los empleados y separa a las organizaciones de otras.

Comunicación: Es un fenómeno natural en la relación entre organismos, y al vivir en grupos, las personas pueden obtener información sobre su entorno comunicándose y compartiéndola con los demás.

Cultura organizacional: Valores, creencias y entendimientos que poseen los miembros.

Estrés Laboral: Es un conjunto de fenómenos que ocurren con la participación de factores estresantes en el organismo del trabajador que resultan directamente del trabajo o como consecuencia pueden afectar la salud del trabajador.

Relación Laboral: Una relación que existe entre un empleador y un empleado y se rige por un contrato de trabajo y otras normas. En una relación laboral, una persona proporciona trabajo físico o mental cuando un empleador u organización proporciona trabajo.

Factor Emocional: Las emociones fortalecen nuestra posición en relación con el entorno y nos conducen hacia ciertas personas, cosas y pensamientos y nos alejan de otros. Son los pensamientos los que influyen en el autodescubrimiento de cada persona.

Motivación: Este es un componente vital de la gestión de personas que requiere más conocimiento que dominio, por lo que la empresa podrá construir una cultura organizacional sólida y confiable.

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

Hay relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral en el servicio de Obstetricia del Hospital de Barranca, 2021.

2.5.2 Hipótesis específicas

Hay relación significativa entre relaciones interpersonales y desempeño laboral en el servicio de Obstetricia del Hospital de Barranca, 2021.

Hay relación significativa entre comunicación y desempeño laboral en el servicio de Obstetricia del Hospital de Barranca, 2021.

Hay relación significativa entre organización y desempeño laboral en el servicio de Obstetricia del Hospital de Barranca, 2021.

2.6 Operacionalización de las variables

| Variable X | Dimensiones | Indicadores |
|----------------------|----------------------------|---|
| CLIMA ORGANIZACIONAL | Relaciones Interpersonales | <ul style="list-style-type: none">• Autoestima• Cooperación• Respeto |
| | Comunicación | <ul style="list-style-type: none">• Coordinación e informe• Integración laboral• Comunicación y organización• Compromiso |
| | Organización | <ul style="list-style-type: none">• Organización• Trabajo en Equipo• Ayuda Mutua |

| Variable Y | Dimensiones | Indicadores |
|----------------------|-------------------------------|---|
| DESEMPEÑO LABORAL | Logro de Metas | <ul style="list-style-type: none"> • Aporte • Cumplimiento • Apoyo |
| | Iniciativa | <ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa • Decisión • Creatividad |
| | Competencias de la evaluación | <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Trabajo en Equipo • Desarrollo de relaciones |

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

Su diseño es no experimental. De naturaleza correlacional y el tipo de la investigación aplicada.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Constituida por 30 profesionales que laboran el Hospital de Barranca, en el 2021.

3.2.2 Muestra

Será de muestreo no probabilístico.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Cuestionario; Permite evaluar opiniones y actitudes de una persona. Sin embargo, la encuesta a realizar será de modo virtual, utilizando el aplicativo del Google Forms. (<https://forms.gle/ymbtvFrQmrpUJfoT6>)

Confiabilidad del instrumento

Para saber qué tan confiable es el cuestionario, se procedió a tomar una muestra piloto, integrada por 20 encuestados.

Aplicándose el Alfa de Cronbach se obtuvo un valor de 0.912, lo cual significa que el cuestionario presenta una confiabilidad excelente.

Tabla 1
Confiabilidad del cuestionario

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N.º de elementos |
|-------------------------|--|-------------------------|
| 0,912 | 0,913 | 19 |

Nota. Valores encontrados de la muestra piloto.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Ordenamiento y clasificación, se realizó de forma directa mediante el aplicativo del Google Forms., Microsoft Excel 2019, SPSS Statistics v.24.0

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.2 Contrastación de hipótesis

Descripción de la variable “Clima organizacional” y sus dimensiones

Tabla 2
Clima organizacional

| NIVELES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------|------------|------------|
| Malo | 10 | 33% |
| Moderado | 16 | 53% |
| Bueno | 4 | 13% |
| TOTAL | 30 | 100% |

Nota. Data hallada de los profesionales que laboran en el Hospital de Barranca.

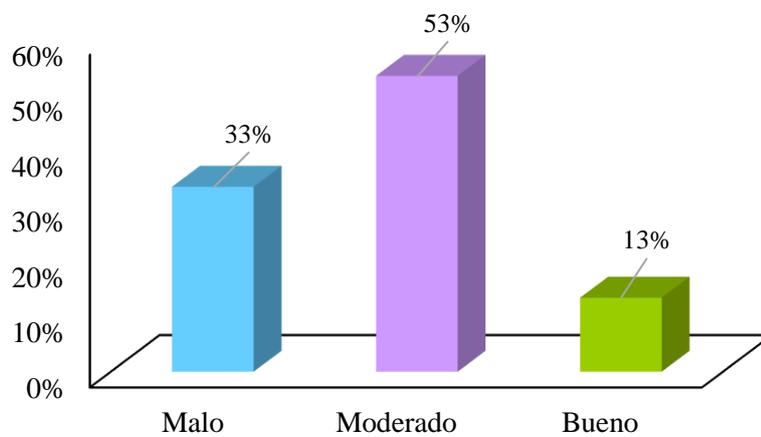


Figura 1. Clima organizacional

De los 30 profesionales encuestados, el 53 % señala que existe un clima organizacional moderado, debido a que pocas veces se gestionan las relaciones interpersonales, comunicación y organización en la institución. El 33 % indica que existe un mal clima organizacional y el 13 % que existe uno bueno.

Tabla 3
Relaciones interpersonales

| NIVELES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------|------------|------------|
| Malo | 8 | 27% |
| Moderado | 15 | 50% |
| Bueno | 7 | 23% |
| TOTAL | 30 | 100% |

Nota. Data hallada de los profesionales que laboran en el Hospital de Barranca.

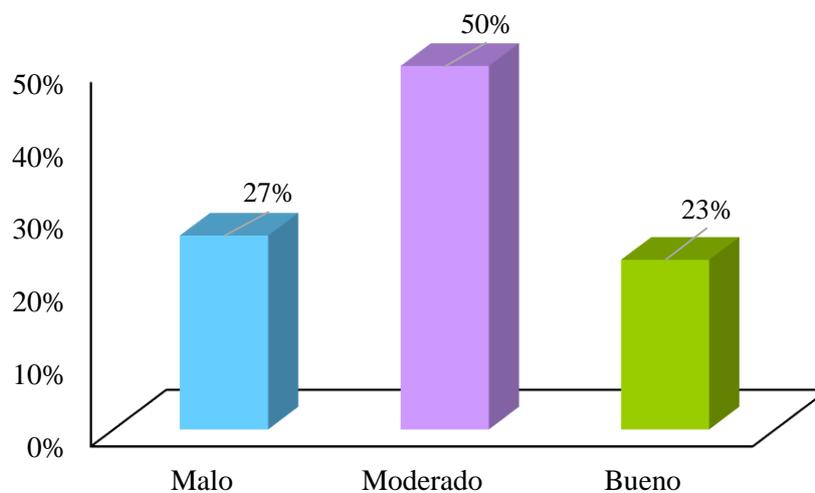


Figura 2. Relaciones interpersonales

De los 30 profesionales encuestados, el 50 % señala que existen relaciones interpersonales moderadas en la institución, debido a que pocas veces se valora la autoestima, cooperación y respeto entre compañeros. Asimismo, el 27 % indica que existen relaciones interpersonales malas y el 23 % que existen relaciones interpersonales buenas.

Tabla 4
Comunicación

| NIVELES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------|------------|------------|
| Malo | 8 | 27% |
| Moderado | 14 | 47% |
| Bueno | 8 | 27% |
| TOTAL | 30 | 100% |

Nota. Data hallada de los profesionales que laboran en el Hospital de Barranca.

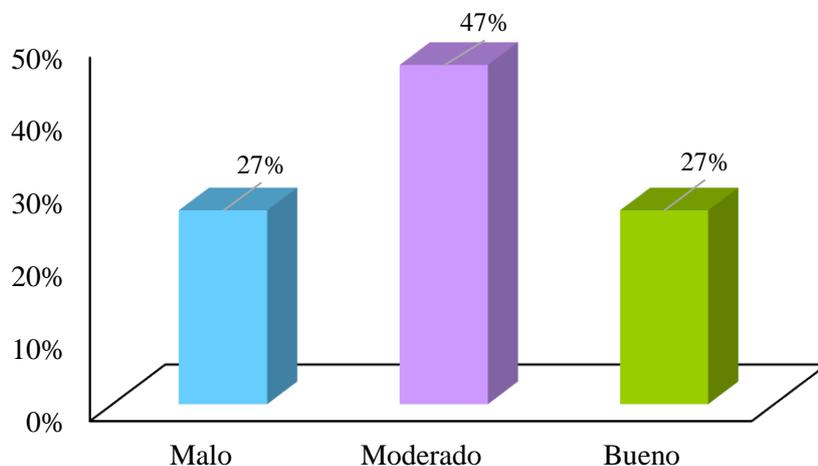


Figura 3. Comunicación

De los 30 profesionales encuestados, el 47 % señala que existe una comunicación moderada en la institución, debido a que pocas veces se gestiona la información, se apoya la integración laboral y las relaciones y se fomenta el compromiso. Asimismo, el 27 % indica que existe una mala comunicación y el mismo porcentaje manifiesta que existe una buena comunicación.

Tabla 5
Organización

| NIVELES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------|------------|------------|
| Malo | 6 | 20% |
| Moderado | 18 | 60% |
| Bueno | 6 | 20% |
| TOTAL | 30 | 100% |

Nota. Data hallada de los profesionales que laboran en el Hospital de Barranca.

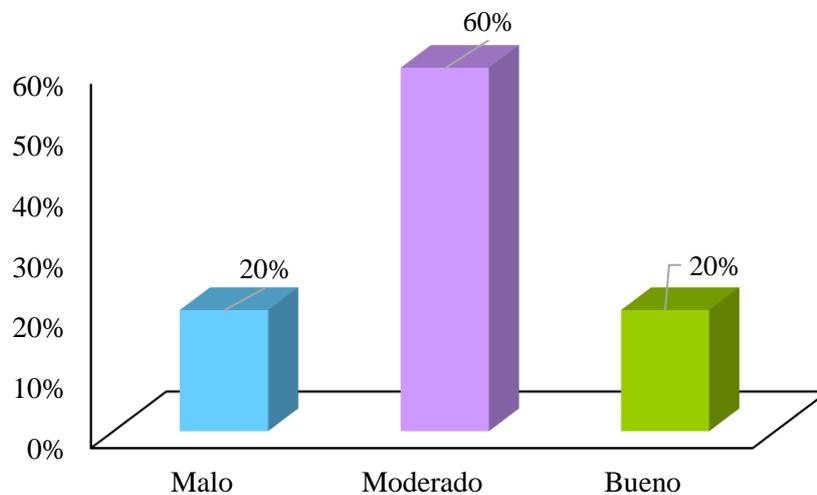


Figura 4. Organización

De los 30 profesionales encuestados, el 60 % señala que existe una organización moderada en la institución, debido a que pocas veces se fomenta el trabajo en equipo y la ayuda mutua. Asimismo, el 20 % indica que existe una mala organización y el mismo porcentaje manifiesta que existe una buena organización.

Descripción de la variable “Desempeño laboral” y sus dimensiones

Tabla 6
Desempeño laboral

| NIVELES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------|------------|------------|
| Bajo | 10 | 33% |
| Moderado | 17 | 57% |
| Alto | 3 | 10% |
| TOTAL | 30 | 100% |

Nota. Data hallada de los profesionales que laboran en el Hospital de Barranca.

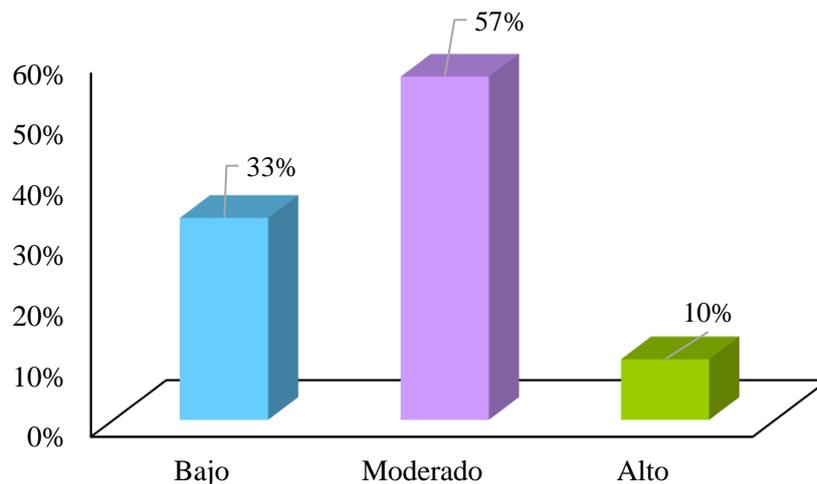


Figura 5. Desempeño laboral

De los 30 profesionales encuestados, el 57 % señala que existe un desempeño laboral moderado en la institución, debido a que pocas veces se fomenta el logro de metas, la iniciativa laboral y las competencias de evaluación. Asimismo, el 33 % indica que existe un bajo desempeño laboral y el 10 % un alto desempeño laboral.

Tabla 7
Logro de metas

| NIVELES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|---------|------------|------------|
| Bajo | 9 | 30% |
| Regular | 15 | 50% |
| Alto | 6 | 20% |
| TOTAL | 30 | 100% |

Nota. Data hallada de los profesionales que laboran en el Hospital de Barranca.

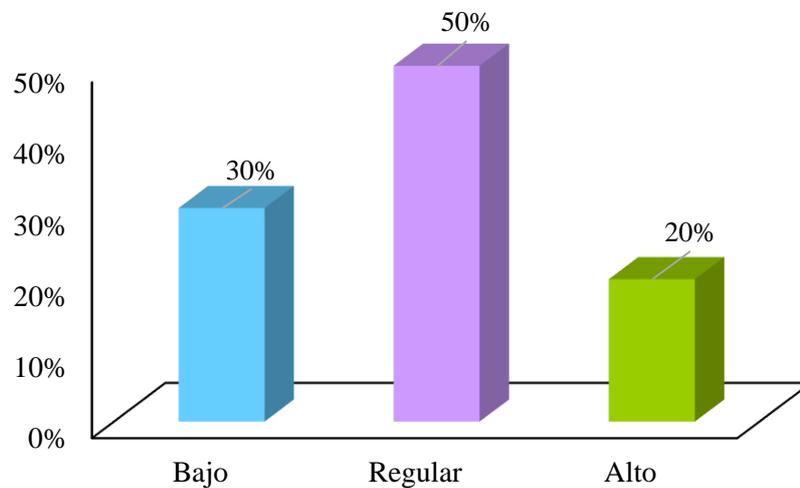


Figura 6. Logro de metas.

De los 30 profesionales encuestados, el 50 % señala que existe un regular logro de metas en la institución, debido a que pocas veces se fomenta el aporte, cumplimiento y apoyo de las tareas. Asimismo, el 30 % indica que existe un bajo logro de metas y el 20 % un alto logro de metas.

Tabla 8
Iniciativa

| NIVELES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------|------------|------------|
| Bajo | 10 | 33% |
| Moderado | 15 | 50% |
| Alto | 5 | 17% |
| TOTAL | 30 | 100% |

Nota. Data hallada de los profesionales que laboran en el Hospital de Barranca.

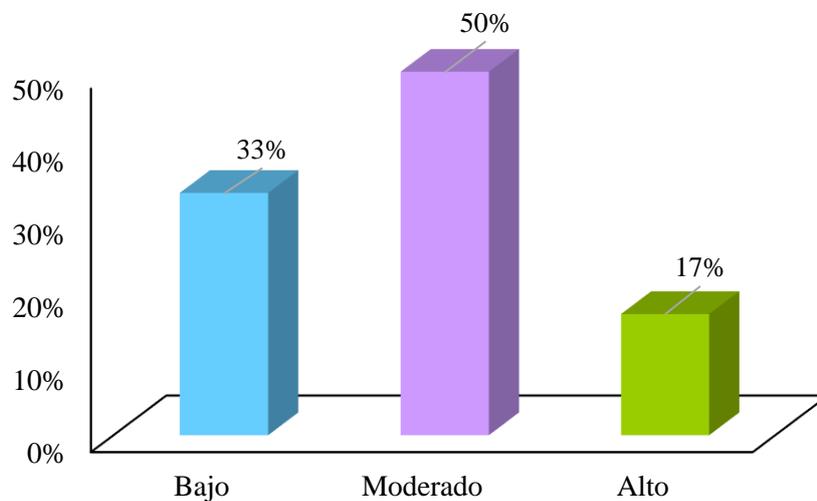


Figura 7. Iniciativa.

De los 30 profesionales encuestados, el 50 % señala que existe un proceso de iniciativa por ellos mismos de forma moderada, debido a que pocas veces se invita a los trabajadores a que formen parte de las decisiones y del proceso de creación en la institución. Asimismo, el 33 % indica que existe una baja iniciativa y el 17 % una alta iniciativa.

Tabla 9
Competencias de evaluación

| NIVELES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------|------------|------------|
| Bajo | 6 | 20% |
| Moderado | 19 | 63% |
| Alto | 5 | 17% |
| TOTAL | 30 | 100% |

Nota. Data hallada de los profesionales que laboran en el Hospital de Barranca.

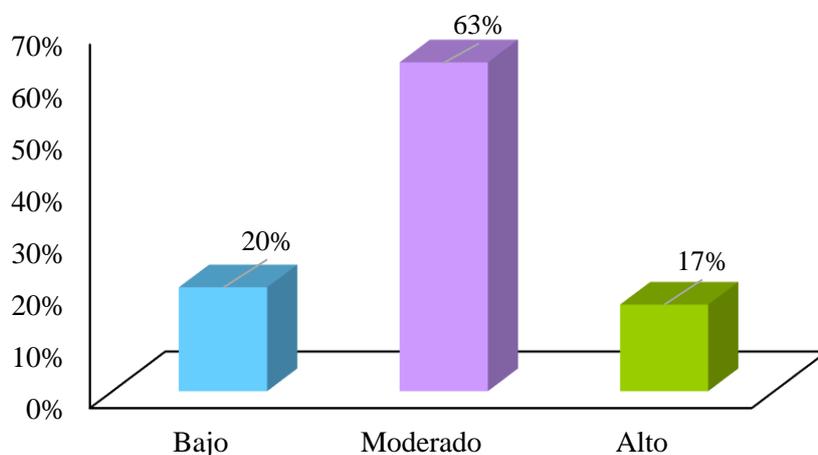


Figura 8. Competencias de evaluación.

De los 30 profesionales encuestados, el 63 % señala que existen competencias de evaluación de forma moderada, debido a que pocas veces se fomenta la comunicación, trabajo en equipo y desarrollo de relaciones en la institución. Asimismo, el 20 % indica que existen bajas competencias de evaluación y el 17% que existen altas competencias de evaluación.

Supuesto de normalidad

Tabla 10
Prueba de normalidad con Shapiro-Wilk

| | Shapiro-Wilk | | |
|----------------------------|--------------|----|-------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Clima organizacional | 0,958 | 30 | 0,273 |
| Desempeño laboral | 0,939 | 30 | 0,083 |
| Relaciones interpersonales | 0,936 | 30 | 0,072 |
| Comunicación | 0,978 | 30 | 0,759 |
| Organización | 0,943 | 30 | 0,110 |
| Logro de metas | 0,912 | 30 | 0,017 |
| Iniciativa | 0,943 | 30 | 0,110 |
| Competencias de evaluación | 0,945 | 30 | 0,122 |

Se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk, dado que se contó con una muestra de 30 trabajadores, valor menor a 50.

Si bien es cierto que gran parte de los valores de las significancias (Sig.) se encuentran por arriba del 5 %, el hecho de que exista solo un valor que esté por debajo de este porcentaje, conlleva a que todas las variables y dimensiones sean vistas como si no cumplieran el supuesto de normalidad. Ante ello, se utilizó el estadístico de Rho de Spearman para contrastar las hipótesis.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H₀: No hay relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral en el servicio de Obstetricia del Hospital de Barranca, 2021.

H₁: Hay relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral en el servicio de Obstetricia del Hospital de Barranca, 2021.

Tabla 11

Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral

| | | Clima organizacional | | Desempeño laboral |
|-----------------|----------------------|-----------------------------|-------|-------------------|
| Rho de Spearman | Clima organizacional | Coefficiente de correlación | 1,000 | 0,861 |
| | 1 | Sig. (bilateral) | . | 0,000 |
| | | N | 30 | 30 |
| | Desempeño laboral | Coefficiente de correlación | 0,861 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,000 | . |
| | | N | 30 | 30 |

Con una Sig. (0.000) menor al 5 %, se evidencia una correlación de $r = 0.861$ que permite comprobar y aceptar la H_1 : Hay relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral en el servicio de Obstetricia del Hospital de Barranca, 2021.

Primera hipótesis específica

H₀: No hay relación significativa entre relaciones interpersonales y desempeño laboral en el servicio de Obstetricia del Hospital de Barranca, 2021.

H₁: Hay relación significativa entre relaciones interpersonales y desempeño laboral en el servicio de Obstetricia del Hospital de Barranca, 2021.

Tabla 12

Correlación entre relaciones interpersonales y desempeño laboral

| | | | Relaciones interpersonales | Desempeño laboral |
|--------------------|-------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Relaciones interpersonales | Coefficiente de correlación | 1,000 | 0,720 |
| | | Sig. (bilateral) | . | 0,000 |
| | | N | 30 | 30 |
| | Desempeño laboral | Coefficiente de correlación | 0,720 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,000 | . |
| | | N | 30 | 30 |

Con una Sig. (0.000) menor al 5 %, se evidencia una correlación de $r = 0.720$ que permite comprobar y aceptar la H_1 : Hay relación significativa entre relaciones interpersonales y desempeño laboral en el servicio de Obstetricia del Hospital de Barranca, 2021.

Segunda hipótesis específica

H₀: No hay relación significativa entre comunicación y desempeño laboral en el servicio de Obstetricia del Hospital de Barranca, 2021.

H₁: Hay relación significativa entre comunicación y desempeño laboral en el servicio de Obstetricia del Hospital de Barranca, 2021.

Tabla 13

Correlación entre comunicación y desempeño laboral

| | | | Comunicación | Desempeño laboral |
|--------------------|-------------------|--------------------------------|--------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Comunicación | Coefficiente de correlación | 1,000 | 0,836 |
| | | Sig. (bilateral) | . | 0,000 |
| | | N | 30 | 30 |
| | Desempeño laboral | Coefficiente de correlación | 0,836 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,000 | . |
| | | N | 30 | 30 |

Con una Sig. (0.000) menor al 5 %, se evidencia una correlación de $r = 0.836$ que permite comprobar y aceptar la H_1 : Hay relación significativa entre comunicación y desempeño laboral en el servicio de Obstetricia del Hospital de Barranca, 2021.

Tercera hipótesis específica

H₀: No hay relación significativa entre organización y desempeño laboral en el servicio de Obstetricia del Hospital de Barranca, 2021.

H₁: Hay relación significativa entre organización y desempeño laboral en el servicio de Obstetricia del Hospital de Barranca, 2021.

Tabla 14

Correlación entre organización y desempeño laboral

| | | | Organizació n | Desempeño laboral |
|--------------------|-------------------|--------------------------------|------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Organización | Coefficiente de correlación | 1,000 | 0,748 |
| | | Sig. (bilateral) | . | 0,000 |
| | | N | 30 | 30 |
| | Desempeño laboral | Coefficiente de correlación | 0,748 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,000 | . |
| | | N | 30 | 30 |

Con una Sig. (0.000) menor al 5 %, se evidencia una correlación de $r = 0.748$ que permite comprobar y aceptar la H_1 : Hay relación significativa entre organización y desempeño laboral en el servicio de Obstetricia del Hospital de Barranca, 2021.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

En la investigación se encontró que hay una relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral en el servicio de Obstetricia del Hospital de Barranca, 2021, con un valor $r = 861$. Este resultado guarda similitud con la evaluación de Salas (2017), quien encontró que el desempeño laboral se relacionaba de forma significativa con el clima laboral, el cual es aceptable.

En la investigación se encontró que hay una relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en el servicio de Obstetricia del Hospital de Barranca, 2021, con un valor $r = 720$. Este resultado guarda similitud con la investigación de Turkosqui (2021) quien evidenció que el 80 % de sus profesionales nosienten un adecuado clima organizacional, por lo cual infirió que el desempeño es mínimo.

En la investigación se encontró que hay una relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral en el servicio de Obstetricia del Hospital de Barranca, 2021, con un valor $r = 836$. Este resultado guarda similitud con la investigación de Mero (2020) quien encontró que el descuido en el desarrollo profesional y la carencia de recursos para un cambio en el clima organizacional incidía en el bajo desempeño laboral de los trabajadores.

En la investigación se encontró que hay una relación significativa entre la organización y el desempeño laboral en el servicio de Obstetricia del Hospital de Barranca, 2021, con un valor $r = 748$. Este resultado guarda similitud con la investigación de Fanzo (2021)

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Con una Sig. (0.000) menor al 5 %, se evidencia una correlación de $r = 0.861$ que permite comprobar y aceptar que hay una relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral en el servicio de Obstetricia del Hospital de Barranca, 2021. En este sentido, a medida que el personal de salud se encuentre en un ambiente laboral estable, entonces, desempeñará de manera correcta sus labores.

Con una Sig. (0.000) menor al 5 %, se evidencia una correlación de $r = 0.720$ que permite comprobar y aceptar que hay una relación significativa entre relaciones interpersonales y desempeño laboral en el servicio de Obstetricia del Hospital de Barranca, 2021. En este sentido, a medida que en la institución fomenten la creación de relaciones interpersonales sanas, entonces, el personal de salud desempeñará de manera correcta sus labores.

Con una Sig. (0.000) menor al 5 %, se evidencia una correlación de $r = 0.836$ que permite comprobar y aceptar que hay una relación significativa entre comunicación y desempeño laboral en el servicio de Obstetricia del Hospital de Barranca, 2021. En este sentido, a medida que en la institución se fomente y gestione una comunicación asertiva, entonces, el personal de salud desempeñará de manera correcta sus labores.

Con una Sig. (0.000) menor al 5 %, se evidencia una correlación de $r = 0.748$ que permite comprobar y aceptar que hay una relación significativa entre organización y desempeño laboral en el servicio de Obstetricia del Hospital de Barranca, 2021. En este sentido, a medida que en la institución se fomente y gestione una organización correspondiente a las labores.

6.2 Recomendaciones

Realizar la evaluación de forma constante del personal de salud mediante el equipo de recursos humanos acompañados de evaluaciones psicológicas para desarrollar y mejorar el desempeño laboral.

Desarrollar actividades con el personal de salud para mejorar el clima laboral de forma constante y el desempeño laboral sea adecuado.

Fomentar actividades, capacitaciones relacionadas a habilidades blandas, inteligencia emocional y organización administrativa en cuanto al desempeño y el clima de la organización.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, L. (2010). Metodología de la investigación. (5a ed.). México. Mc. Graw-Hill/ Interamericana de C.V, Editores, S.A.

Justiniano, O. (1984). Cuestionario para medir clima organizacional en instituciones educacionales. Tesis para optar al título de Psicólogo. Santiago de Chile. Escuela de Psicología, Pontificia Universidad Católica de Chile.

7.2 Fuentes bibliográficas

Ministerio de Salud (2010). Metodología para el estudio de clima organizacional Ministerio de Salud del Perú. Dirección General de Salud de las personas Dirección de Calidad en Salud RM N°623-2008/MINSA.

Schneider, B. Snyder, R. A. (1975). Some relationships between job satisfaction and organizational climate. *Journal of applied psychology*, 60, Pág. 318-319

7.3 Fuentes hemerográficas

Alcalá, E. (2011). El clima organizacional en una institución pública de Educación Superior. Recuperado de Universidad del Papaloapan Campus Tuxtepec México.

Bustamante M, Grandón M, Lapo M. Caracterización del Clima Organizacional en hospitales de alta complejidad en Chile. *Elsevier*. 2015; 31: 432-440.

Cifuentes, J., N., (2012). Satisfacción Laboral en enfermería en una

Institución desalud de cuarto nivel de atención. (Tesis para obtener el grado de Magister en Enfermería), de la Universidad Nacional de Colombia.

Contreras, A. (2016). Multiculturalidad: su análisis y perspectivas a la luz de sus actores, clima y cultura organizacional prevalecientes en un mundo globalizado.

7.4 Fuentes electrónicas

Fanzo Z., (2021). Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la Red de Salud Lambayeque. Chiclayo- Perú.

Mero, I (2021) Relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en el personal en una clínica prestadora externa de salud en el Cantón Duran. Guayaquil.

Romero, F. (2016). Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas.

Segredo Pérez AM. Percepción del clima organizacional por directores de policlínicos. Cuba, 2003. Correo Científico Médico Holguín [Internet]. 2004 [citado 12 Abr 2012]; 8(4).

Turkosqui, K., (2021) Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del Hospital II- 1 Héroes del Cenepa EsSalud Bagua. ChiclayoPerú.

ANEXOS

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES Y DIMENSIONES | METODOLOGÍA |
|---|---|---|--|---|
| <p>Problema general ¿Qué relación hay del clima organizacional y desempeño laboral en el servicio de obstetricia del Hospital de Barranca, 2021?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación hay de las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en el servicio de Obstetricia del Hospital de Barranca, 2021?</p> <p>¿Qué relación hay de la comunicación y el desempeño laboral en el servicio de Obstetricia del Hospital de Barranca, 2021?</p> <p>¿Qué relación hay de la organización y el logro de metas en el servicio de Obstetricia del Hospital de Barranca, 2021?</p> | <p>Objetivo general Establecer la relación del clima organizacional y desempeño laboral en el servicio de Obstetricia del Hospital de Barranca, 2021.</p> <p>Objetivos específicos Establecer la relación de las relaciones interpersonales del desempeño laboral en el servicio de Obstetricia del Hospital de Barranca, 2021.</p> <p>Establecer la relación de la comunicación del desempeño laboral en el servicio de Obstetricia del Hospital de Barranca, 2021.</p> <p>Establecer la relación de la organización y el logro de metas en el servicio de Obstetricia del Hospital de Barranca, 2021.</p> | <p>Hipótesis general Hay relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral en el servicio de Obstetricia del Hospital de Barranca, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas Hay relación significativa entre relaciones interpersonales y desempeño laboral en el servicio de Obstetricia del Hospital de Barranca, 2021.</p> <p>Hay relación significativa entre comunicación y desempeño laboral en el servicio de Obstetricia del Hospital de Barranca, 2021.</p> <p>Hay relación significativa entre organización y desempeño laboral en el servicio de Obstetricia del Hospital de Barranca, 2021.</p> | <p>Variable 1: Clima organizacional</p> <p>Dimensión 1: Relaciones interpersonales</p> <p>Dimensión 2: Comunicación</p> <p>Dimensión 3: Organización</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>Dimensión 1: Logro de metas</p> <p>Dimensión 2: Iniciativa</p> <p>Dimensión 3: Competencias de evaluación</p> | <p>investigación: Aplicada</p> <p>Nivel de investigación: Relacional.</p> <p>Metodología de investigación: Método descriptivo</p> <p>Diseño de investigación: No experimental, correlacional, transversal</p> <p>Población: Constituida por 30 profesionales</p> <p>Muestra: No cuenta con muestra, por utilizarse el 100% de la población.</p> |

ANEXO N.º 1: CUESTIONARIO

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL SERVICIO DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL DE BARRANCA, 2021

| NUNCA | CASI NUNCA | A VECES | CASI SIEMPRE | SIEMPRE |
|-------|------------|---------|--------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| Nº | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Maneja valores y principios al relacionarse con las demás personas sin hacer diferencias. | | | | | |
| 2 | Es capaz de canalizar la información hacia las personas indicadas por seguridad. | | | | | |
| 3 | Respeto el comportamiento de las personas con quienes trabaja sin juzgar. | | | | | |
| 4 | Percibe que la información que posee es adecuada para llevar a cabo bien el trabajo. | | | | | |
| 5 | Se siente bien porque los demás no lo excluyen de los grupos de trabajo y más bien lo toman en cuenta. | | | | | |
| 6 | Hay una relación adecuada entre el equipo de trabajo al que perteneces y tu mismo. | | | | | |
| 7 | Eres comprometido con la institución donde trabajas y con tu cargo. | | | | | |
| 8 | Fomenta en su grupo de trabajo la aplicación y cumplimiento de objetivos permitiendo su crecimiento. | | | | | |
| 9 | Destaca las potencialidades de las personas que conforman el equipo de trabajo y los involucra en el cumplimiento de objetivos. | | | | | |
| 10 | Actúa con prontitud cuando hay una situación que pondría en riesgo su trabajo y la misma institución. | | | | | |
| 11 | Aporta en la elaboración de la planificación estratégica y la planificación operativa del área donde trabaja. | | | | | |
| 12 | Concluye con las tareas, procesos y productos que se le encomienda dentro del plazo establecido. | | | | | |
| 13 | Se preocupa por su capacitación y superación para satisfacción personal y para mejorar en su puesto de trabajo. | | | | | |
| 14 | Toma la iniciativa y ejecuta sus actividades sin que las personas le indiquen todavía que debe hacerlo. | | | | | |
| 15 | Asume las consecuencias de sus acciones cualquiera fuera según el grado de responsabilidad que tenga. | | | | | |
| 16 | Es mediador en los problemas que puedan surgir evitando así discrepancias y el aumento de conflictos. | | | | | |
| 17 | Utiliza una adecuada comunicación para lo cual se vale de adecuadas herramientas y metodologías. | | | | | |
| 18 | Asume el compromiso de trabajar por el logro de objetivos compartidos. | | | | | |
| 19 | Desarrolla adecuadas redes de relaciones con los usuarios, los colegas y compañeros de trabajo. | | | | | |

ANEXO N.º 02: DATA DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

| N.º | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 |
|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 5 | 1 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 6 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 7 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 |
| 8 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 |
| 9 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 |
| 10 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 3 |
| 11 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 5 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 5 |
| 12 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 |
| 13 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 |
| 14 | 1 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 5 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 |
| 15 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 16 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 |
| 17 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 5 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 5 |
| 18 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 |
| 19 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 |
| 20 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 |

ANEXO N.º 03: BASE DE DATOS

| N.º | V1 | V2 | V1 | | | V2 | | |
|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| | | | D1 | D2 | D3 | D4 | D5 | D6 |
| 1 | 34 | 34 | 10 | 14 | 10 | 12 | 12 | 10 |
| 2 | 20 | 16 | 6 | 8 | 6 | 6 | 4 | 6 |
| 3 | 19 | 17 | 6 | 7 | 6 | 7 | 4 | 6 |
| 4 | 17 | 18 | 4 | 8 | 5 | 7 | 6 | 5 |
| 5 | 21 | 18 | 5 | 9 | 7 | 5 | 6 | 7 |
| 6 | 19 | 14 | 8 | 8 | 3 | 5 | 6 | 3 |
| 7 | 36 | 31 | 11 | 14 | 11 | 8 | 12 | 11 |
| 8 | 22 | 14 | 7 | 9 | 6 | 5 | 3 | 6 |
| 9 | 32 | 24 | 11 | 10 | 11 | 5 | 8 | 11 |
| 10 | 16 | 16 | 6 | 4 | 6 | 4 | 6 | 6 |
| 11 | 21 | 19 | 5 | 6 | 10 | 5 | 4 | 10 |
| 12 | 37 | 31 | 11 | 17 | 9 | 11 | 11 | 9 |
| 13 | 38 | 33 | 11 | 15 | 12 | 13 | 8 | 12 |
| 14 | 33 | 26 | 8 | 18 | 7 | 9 | 10 | 7 |
| 15 | 41 | 36 | 13 | 17 | 11 | 13 | 12 | 11 |
| 16 | 21 | 18 | 6 | 8 | 7 | 5 | 6 | 7 |
| 17 | 21 | 19 | 5 | 6 | 10 | 5 | 4 | 10 |
| 18 | 26 | 25 | 9 | 10 | 7 | 10 | 8 | 7 |
| 19 | 35 | 29 | 10 | 14 | 11 | 8 | 10 | 11 |
| 20 | 26 | 25 | 9 | 10 | 7 | 10 | 8 | 7 |
| 21 | 30 | 30 | 9 | 12 | 9 | 11 | 10 | 9 |
| 22 | 28 | 28 | 7 | 10 | 11 | 10 | 8 | 10 |
| 23 | 28 | 31 | 7 | 11 | 10 | 11 | 10 | 10 |
| 24 | 30 | 28 | 10 | 11 | 9 | 10 | 9 | 9 |
| 25 | 31 | 28 | 10 | 11 | 10 | 10 | 8 | 10 |
| 26 | 31 | 27 | 10 | 12 | 9 | 10 | 8 | 9 |
| 27 | 33 | 29 | 11 | 13 | 9 | 9 | 11 | 9 |
| 28 | 32 | 25 | 9 | 14 | 9 | 9 | 7 | 9 |
| 29 | 27 | 25 | 10 | 10 | 7 | 10 | 8 | 7 |
| 30 | 31 | 28 | 11 | 12 | 8 | 10 | 10 | 8 |

M (o). HENRY MARCIAL ARÉVALO FLORES
ASESOR

Dr. CESAR MARCELINO MAZUELOS CARDOSA
PRESIDENTE

M (o). JORGE ALBERTO ALARCÓN ALVA
SECRETARIO

M (o). WILMER HUERTA HIDALGO
VOCAL