

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**T E S I S**

**Clima organizacional, en el desempeño laboral de los Obstetras, en  
el Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Julio César  
Demarini Caro, La Merced – Chanchamayo, 2022**

**Para optar el grado académico de Maestro en:**

**Salud Pública y Comunitaria**

**Mención: Gerencia en Salud**

**Autora:**

**Bach. Yessenia Isabel ALVARO ALVARADO**

**Asesor:**

**Dr. Ricardo Arturo GUARDIAN CHAVEZ**

**Cerro de Pasco - Perú - 2024**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION**

**ESCUELA DE POS GRADO**



**T E S I S**

**Clima organizacional, en el desempeño laboral de los Obstetras, en  
el Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Julio César  
Demarini Caro, La Merced – Chanchamayo, 2022**

**Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:**

---

**Dr. Isaías Fausto MEDINA ESPINOZA  
PRESIDENTE**

---

**Mag. Glenn Clemente ROSAS USURIAGA  
MIEMBRO**

---

**Mag. Cesar Ivon TARAZONA MEJORADA  
MIEMBRO**



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión  
Escuela de Posgrado  
Unidad de Investigación

**INFORME DE ORIGINALIDAD N° 0185-2023- DI-EPG-UNDAC**

La Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:  
**Yessenia Isabel, ALVARO ALVARADO**

Escuela de Posgrado:  
**MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA Y COMUNITARIA MENCIÓN: GERENCIA EN SALUD**

Tipo de trabajo:  
**Tesis**

**TÍTULO DEL TRABAJO:**  
**“CLIMA ORGANIZACIONAL, EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS OBSTETRAS, EN EL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE MEDICINA TROPICAL JULIO CÉSAR DEMARINI CARO, LA MERCED – CHANCHAMAYO, 2022”**

**ASESOR (A):** Dr. Ricardo Arturo, GUARDIÁN CHÁVEZ

Índice de Similitud:  
**18%**

Calificativo  
**APROBADO**

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 7 de noviembre del 2023

Dr. Julio César Carhuaricra Meza  
Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado  
UNDAC  
Pasco – Perú

SIGEDO - EPG	
Reg. Doc.	391418
Reg. Exp.	218474

## **DEDICATORIA**

A mis padres Edilberto Alvaro e Isabel Alvarado porque son el motor de mi vida para alcanzar mis metas

A mis docentes de cada etapa de mi vida, ya sea inicial, primaria, secundaria y universitaria, quienes con sus enseñanzas fueron aportando en mí nuevos conocimientos para llegar a ser la profesional de quien hoy me siento orgullosa.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por su amor infinito y a las personas de bien que aportan en mi crecimiento personal.

## RESUMEN

El objetivo general: Determinar la influencia del clima organizacional, en el desempeño laboral de los Obstetras, en el Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Julio César Demarini Caro, La Merced – Chanchamayo, (H.R.D.M.T.J.C.D.C.L.M.CH.) 2022.

La hipótesis: El adecuado clima organizacional influye favorablemente en el desempeño laboral con éxito de los Obstetras.

El tipo de investigación es básica, cuyo nivel de fue: descriptivo correlacional, el método correspondió al descriptivo, cuyo diseño fue el descriptivo correlacional, el muestreo utilizado fue el no probabilístico, intencional porque se consideró a un total de 43 Obstetras de este Nosocomio antes mencionado.

Las conclusiones más importantes que encontré fueron los siguientes: El 86% de los Obstetras son de sexo femenino, el 14% son de sexo masculino, el 95.4% son Obstetras asistentes, el 2.3% es Jefe preventivo y Jefe de Obstetricia cada uno respectivamente, el 58.1% de los Obstetras cumplieron sus actividades eficientemente, el 37.2% medianamente eficiente, el 4.7% ineficiente, el 74.4% de los Obstetras tienen muy buena capacidad para resolver problemas, el 18.6% buena y el 7% regular, el 53.5% de los Obstetras presentan óptimas relaciones interpersonales, el 34.9% medianamente óptimas, el 11.6% no óptimas, el 58.2% de los Obstetras tuvieron las capacitaciones como estímulo laboral, el 27.9% tuvieron estímulos económicos y el 13.9 Otro, el 65.1% de los Obstetras se desempeñaron favorablemente, el 25.6% medianamente favorable, el 9.3% desfavorable, el 55.8% de los Obstetras tuvieron un clima organizacional adecuado, el 34.9% medianamente adecuado y el 9.3% inadecuado.

Palabras clave: Clima organizacional y desempeño laboral

## **ABSTRACT**

The general objective: To determine the influence of the organizational climate, on the work performance of Obstetricians, at the Julio César Demarini Caro Regional Teaching Hospital of Tropical Medicine, La Merced- Chanchamayo, 2022.

The hypothesis: The adequate organizational climate favorably influences the successful work performance of Obstetricians.

The type of research is basic, whose level was: descriptive correlational, the method corresponded to descriptive, whose design was descriptive correlational, the sampling used was non-probabilistic, intentional because a total of 43 Obstetricians from this Hospital were considered before mentioned.

The most important conclusions that I found were the following: 86% of the Obstetricians are female, 14% are male, 95.4% are assistant Obstetricians, 2.3% are Chief Preventive and Chief Obstetrics each respectively, 58.1% of the Obstetricians fulfilled their activities efficiently, 37.2% moderately efficient, 4.7% inefficient, 74.4% of the Obstetricians have a very good ability to solve problems, 18.6% good and 7% regular, 53.5% of Obstetricians present optimal interpersonal relationships, 34.9% moderately optimal, 11.6% non-optimal, 58.2% of Obstetricians had training as a labor stimulus, 27.9% had economic stimuli and 13.9 Other, 65.1% of Obstetricians were they performed favorably, 25.6% moderately favorable, 9.3% unfavorable, 55.8% of the Obstetricians had an adequate organizational climate, 34.9% moderately adequate and 9.3% inadequate.

Keywords: Organizational climate and job performance

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación trata del tema de: clima organizacional, en el desempeño laboral de los Obstetras. El objetivo es de determinar la influencia del clima organizacional, en el desempeño laboral de los Obstetras, en el H.R.D.M.T.J.C.D.C., 2022

Este trabajo de investigación sobre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de obstetricia, se justifica toda vez lo que se quiere es mejorar la calidad de servicio que se brinda en el H.R.D.M.T.J.C.D.C., a través, de una buena organización en conjunto con los directivos y el personal de obstetras que trabajan en los diferentes servicios de este hospital.

El tipo de investigación es básica, cuyo nivel de fue: descriptivo correlacional, el método correspondió al descriptivo, cuyo diseño fue el descriptivo correlacional, el muestreo utilizado fue el no probabilístico, intencional porque se consideró a un total de 43 Obstetras de este Nosocomio antes mencionado.

El capítulo I, trata del problema de investigación, el capítulo II del marco teórico, el capítulo III metodología y técnicas de investigación, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.



## INDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
INDICE	

### CAPITULO I

#### PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. Identificación y determinación del problema .....	1
1.2. Delimitación de la investigación .....	1
1.3. Formulación del problema.....	2
1.3.1. Problema general .....	2
1.3.2. Problemas específicos .....	2
1.4. Formulación de objetivos .....	2
1.4.1. Objetivo general .....	2
1.4.2. Objetivos específicos.....	2
1.5. Justificación de la investigación .....	3
1.6. Limitaciones de la investigación.....	3

### CAPITULO II

#### MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de estudio .....	4
2.2. Bases teóricas – científicas.....	7
2.3. Definición de términos básicos .....	19
2.4. Formulación de la hipótesis .....	21
2.4.1. Hipótesis general.....	21
2.4.2. Hipótesis Específicas .....	21
2.5. Identificación de variables.....	21
2.6. Definición operacional de variables e indicadores.....	22

### CAPITULO III

#### METODOLOGIA Y TECNICAS DE LA INVESTIGACION

3.1. Tipo de Investigación .....	23
3.2. Nivel de investigación. ....	23
3.3. Métodos de investigación .....	23
3.4. Diseño de investigación .....	23
3.5. Población y muestra .....	24

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	24
3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	24
3.8. Tratamiento estadístico.....	25
3.9. Orientación ética filosófica y epistémica.....	25

#### **CAPITULO IV**

#### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

4.1. Descripción del trabajo de campo .....	26
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	26
4.3. Prueba de hipótesis .....	32
4.4. Discusión de resultados.....	34

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Obstetras por edad, según estado civil - H.R.D.M.T.J.C.D.C., La Merced – Chanchamayo, 2022.....	26
<b>Tabla 2:</b> Obstetras – Por cargo u ocupación, según sexo - H.R.D.M.T.J.C.D.C., La Merced – Chanchamayo, 2022 .....	27
<b>Tabla 3:</b> Obstetras por procedencia, según satisfacción en el trabajo - H.R.D.M.T.J.C.D.C., La Merced – Chanchamayo, 2022 .....	28
<b>Tabla 4:</b> Obstetras por capacidad por resolver problemas, según cumplimiento de sus actividades en el trabajo - H.R.D.M.T.J.C.D.C., La Merced – Chanchamayo, 2022 ...	29
<b>Tabla 5:</b> Obstetras, por estímulos laborales, según relaciones personales - H.R.D.M.T.J.C.D.C., La Merced – Chanchamayo, 2022 .....	30
<b>Tabla 6:</b> Clima organizacional, en el desempeño laboral de los Obstetras - H.R.D.M.T.J.C.D.C., La Merced – Chanchamayo, 2022 .....	31
<b>Tabla 7:</b> Prueba de chi cuadrado.....	32
<b>Tabla 8:</b> Prueba de chi cuadrado.....	33
<b>Tabla 9:</b> Prueba de chi cuadrado.....	33

## INDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1:</b> Obstetras por edad, según estado civil -H.R.D.M.T.J.C.D.C., 2022.....	27
<b>Gráfico 2:</b> Obstetras por cargo u ocupación, según sexo -H.R.D.M.T.J.C.D.C.L.M– Chanchamayo, 2022.....	28
<b>Gráfico 3:</b> Obstetras por procedencia, según satisfacción en el trabajo - H.R.D.M.T.J.C.D.C., 2022.....	29
<b>Gráfico 4:</b> Obstetras por capacidad por resolver problemas, según cumplimiento de sus actividades en el trabajo -H.R.D.M.T.J.C.D.C., 2022 .....	30
<b>Gráfico 5:</b> Obstetras, por estímulos laborales, según relaciones personales - H.R.D.M.T.J.C.D.C., 2022.....	31
<b>Gráfico 6:</b> Clima organizacional, en el desempeño laboral de los ObstetrasH.R.D.M.T.J.C.D.C., 2022 .....	32

## **CAPITULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACION**

#### **1.1. Identificación y determinación del problema**

La forma en que los empleados se desempeñan en el trabajo está estrechamente relacionada con su entorno laboral. El desempeño de los empleados y la producción de la institución mejoran cuando existe una relación adecuada entre los gerentes y los trabajadores dentro de la organización. Esta relación fomenta la confianza, vende respeto, ayuda a la conciliación de las familias y fomenta la adherencia a un programa de formación. u organización.

Para Silva (1996), las consecuencias tanto a nivel individual como organizacional se toman en cuenta al discutir cómo el clima organizacional afecta el comportamiento de los empleados y el desempeño laboral. <sup>17</sup>

Por todo ello se planteé el siguiente trabajo de investigación: ¿Cómo influye el Clima organizacional, en el desempeño laboral de los Obstetras, en el H.R.D.M.T.J.C.D.C.2022?

#### **1.2. Delimitación de la investigación**

El trabajo de investigación se desarrollará en las inmediaciones del H.R.D.M.T.J.C.D.C. durante los meses de setiembre a noviembre del 2022.

### **1.3. Formulación del problema**

#### **1.3.1. Problema general**

¿Cómo es el clima organizacional, en el desempeño laboral de los Obstetras, en el H.R.D.M.T.J.C.D.C., La Merced – Chanchamayo, ¿2022?

#### **1.3.2. Problemas específicos**

- a) ¿Cómo son las características personales de los Directivos y Obstetras del H.R.D.M.T.J.C.D.C.?
- b) ¿Cómo es el clima organizacional, en el H.R.D.M.T.J.C.D.C.?
- c) ¿Cómo es el desempeño laboral, de los Obstetras, en el H.R.D.M.T.J.C.D.C.?
- d) ¿Cómo es la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los Obstetras, en el H.R.D.M.T.J.C.D.C., La Merced – Chanchamayo?

### **1.4. Formulación de objetivos**

#### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar la influencia del clima organizacional, en el desempeño laboral de los Obstetras, en el H.R.D.M.T.J.C.D.C., La Merced – Chanchamayo, 2022

#### **1.4.2. Objetivos específicos**

- a) Identificar las características personales de los Directivos y Obstetras del H.R.D.M.T.J.C.D.C.
- b) Identificar el clima organizacional, en el H.R.D.M.T.J.C.D.C..
- c) Identificar el desempeño laboral, de los Obstetras, en el H.R.D.M.T.J.C.D.C.
- d) Relacionar el clima organizacional, en el desempeño laboral de los Obstetras, en el H.R.D.M.T.J.C.D.C., La Merced – Chanchamayo, 2022

**1.5. Justificación de la investigación**

Este trabajo de investigación sobre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de obstetricia, se justifica toda vez lo que se quiere es mejorar la calidad de servicio que se brinda en el H.R.D.M.T.J.C.D.C., a través, de una buena organización en conjunto con los directivos y el personal de obstetras que trabajan en los diferentes servicios de este hospital.

**1.6. Limitaciones de la investigación**

Ninguna

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEORICO**

#### **2.1. Antecedentes de estudio**

##### **Internacionales**

##### **A. Paredes Floril, P. R. (2021).**

La satisfacción y retención de clientes son desafíos constantes de los supermercados y dependen del talento humano más que de cualquier otra cosa. Este estudio buscó conocer la relación entre el clima laboral en las principales cadenas de supermercados del Ecuador y la productividad de sus empleados. El estudio tuvo un diseño transversal, correlacional, fue aplicado, cuantitativo y no experimental. 379 asociados de las tres principales cadenas minoristas sirvieron como población de muestra. Se utilizó un cuestionario con 55 preguntas en escala de Likert y para el análisis estadístico se utilizó SPSS. software es 24. El valor del coeficiente alfa de Cronbach de 0 punto 977 y la correlación de las variables con el coeficiente de Spearman de 0 punto 294 apoyan la validez del instrumento. Estas relaciones también fueron respaldadas por la medida de adecuación de KMO y la prueba de esfericidad de Bartlett. Los hallazgos indican que las principales cadenas de supermercados del Ecuador son conscientes de la importancia de establecer ambientes propicios para ofrecer un clima organizacional ideal,



potenciar el desempeño y lograr que tanto el colaborador como la organización alcancen su máximo crecimiento.<sup>6</sup>

**B. Aguiar Uchubanda, J. M. (2021).**

Los resultados muestran que el desempeño laboral del personal administrativo del GAD Municipal de San Miguel de Bolvar está directamente influenciado por el clima organizacional. Con la ayuda de este análisis, fue posible identificar los factores que inciden negativamente en el entorno de la organización, incluidos sus puntos más débiles: la rotación del personal y la falta de motivación de los funcionarios. La recomendación es realizar análisis de rutina de la motivación de los árbitros.<sup>7</sup>

**C. Pauta, V. A. T., Cárdenas, R. E. G., & Calderón, R. E. V. (2020).**

Debido a que no existe una investigación sobre este tema de las instituciones educativas de licenciatura, se eligió el Colegio Quito de la parroquia La Unión del cantón Quinindé, y se examinaron ocho dimensiones. El clima organizacional es un factor importante en las organizaciones que influye en el desempeño laboral. el ambiente del lugar de trabajo. La investigación es de corte transversal, cuantitativa, descriptiva con un diseño correlacional. Los resultados muestran un clima organizacional favorable promedio semestral de 44 punto 68 por ciento y un clima organizacional desfavorable de 55 punto 31 por ciento. El desempeño laboral promedio es de 7.96. El clima desfavorable y el bajo desempeño laboral tienen un coeficiente de correlación de -0.383. Los resultados demuestran una relación inversa inestable entre las variables bajo investigación.<sup>8</sup>

**Nacionales**

**A. CHAGRAY et.al 2020.**

La cultura actual de una empresa entre sus empleados determina el clima organizacional, el cual se basa en estados emocionales como resultado de

las percepciones de los empleados sobre los diversos elementos dentro de su lugar de trabajo. A la luz de esto, el comportamiento y el desempeño de los empleados son un reflejo del clima organizacional. Los hallazgos de este estudio demuestran las conexiones entre varios aspectos del clima organizacional y el desempeño laboral. Los resultados demuestran una fuerte relación entre el liderazgo y las relaciones laborales y el desempeño laboral.<sup>1</sup>

**B. Palti Zavala, A. A. (2022).**

Pudimos concluir que existe una correlación positiva entre el clima laboral en Provias y el desempeño laboral de los empleados gracias a la prueba de correlación de Pearson, la cual arrojó un valor de 0,754 con un nivel de significancia de 0,000. Lima sin capital en 2021.<sup>2</sup>

**C. Alfaro Silva, M. J. (2022).**

Con un  $r = 0.736$  se determina que existe un grado de correlación altamente significativo entre el clima organizacional y el desempeño laboral entre los trabajadores de la municipalidad distrital de Sabandia en Arequipa, 2021. A su vez, una sig. El resultado es 0.000. aceptando la teoría alternativa y rechazando la nula si y sólo si son menores a 0.05.<sup>3</sup>

**D. Guerrero Chocán, C. D. (2022).**

Según los resultados, el clima organizacional medio fue calificado por el 53% de los encuestados y el desempeño laboral medio por el 56%. La Municipalidad Distrital de Banda de Shilcayo, 2021, se encuentra que tiene una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, con un p-valor de .000 ( $p < 0.05$ ) y un coeficiente de correlación ( $\rho = .860$ ), proporcionando evidencia estadística de la fuerte relación positiva de las variables de 82.26 por ciento.<sup>4</sup>

## **E. León Acuña, M. P. (2022).**

Doce microempresarios del cantón La Libertad conformaron la población con la que se trabajó, y la metodología utilizada en el estudio fue de tipo descriptivo con enfoque cualitativo y cuantitativo bajo un método analítico, inductivo y deductivo. Además, se recopiló información mediante el uso de una encuesta. Un sistema de incentivos y compensación para los empleados debe ser implementado por los gerentes de las microempresas del sector comercial, de acuerdo con los resultados, que muestran que el clima organizacional es un factor significativo que influye en el desempeño laboral de los trabajadores. colaboradores.<sup>5</sup>

## **2.2. Bases teóricas – científicas**

### **I. Clima Laboral**

#### **1.1 Definición**

Definición. Las percepciones que los empleados tienen del entorno social y físico en el que la organización lleva a cabo su actividad diaria constituyen el entorno de trabajo. De esta forma, podemos reconocer que el ambiente de trabajo juega un papel coyuntural en la existencia de una organización. En este sentido, la cultura organizacional, un elemento más duradero derivado de la historia, los valores y la tradición de la organización, forma la base del clima. La dinámica del lugar de trabajo cambia dependiendo de procesos de percepción fundamentales como la autoridad de la fuente, la forma en que se recibe la información, el liderazgo de opinión y las normas del grupo.<sup>9</sup>

En general, podemos comprender que la cultura del trabajo actúa como una variable entre el contexto organizacional, en el sentido más amplio, y el comportamiento y las acciones desplegadas por los miembros de las comunidades de trabajo, tratando de racionalizar qué sentimientos

experimentan los empleados en el desarrollo de sus actividades. sus actividades en el lugar de trabajo (Patterson). 2005. Hernández y Méndez (2012) citan esto. <sup>9</sup>.

El grado en que los empleados sienten que sus necesidades son satisfechas y la alegría que les proporciona el trabajo realizado se conoce como "espíritu", según una concepción del ambiente de trabajo centrada en el modelo educativo. De igual forma, sugiere que el clima laboral es la percepción que tienen los empleados del comportamiento gerencial; en consecuencia, factores como el nivel de compromiso y cohesión y la relación del trabajador con el resto de su comunidad de compañeros de trabajo son cruciales en la concepción del ambiente de trabajo. (Croft y Halpin 1963). <sup>9</sup>.

Según Palma (2004), la perspectiva de un trabajador sobre su lugar de trabajo incluye el compromiso con las actividades asignadas, las relaciones con los compañeros de trabajo, un ambiente adecuado que apoye el progreso y el desarrollo de carrera.

Adicionalmente, se establece que el ambiente de trabajo es el lugar del trabajo, el cual no solo incluye las características físicas sino también las características humanas. También tiene un impacto en la productividad y satisfacción del trabajador (Placencia, 2013). <sup>10</sup>

En cambio, Bordas (2016) define la percepción del clima laboral como las diferencias que experimentan los oficios establecidos dentro de la organización, la cual está conformada por compañeros de trabajo, equipos y grupos sociales, y cuya estructura se basa en un sistema. <sup>10</sup>

Según Hernández (2011), destaca la percepción de los empleados de una empresa que interactúan en el lugar de trabajo.

Además, hace referencia a los aspectos generalmente constantes del lugar de trabajo que el sujeto experimenta, intuye y toma nota a diario y que repercuten en el comportamiento de los empleados (Mederos, 2017). Por último, pero no menos importante, según Pizarro (2017), se tienen en cuenta las percepciones subjetivas de los empleados sobre su lugar de trabajo. <sup>10</sup>

## **1.2 Tipos De Clima Laboral**

De manera similar, Likert (1946) señala que existen dos sistemas significativos de clima organizacional, cada uno de los cuales tiene dos subsistemas.

### **a. Clima Autoritario.**

El autoritarismo explotador es el primer sistema. Los trabajadores desempeñan sus funciones en este tipo de entornos por falta de confianza en la dirección o liderazgo, quienes toman la mayoría de las decisiones solos y distribuyen las tareas de manera descentralizada. Como resultado, los trabajadores están motivados por necesidades psicológicas y de seguridad más que por el deseo de evitar el castigo u otras formas de amenaza. Las órdenes y directivas son las únicas interacciones que existen entre los subordinados y sus empleadores.

El autoritarismo paternalista es el segundo sistema. Este tipo de entorno es aquel en el que la gerencia o el liderazgo tienen una visión condescendiente de sus empleados, como si fueran sirvientes en lugar de amos. Solo unas pocas decisiones se toman en los niveles inferiores; casi todas las decisiones se toman en la parte superior. Las recompensas y las sanciones se aplican de manera descuidada aquí para alentar a los trabajadores. Delegar tareas a los subordinados es una práctica común en el liderazgo. Debe quedar claro el hecho de que las autoridades en este sistema manipulan las necesidades de los

empleados, quienes parecen estar en un ambiente estable.

b. Ambiente participativo.

Sistema consultivo. La gerencia o el liderazgo tiene fe en sus empleados en este tipo de entorno. A los empleados se les permite tomar decisiones más específicas, aunque la mayoría de las decisiones se toman en la parte superior. La comunicación es descendente, hay muy pocas recompensas o castigos, y cualquier participación se utiliza para motivar al personal. Prevalece un alto grado de confianza, interacción y comunicación moderadas, y la necesidad de mantener la reputación y la estima. La administración quiere lograr una variedad de objetivos en este tipo de clima, lo que crea un entorno muy dinámico.

La participación grupal es el cuarto sistema. En este tipo de sistema, la gerencia o liderazgo tiene plena confianza en sus empleados, las decisiones las toma toda la organización y la comunicación no es solo ascendente o descendente sino también lateral. Además de establecer metas de desempeño, lograr un mejor trabajo y recibir evaluaciones de desempeño, los trabajadores también están motivados por la participación y el compromiso. También tienen relaciones laborales positivas con sus superiores y confían en ellos.

En conclusión, todos persiguen diligentemente el mismo objetivo de forma planificada. <sup>11</sup>

### **1.3 Características**

Según Brunet (1987), las capacidades y características físicas y psicológicas de una persona están implícitas en el entorno de trabajo, y esto crea entornos sociales y físicos que tienen sus propias características únicas. Entonces, la persona parece estar completamente inmersa en un entorno que está moldeado por la cultura de una organización. De ello se deduce que está muy claro que el comportamiento de un individuo en el

trabajo puede verse significativamente influenciado por el entorno en el trabajo o dentro de una organización. Según las estructuras organizacionales, los canales de comunicación, las filosofías de liderazgo, etc., se puede diseccionar el clima organizacional o laboral. Entonces ocurre algo especial, donde todos estos componentes se combinan para crear un ambiente específico con cualidades distintivas que presenta la personalidad de una organización y tiene un impacto distintivo en cómo otras personas se comportan y se comportan ellos mismos. <sup>1</sup>.

a. Cualidades del concepto de clima organizacional.

Las realidades sociológicas y culturales de la organización, así como las características, comportamientos, aptitudes y expectativas de otras personas, son los principales determinantes del clima. El clima, una combinación particular de variables situacionales, tiene un impacto en el clima. <sup>11</sup>

#### **1.4 Importancia**

Según Brunet (1987), el ambiente de trabajo es crucial porque muestra las actitudes, valores y creencias de las personas que trabajan allí. Estos factores se convierten naturalmente en componentes cruciales del lugar de trabajo. Como resultado, se vuelve crítico para un gerente o administrador poder evaluar y diagnosticar el clima de la organización que supervisa por tres razones: para identificar las fuentes de conflicto, insatisfacción y estrés que alimentan el comportamiento negativo hacia la organización. iniciar y sostener un cambio que identifique al empleador los elementos precisos en los que debe concentrar sus esfuerzos. Realice un seguimiento del progreso de la persona, grupo u organización para prever posibles problemas en el futuro. De esta forma, Brunet explica por

qué es fundamental tener un clima organizacional positivo en beneficio del negocio, sus empleados y los sistemas que soporta.<sup>11</sup>.

Según Claudia Celis (2014), una cultura laboral positiva favorece el desarrollo personal de los miembros de una determinada institución, lo que a su vez fomenta el desarrollo de sus carreras y un fuerte sentido de lealtad organizacional. Así como un ambiente de trabajo positivo contribuye al crecimiento de una organización en su conjunto, a un mejor posicionamiento en el mercado, a una gestión del servicio al cliente con mayores estándares humanos y a la mejora continua en la calidad del servicio. Ella está de acuerdo en que es crucial defender ciertos valores dentro de una organización para mantener una cultura positiva en el lugar de trabajo. El primer valor sería la calidez, que es la convicción de que se debe reconocer a la otra persona, interesarse por sus emociones y escucharla para construir una relación adecuada a largo plazo. El segundo valor es la cercanía, que es la convicción de que uno debe hacer estas cosas para construir un vínculo importante donde todos sean aceptados por igual y por igual. Como tercer valor tenemos la inclusión. Para implementar un clima organizacional positivo, estos valores son cruciales.<sup>11</sup>.

Examinado Silvia (2016). Según él, la importancia del lugar de trabajo se revela a través de los hallazgos de los estudios realizados al respecto dentro de una organización porque al hacerlo revela las percepciones y emociones de las personas, así como el impacto que tienen en varios elementos organizacionales, como sus rutinas diarias, etc. en su desarrollo y rendimiento. En pocas palabras, se considera una herramienta para determinar el desempeño de una organización o empresa. Del mismo modo, la información que se puede recopilar sirve de base para realizar un diagnóstico posterior al tratamiento. En consecuencia, se diseñan acciones a partir de las necesidades reales del equipo con el fin de crear condiciones



favorables y suficientes para el crecimiento y desarrollo de los participantes en el lugar de trabajo, incluidos aquellos que puedan ser contratados en el futuro (nuevos empleados), y como resultado, se obtienen resultados suficientes para dar cuenta de la expansión de una organización. <sup>11</sup>

Según Pérez (2014), crear un ambiente de trabajo exitoso es clave paso para lograr el éxito dentro de una organización. Dado que la salud emocional de los empleados tiene un impacto directo en la productividad y el desempeño en el trabajo, es necesario un ambiente de trabajo favorable. De igual forma, el lugar de trabajo favorece la mejora de las relaciones entre los empleados e inculca los objetivos trazados por la institución; como resultado, el trabajo de los empleados se centra en las metas predeterminadas. Es crucial que los superiores puedan garantizar la seguridad de sus subordinados por este motivo. Por otro lado, un mal ambiente de trabajo puede resultar en malas relaciones con los empleados y conflictos interpersonales, lo que tiene un efecto perjudicial en el desempeño laboral. <sup>12</sup>

### **1.5 Dimensiones**

Sonya P. (2004). Sugiere que hay 5 aspectos cruciales del lugar de trabajo, y se utilizó una muestra de 1323 trabajadores para estudiar estos aspectos. Por lo tanto, la percepción del trabajo puede explicarse por una serie de factores diferentes. Un entorno de trabajo se compone de todos estos elementos.

**Realización personal:** Esta dimensión se refiere a la apreciación que tiene el trabajador de las oportunidades que le brinda el lugar de trabajo para desarrollar sus cualidades profesionales y personales de acuerdo con la tarea que tiene entre manos y en vista de su potencial avance futuro.

**Implicación Laboral:** Esta dimensión implica un compromiso con el cumplimiento y crecimiento de la organización, así como un sentido de identificación con sus valores. Esto exige el uso de cualidades distintivas, como el sentido de comunidad.

Las relaciones de apoyo y orientación son para las tareas que forman parte del desempeño diario, mientras que la dimensión de supervisión son las evaluaciones de funcionalidad y significado hacia los superiores o jefes en la forma en que revisan y supervisan las actividades laborales. De manera similar, se refiere a la opinión de uno sobre el nivel de asistencia de un superior dentro de una organización.

**Comunicación:** Se denomina a la percepción del grado de fluidez, rapidez, claridad, coherencia y precisión de la información relevante y adecuada para la gestión interna de la empresa, así como la atención a los usuarios y/o clientes de la misma. la dimensión de la comunicación. De manera similar, se refiere al nivel de comunicación que existe dentro de una organización o empresa entre sus miembros. Finalmente, el reconocimiento por parte de los trabajadores de que la institución o empresa proporciona los componentes, instrumentos, tecnología y materiales necesarios. También hay inmersión en el necesario reconocimiento económico y psicosocial. Para que se completen las tareas asignadas, se deben cumplir cada uno de estos requisitos previos. <sup>11</sup>

A continuación, se presenta una descripción de cada una de las cinco dimensiones presentadas por Palma (2004).

La autorrealización es la percepción de un colaborador cuyo lugar de trabajo apoya la capacidad de una persona para mantener sus cualidades y potencialidades personales, para mejorar en las tareas que se le asignan, para avanzar tanto personal como profesionalmente y para perseguir metas a largo plazo.

Involucramiento de los trabajadores: Integración con la estructura de la organización en la dirección de sus esfuerzos, demostrando compromiso y asumiendo la debida responsabilidad en las diversas tareas que favorezcan el cumplimiento.

La percepción de las implicaciones de la cadena de mando en las inspecciones de la organización, que demuestran apoyo y dirección a los trabajadores. La capacidad de comunicarse efectivamente entre sí y con los ciudadanos dentro de una institución es esencial para su funcionamiento. Condiciones relacionadas con el trabajo: La percepción de tener suficientes recursos físicos y psicológicos para apoyar el crecimiento de las actividades relacionadas con el trabajo.

Las dimensiones a realizar, de acuerdo con el autor mencionado anteriormente, serán aquellas que el trabajador perciba de acuerdo con los procesos y resultados en el desarrollo de las actividades para lograr el éxito organizacional. De igual forma, estas dimensiones, al igual que la autorrealización, representan las metas del empleado que busca avanzar tanto personal como profesionalmente dentro del lugar de trabajo. También se identifica con la organización cuando se trata de la participación laboral y trabaja hacia sus objetivos. Por otro lado, la supervisión sirve como medio de evaluación y apoyo ante los desafíos. Así como la comunicación es un factor prioritario, las condiciones de trabajo son beneficios que la empresa brinda a sus empleados al mismo tiempo que define claramente la información pertinente.<sup>12</sup>

## **1.6 Niveles**

En su estudio psicométrico sobre el ambiente de trabajo, Sonia P. (2004) pudo distinguir cinco niveles de calificación, donde una puntuación más alta indica un ambiente de trabajo más adecuado y una puntuación más baja indica un ambiente de trabajo desfavorable.

Su escala va de 42 a -50, siendo 42 la más favorable. Este nivel denota una organización sumamente adecuada, con buena comunicación entre la gerencia o los empleadores y los empleados, así como entre todos los miembros de la organización, y con estándares apropiados para los trabajadores. Los empleados comparten este sentimiento, sintiéndose profundamente involucrados en su trabajo y con un fuerte sentido de pertenencia a la organización.

Este nivel, que va de 34 a -41, es considerado favorable por los empleados. Existe una buena comunicación entre los miembros de la organización en este nivel, aunque se centra principalmente en cuestiones relacionadas con el trabajo. Los empleados participan en actividades de comunicación con los gerentes o empleadores y tienen un sentido de afiliación sindical. Las supervisiones les han gustado.

Su medida va de 26 a -33. Medio En este nivel, el ambiente de trabajo es adecuado y deficiente, predomina la ambivalencia y el trabajador tiene una adecuada comunicación con sus superiores según haya realizado o no sus funciones. La toma de decisiones tampoco siempre involucra a otras personas.

Su rango es de 18 a -25. El nivel desfavorable denota un ambiente de trabajo inadecuado, donde los empleados no sienten que tienen oportunidades de crecimiento personal, así como una comunicación unilateral donde los empleadores rara vez consultan a los empleados inferiores antes de tomar decisiones. Además, estos no están contentos con la supervisión y las condiciones de trabajo están ligadas al trabajo duro y la compasión.

La escala va de 10 a -17, donde muy desfavorable representa un ambiente de trabajo muy pobre; aquí los empleados no se sienten valorados por su crecimiento profesional y personal, y hay proyecciones de futuro

pesimistas y negativas. Las reglas de la Organización no les dan un sentido de aprecio o pertenencia, y desaprueban la vigilancia de los superiores porque consiste sólo en sanciones. Las condiciones del lugar de trabajo son extremadamente malas, hay pocas oportunidades de comunicación y los superiores rara vez consultan a los subordinados. <sup>11</sup>

## **II. Desempeño Laboral**

### **2.1 Definición**

Según Robbins y Judge (2009), el desempeño es uno de los principios psicológicos centrales porque permite que un individuo concentre sus esfuerzos en objetivos más desafiantes porque se activa el comportamiento y aumenta el desempeño. <sup>13</sup>

El desempeño laboral, según PALACIOS (2005), es el factor que se utilizará para ayudar a agrupar los diversos episodios de comportamiento en los que se involucra una persona en el transcurso de un cierto período de tiempo. <sup>13</sup>

A Victor H. En la década de 1960, Vroom afirmó que los empleados están más motivados cuando creen que ejercer un esfuerzo excesivo dará como resultado un alto rendimiento, y que el alto rendimiento da como resultado el logro de los resultados deseados. Esta teoría pone un fuerte énfasis en el desempeño, el esfuerzo y los resultados (Jones y George, 2010). <sup>14</sup>

Según PALACIOS (2005), el desempeño laboral es el valor que se anticipa para ayudar a organizar los diversos episodios conductuales que una persona realiza a lo largo de un tiempo determinado. El conjunto de acciones realizadas por un solo empleado, o por varios de ellos durante una variedad de períodos de tiempo, contribuye a la eficacia organizacional. <sup>14</sup>

Según CORONA (2000), el desempeño de una persona en el trabajo está relacionado con cuánto y qué tan bien produce trabajo cada individuo, grupo de trabajo u organización. <sup>14</sup>

Según Cáceres (2011), También se considera como la evolución de las responsabilidades y actividades de un trabajador en relación con los estándares y objetivos deseados por la empresa. <sup>15</sup>.

El desempeño, según ROBBINS & Coulter (2014), es el resultado de una acción deliberada, que implica maximizar la eficacia y eficiencia de las funciones de trabajo. <sup>16</sup>.

## **2.2 Dimensiones del desempeño laboral.**

Dáz y Gaviria (2013) afirman que el Ministerio de Salud ha proporcionado las siguientes dimensiones.

Las competencias de capacidad técnica son aquellas habilidades que un individuo ha adquirido como resultado de la instrucción que ha recibido a lo largo de su desarrollo profesional y que le capacitan para desempeñar las tareas en el entorno laboral al que ha sido asignado. Estos conocimientos pueden recogerse durante la formación profesional inicial del trabajador, pero sólo se perfeccionan como resultado de la formación y experiencia laboral del trabajador. <sup>15</sup>.

Según Da Cruz y Melgarejo (2021), la tercera dimensión es la calidad laboral, que incluye los errores de trabajo, los recursos disponibles, la supervisión o seguimiento, la profesionalidad con la que actúa un trabajador en su área y, por último, la cantidad de trabajo realizado o la productividad. La economía del trabajo es la dimensión final. Según Bonnefoy y Armijo (2005), quienes establecieron las bases conceptuales para comprender esta dimensión, la economía está relacionada con la forma adecuada de administrar los recursos necesarios para producir

bienes y servicios. La economía es un componente del desempeño laboral y tiene que ver con cómo se organizan y asignan los recursos económicos para lograr los resultados que se han planeado.<sup>16</sup>

### **2.3 Importancia.**

Según Dessler (2009), la mayoría de los profesionales de la administración de recursos humanos entienden cuán crucial es concentrar sus esfuerzos en el desempeño porque saben que si esto se hace de manera efectiva, la organización será más productiva en general. el negocio.<sup>14</sup>

### **2.4 Conductas que constituyen el desempeño laboral.**

Según Robbins y Judge (2013), las empresas modernas, menos jerárquicas y más centradas en el servicio al cliente, requieren tres tipos principales de comportamientos que conforman el desempeño laboral:

El término desempeño de tareas, ciudadanía y falta de productividad.<sup>15</sup>

### **2.5 Características del desempeño del trabajo**

Según Flores (2008, citado en Claros, 2017), los conocimientos, destrezas y habilidades que se espera que un individuo utilice y demuestre en el desempeño de su trabajo corresponden a las características del desempeño laboral: Adaptabilidad, comunicación, iniciativa, conocimiento, trabajo en equipo, desarrollo del talento.<sup>15</sup>

## **2.3. Definición de términos básicos**

**Clima Organizacional.** - Interpretación compartida del significado que las personas crean y perciben en su entorno.

### **Tipos de clima organizacional según Likert**

Autoritarismo explotador. – La dirección carece de fe en las personas que trabajan para ella. En un orden estrictamente descendente, se distribuyen las metas y objetivos. El ambiente de trabajo está lleno de amenazas de castigo. La

única forma de comunicación entre la gerencia y los empleados es en forma de instrucciones detalladas.

**Autoritarismo paternalista.** –Existe una confianza paternalista entre la gerencia y la fuerza laboral. Algunas decisiones se toman en los escalones superiores, otras en los inferiores. Las técnicas de motivación de los trabajadores incluyen recompensas y sanciones. A pesar de la frecuente manipulación por parte de la dirección de las necesidades de sus empleados, da la impresión de que están trabajando en un entorno seguro y agradable.

**Participativo consultivo.** – Dado que las decisiones se toman desde arriba y los gerentes tienen fe en su personal, los empleados en los niveles inferiores también tienen éxito. Se esfuerzan por adaptarse a las necesidades de los trabajadores. El ambiente para el logro de los objetivos y metas planteados es bastante dinámico dado este clima.

**Participación en grupo.** - La dirección tiene plena confianza en los trabajadores. Latitudinalmente es como se hace la comunicación. La participación en el establecimiento de objetivos para mejorar las prácticas laborales y evaluar objetivamente el desempeño motiva a los empleados. Entre patrones y empleados, hay amistad y confianza.

**Desempeño Laboral.** - Cuando un individuo manifiesta el deseo y la capacidad para realizar una acción, siempre que concurren las circunstancias necesarias, se dice que actúa con la intención de alcanzar un fin.

**Hospital Regional Docente De Medicina Tropical Julio César Demarini**

**Caro.** – Es la Institución de Salud más importante de la provincia de Chanchamayo, pertenece al nivel II – 2.



## **2.4. Formulación de la hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis general**

“El adecuado clima organizacional influye favorablemente en el desempeño laboral con éxito de los Obstetras, en el H.R.D.M.T.J.C.D.C., La Merced – Chanchamayo, 2022”

### **2.4.2. Hipótesis Específicas**

- a) “El clima organizacional, en el H.R.D.M.T.J.C.D.C. en su mayoría es adecuado”.
- b) “El desempeño laboral, de los Obstetras, en H.R.D.M.T.J.C.D.C., en su mayoría es bien organizado”.
- c) “Existe relación significativa entre el clima organizacional, con el desempeño laboral de los Obstetras, en el H.R.D.M.T.J.C.D.C., La Merced”.

## **2.5. Identificación de variables**

### **Variable Independiente.**

Clima Organizacional

### **Variable Dependiente. –**

Desempeño laboral de los obstetras

**2.6. Definición operacional de variables e indicadores**

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE INDEPENDIENTE. – CLIMA ORGANIZACIONAL	ORGANIZACIÓN	ADECUADO MEDIANAMENTE ADECUADO INADECUADO
VARIABLE DEPENDIENTE. - DESEMPEÑO LABORAL DE LOS OBSTETRAS	REACCIONES	FAVORABLE MEDIANAMAMNETE FAVORABLE DESFAVORABLE

### CAPITULO III

#### METODOLOGIA Y TECNICAS DE LA INVESTIGACION

##### 3.1. Tipo de Investigación

El presente estudio es una investigación de tipo básica.

##### 3.2. Nivel de investigación.

Descriptivo correlacional

##### 3.3. Métodos de investigación

La presente investigación corresponderá al método descriptivo correlacional, porque describimos el clima organizacional junto al desempeño laboral de los Obstetras, en el H.R.D.M.T.J.C.D.C., La Merced – Chanchamayo, 2022.

##### 3.4. Diseño de investigación

###### Diseño Descriptivo Correlacional

	VARIABLES D			
GRUPO	T1	T2	T3	Tn
G1	E1	E2	E3	En

## **Abreviaturas**

G1 : Grupo1

VD : Variable dependiente

T1 : Tiempo 1

E1 : Evaluación 1

### **3.5. Población y muestra**

**Universo Objetivo.** - Todos los profesionales de salud que laboran en el H.R.D.M.T.J.C.D.C., La Merced durante el año 2022

**Universo Muestral.** - Constituye el personal directivo y los Obstetras, que trabajan en el H.R.D.M.T.J.C.D.C., La Merced Chanchamayo, 2022.

**Muestra.** – Utilizamos el muestreo no probabilístico, intencional porque se consideró a un total de 43 Obstetras del H.R.D.M.T.J.C.D.C. durante los meses de setiembre a noviembre del 2022.

### **3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

A través de la entrevista se aplicará el cuestionario en donde se incluyeron datos de: la edad, sexo, estado civil, procedencia, y algunas preguntas para evaluar el nivel de estrés de los profesionales de obstetricia, etc

A través de la observación se recolectó información de la relación del Clima organizacional, en el desempeño laboral de los Obstetras, en el H.R.D.M.T.J.C.D.C., La Merced – Chanchamayo.

### **3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Para procesar los datos se utilizó la prueba no paramétrica de Chi-cuadrado, una de las más populares en la investigación del comportamiento, debido a que las variables eran cualitativas. Nos ayudará a llegar a la mejor conclusión posible con respecto a nuestra hipótesis de investigación.

Los datos descubiertos se organizarán en tablas de doble entrada para facilitar la comprensión y luego se representarán en gráficos estadísticos, que serán diagramas de barras sencillos.

### **3.8. Tratamiento estadístico**

Para el tratamiento estadístico, por ser un estudio de nivel relacional; asimismo, por tratarse de variables categóricas de naturaleza ordinal, se eligió la prueba del Chi Cuadrado para probar hipótesis y valorar la fuerza de correlación entre las variables en estudio.

El procedimiento a seguir será primero el cruce de variable y dimensiones para la construcción de las tablas estadísticas que dieron respuesta a cada uno de los problemas planteados, logro de objetivos y contrastación de hipótesis de la investigación y la presentación de las tablas estadísticas, se aplicó la prueba de contraste de hipótesis y establecer su grado de relación contrastando las hipótesis estadísticas

### **3.9. Orientación ética filosófica y epistémica**

Está orientada a mitigar, aliviar, mejorar en alguna medida los problemas de clima organizacional y desempeño laboral que ocurren al interior del Hospital, de tal manera que la solución a estos problemas mejorará la calidad de atención de salud que se brinda a los pacientes que acuden al servicio de obstetricia de dicho Nosocomio.

**CAPITULO IV**  
**RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

**4.1. Descripción del trabajo de campo**

La recolección de datos tuvo lugar en el H.R.D.M.T.J.C.D.C.- La Merced Chanchamayo, en dónde se aplicó el cuestionario a las Obstetras que trabajan en este nosocomio, con la finalidad de recabar información del clima organizacional, desempeño laboral de las obstetras para luego ser procesadas el cuadro y gráficos estadísticos y posteriormente presentarlos en el informe de investigación.

**4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados**

**Tabla 1:** Obstetras por edad, según estado civil - H.R.D.M.T.J.C.D.C., La Merced – Chanchamayo, 2022

Estado civil	Edad (años)						TOTAL	
	29 -40		41 - 52		53 -64		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Soltera	12	27.9	5	11.6	3	7	20	46.5
Casada	14	32.6	3	7	2	4.6	19	44.2
Otra condición	3	7	1	2.3	0	0	4	9.3
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>67.5</b>	<b>9</b>	<b>20.9</b>	<b>5</b>	<b>11.6</b>	<b>43</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia

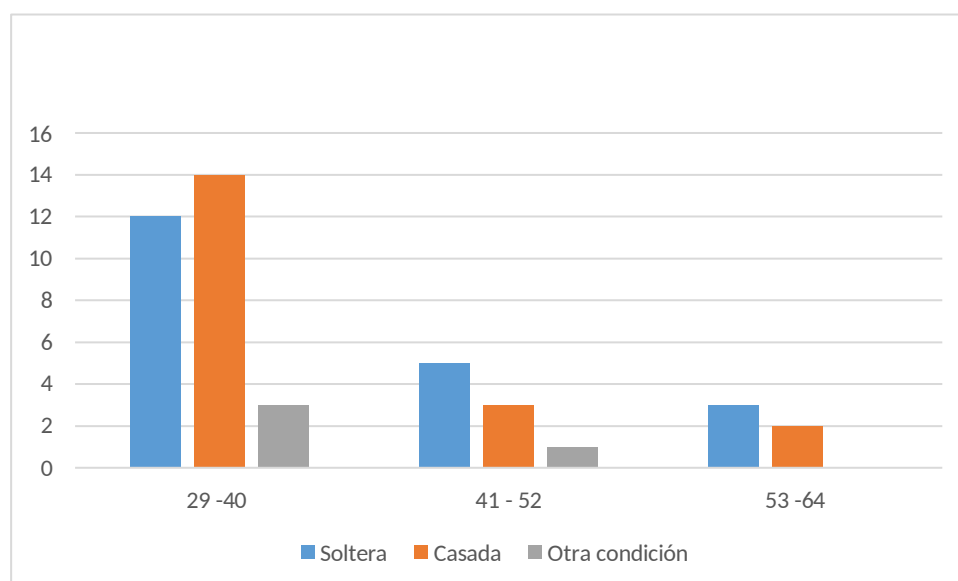
$$X^2 C = 1.418 < X^2 t = (0.05 \% \square 4 \text{ gl}) = 9.4877$$

Por lo tanto: Ha = Se rechaza = Se acepta Ho

La tabla nos muestra a los Obstetras por edad, según estado civil, H.R.D.M.T.J.C.D. La Merced, en donde el 46.5% son solteros, el 44.2% son casados, y otra condición 9.3%.

El 67.5% de los Obstetras, tienen las edades de 29 a 40 años, el 20% de 41 a 52 años, el 11.6% de 53 a 64 años.

**Gráfico 1:** Obstetras por edad, según estado civil -H.R.D.M.T.J.C.D.C., 2022



**Tabla 2:** Obstetras – Por cargo u ocupación, según sexo - H.R.D.M.T.J.C.D.C., La Merced – Chanchamayo, 2022

Sexo	Cargo u ocupación						TOTAL	
	Obstetra asistente		Jefe preventivo		Jefe obstetricia			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Masculino	4	9.4	1	2.3	1	2.3	6	14
Femenino	37	8.6	0	0	0	0	37	86
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>95.4</b>	<b>1</b>	<b>2.3</b>	<b>1</b>	<b>2.3</b>	<b>43</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia

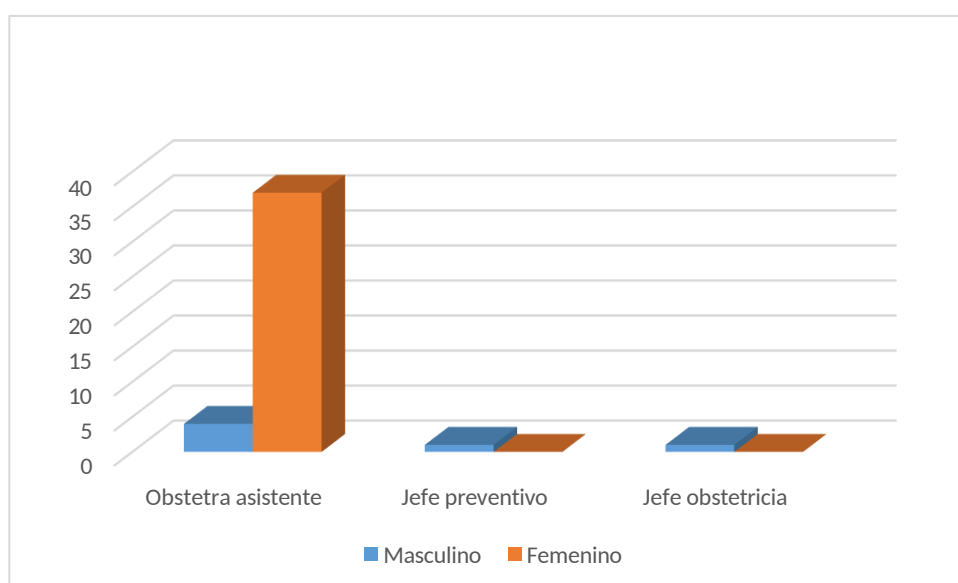
$$X^2 C = 12.935 > X^2 t = (0.05 \% \square 2 \text{ gl}) = 5.991$$

Por lo tanto: Ha = Se acepta Ho = Se rechaza

La tabla nos muestra a los Obstetras por cargo u ocupación, según sexo - H.R.D.M.T.J.C.D.C., en donde el 86% son de sexo femenino, el 14% son de sexo masculino.

El 95.4% son Obstetras asistentes, el 2.3% es Jefe preventivo y Jefe de Obstetricia cada uno respectivamente.

**Gráfico 2:** Obstetras por cargo u ocupación, según sexo - H.R.D.M.T.J.C.D.C.L.M- Chanchamayo, 2022



**Tabla 3:** Obstetras por procedencia, según satisfacción en el trabajo - H.R.D.M.T.J.C.D.C., La Merced – Chanchamayo, 2022

Satisfacción en el trabajo	Procedencia						TOTAL	
	Chanchamayo		Huancayo		Otro lugar			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Satisfecho	16	37.2	7	16.3	7	16.3	30	69.8
Med. Satisfecho	6	14	2	4.6	3	7	11	25.6
Insatisfecho	2	4.6	0	0	0	0	2	4.6
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>55.8</b>	<b>9</b>	<b>20.9</b>	<b>10</b>	<b>23.3</b>	<b>43</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia

$$X^2 C = 1.818 > X^2 t = (0.05 \% \square 4 \text{ gl}) = 9.4877$$

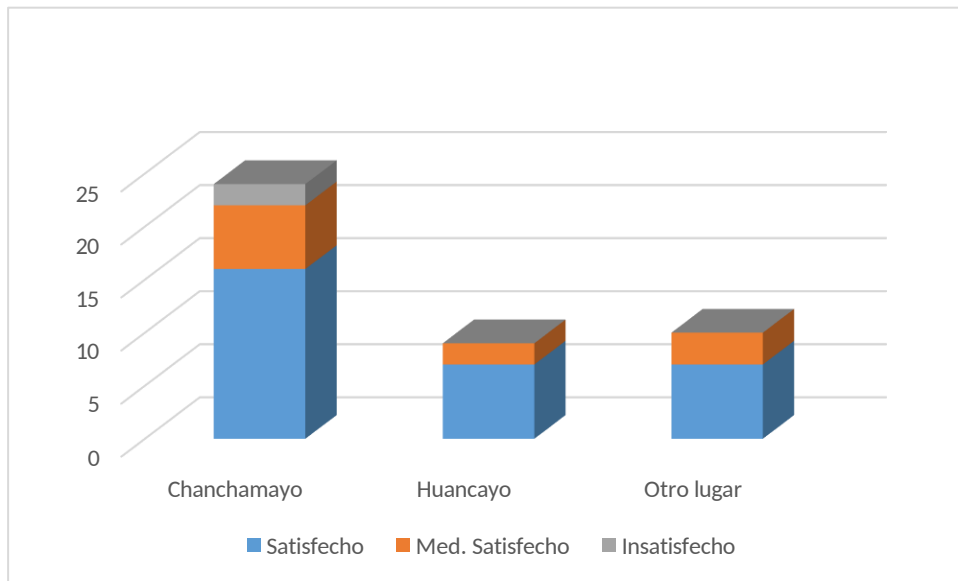
Por lo tanto: Ha = Se rechaza Ho = Se acepta



La tabla nos muestra a los Obstetras por procedencia, según satisfacción en el trabajo - H.R.D.M.T.J.C., en donde el 69.8% se encuentran satisfechos, el 25.6% medianamente satisfecho, el 4.6% insatisfecho.

El 55.8% de los Obstetras proceden de Chanchamayo, el 20.9% de Huancayo, el 23.3% de otro lugar.

**Gráfico 3:** Obstetras por procedencia, según satisfacción en el trabajo - H.R.D.M.T.J.C.D.C., 2022



**Tabla 4:** Obstetras por capacidad por resolver problemas, según cumplimiento de sus actividades en el trabajo - H.R.D.M.T.J.C.D.C., La Merced – Chanchamayo, 2022

Cumplimiento de sus actividades en el trabajo	Capacidad por resolver problemas						TOTAL	
	Muy bueno		Bueno		Regular		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Eficiente	19	44.2	6	13.9	0	0	25	58.1
Med. Eficiente	13	30.2	2	4.7	1	2.3	16	37.2
Ineficiente	0	0	0	0	2	4.7	2	4.7
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>74.4</b>	<b>8</b>	<b>18.6</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>43</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia

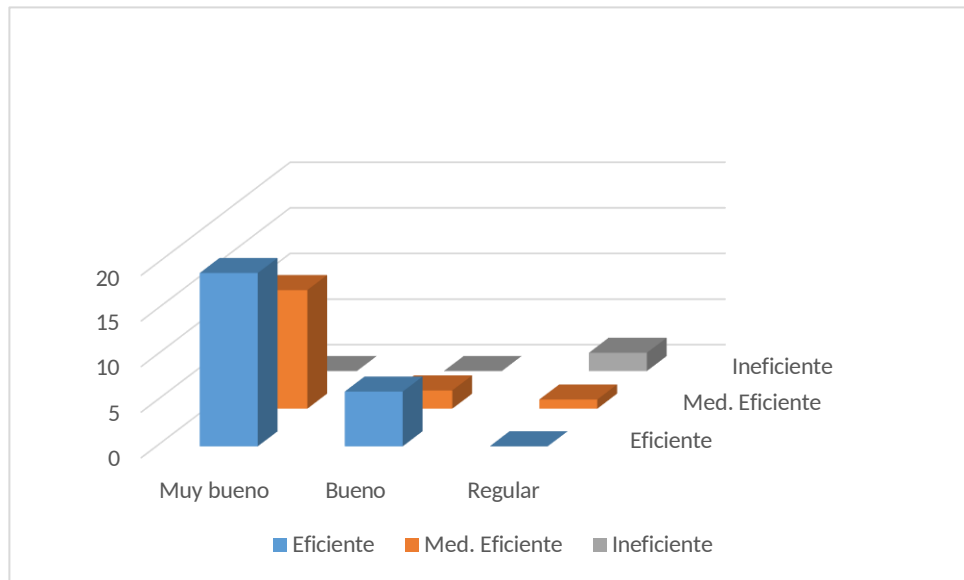
$$X^2 C = 29.243 > X^2 t = (0.05 \% \square 4 \text{ gl}) = 9.4877$$

Por lo tanto: Ha = Se acepta Ho = Se rechaza

La tabla nos muestra a los Obstetras por capacidad por resolver problemas, según cumplimiento de sus actividades en el trabajo - H.R.D.M.T.J.C.D.C., en donde el 58.1% cumplieron sus actividades eficientemente, el 37.2% medianamente eficiente, el 4.7% ineficiente.

El 74.4% de los Obstetras tienen muy buena capacidad para resolver problemas, el 18.6% buena y el 7% regular.

**Gráfico 4:** Obstetras por capacidad por resolver problemas, según cumplimiento de sus actividades en el trabajo -H.R.D.M.T.J.C.D.C., 2022



**Tabla 5:** Obstetras, por estímulos laborales, según relaciones personales - H.R.D.M.T.J.C.D.C., La Merced – Chanchamayo, 2022

Relaciones personales	Estímulos laborales						TOTAL	
	Capacitaciones		Económico		Otro			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Óptimas	15	34.9	8	18.6	0	0	23	53.5
Med. Óptimas	10	23.3	4	9.3	1	2.3	15	34.9
No óptimas	0	0	0	0	5	11.6	5	11.6
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>58.2</b>	<b>12</b>	<b>27.9</b>	<b>6</b>	<b>13.9</b>	<b>43</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia

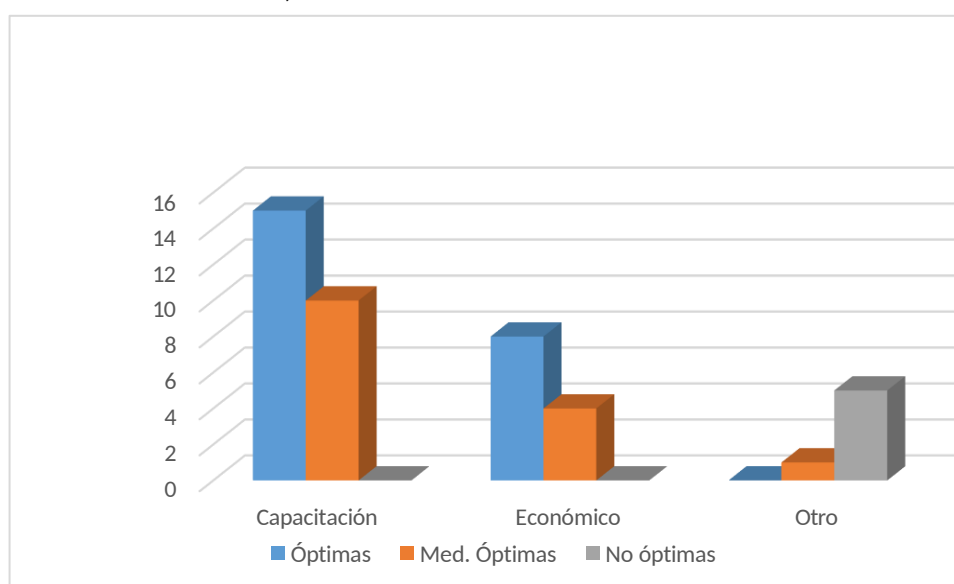
$$X^2 C = 35.397 > X^2 t = (0.05 \% \square 4 \text{ gl}) = 9.4877$$

Por lo tanto: Ha = Se acepta Ho = Se rechaza

La tabla nos muestra a los Obstetras por estímulos laborales, según relaciones personales - H.R.D.M.T.J.C.D.C., en donde el 53.5% presentan óptimas relaciones interpersonales, el 34.9% medianamente óptimas, el 11.6% no óptimas.

El 58.2% de los Obstetras tuvieron las capacitaciones como estímulo laboral, el 27.9% tuvieron estímulos económicos y el 13.9 Otro.

**Gráfico 5:** Obstetras, por estímulos laborales, según relaciones personales - H.R.D.M.T.J.C.D.C., 2022



**Tabla 6:** Clima organizacional, en el desempeño laboral de los Obstetras - H.R.D.M.T.J.C.D.C., La Merced – Chanchamayo, 2022

Desempeño laboral de los Obstetras	Clima organizacional						TOTAL	
	Adecuado		Med. adecuado		Inadecuado			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Favorable	16	37.2	12	27.9	0	0	28	65.1
Med. Favorable	8	18.6	3	7	0	0	11	25.6
Desfavorable	0	0	0	0	4	9.3	4	9.3
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>55.8</b>	<b>15</b>	<b>34.9</b>	<b>4</b>	<b>9.3</b>	<b>43</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia

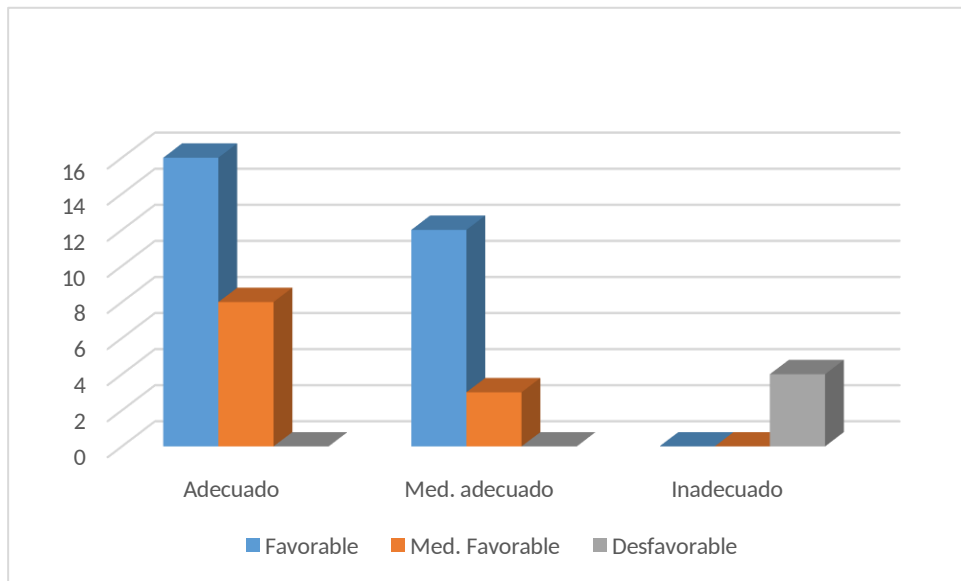
$$X^2 C = 43.894 > X^2 t = (0.05 \% \square 4 \text{ gl}) = 9.4877$$

Por lo tanto: Ha = Se acepta Ho = Se rechaza

La tabla nos muestra Clima organizacional, en el desempeño laboral de los Obstetras - H.R.D.M.T.J.C.D.C., en donde el 65.1% se desempeñaron favorablemente, el 25.6% medianamente favorable, el 9.3% desfavorable.

El 55.8% de los Obstetras tuvieron un clima organizacional adecuado, el 34.9% medianamente adecuado y el 9.3% inadecuado.

**Gráfico 6:** Clima organizacional, en el desempeño laboral de los Obstetras H.R.D.M.T.J.C.D.C., 2022



#### 4.3. Prueba de hipótesis

**Tabla 7:** Prueba de chi cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi cuadrado de Pearson	29.243	4	.362
Razón de verosimilitud	12.263	4	.329
Asociación lineal por lineal	11.971	2	.353
N de casos válidos	43		

En la tabla se muestra a las Obstetras por capacidad por resolver problemas, según cumplimiento de sus actividades en el trabajo, al aplicar la prueba del chi cuadrado se obtuvo  $X^2 = 29.243 > X^2_t = (0.05 \% \alpha 4 \text{ gl})$

= 9.488 y el valor de probabilidad  $p = 0.0362$ , es menor que el nivel de significancia  $\alpha = 0,05$ ; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, por lo que se establece que existe relación de ambas variables.

**Tabla 8:** Prueba de chi cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi cuadrado de Pearson	35.397	4	.431
Razón de verosimilitud	13.214	4	.366
Asociación lineal por lineal	10.341	2	.324
N de casos válidos	43		

En la tabla se muestra a las Obstetras por capacidad por resolver problemas, según cumplimiento de sus actividades en el trabajo, al aplicar la prueba del chi cuadrado se obtuvo  $X^2 = 35.397 > X^2_t = (0.05 \% \alpha 4 \text{ gl})$

= 9.488 y el valor de probabilidad  $p = 0.0431$ , es menor que el nivel de significancia  $\alpha = 0,05$ ; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, por lo que se establece que existe relación de ambas variables.

**Tabla 9:** Prueba de chi cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi cuadrado de Pearson	43.894	4	.412
Razón de verosimilitud	12.127	4	.364
Asociación lineal por lineal	11.162	2	.328
N de casos válidos	43		

En la tabla se muestra a las Obstetras por capacidad por resolver problemas, según cumplimiento de sus actividades en el trabajo, al aplicar la prueba del chi cuadrado se obtuvo  $X^2 = 43.894 > X^2_t = (0.05 \% \alpha 4 \text{ gl})$

= 9.488 y el valor de probabilidad  $p = 0.0412$ , es menor que el nivel de significancia  $\alpha = 0,05$ ; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, por lo que se establece que existe relación de ambas variables.

#### **4.4. Discusión de resultados**

En la presente investigación se planteó como objetivo general: determinar la influencia del clima organizacional, en el desempeño laboral de los Obstetras, en el H.R.D.M.T.J.C.D.C., y se encontró que: el 69.8% de los Obstetras se encuentran satisfechos, el 25.6% medianamente satisfecho, el 4.6% insatisfecho, así mismo, el 58.1% de los Obstetras cumplieron sus actividades eficientemente, el 37.2% medianamente eficiente, el 4.7% ineficiente, del mismo modo, el 74.4% de los Obstetras tienen muy buena capacidad para resolver problemas, el 18.6% buena y el 7% regular.

Según, Paredes Floril, P. R. en el año 2021. Señala que, la satisfacción y retención de clientes son desafíos constantes de los supermercados y dependen del humano más que de cualquier otra cosa. Este estudio buscó conocer la relación entre el clima laboral en las principales cadenas de supermercados del Ecuador y la productividad de sus empleados. El estudio tuvo un diseño transversal, correlacional, fue aplicado, cuantitativo y no experimental. 379 asociados de las tres principales cadenas minoristas sirvieron como población de muestra. Se utilizó un cuestionario con 55 preguntas en escala de Likert y para el análisis estadístico se utilizó SPSS. software es 24. El valor del coeficiente alfa de Cronbach de 0 punto 977 y la correlación de las variables con el coeficiente de Spearman de 0 punto 294 apoyan la validez del instrumento. Estas relaciones también fueron respaldadas por la medida de adecuación de KMO y la prueba de esfericidad de Bartlett. Los hallazgos indican que las principales cadenas de supermercados del Ecuador son conscientes de la importancia de establecer ambientes propicios para ofrecer un clima

organizacional ideal, potenciar el desempeño y lograr que tanto el colaborador como la organización alcancen su máximo crecimiento. <sup>6</sup>

Seguimos encontrando en nuestra investigación que: el 53.5% de los Obstetras presentan óptimas relaciones interpersonales, el 34.9% medianamente óptimas, el 11.6% no óptimas, del mismo modo, el 58.2% de los Obstetras tuvieron las capacitaciones como estímulo laboral, el 27.9% tuvieron estímulos económicos y el 13.9 Otro.

Según, Aguiar Uchubanda, J. M. en el 2021. Indica que: el clima organizacional influye directamente en el desempeño laboral del personal administrativo del GAD Municipal de San Miguel de Bolvar. Este análisis permitió identificar los elementos que inciden negativamente en el clima organizacional, incluyendo los puntos más débiles que son la rotación del personal y la falta de motivación de los funcionarios. Finalmente, se recomienda realizar análisis periódicos de la motivación de los funcionarios.<sup>7</sup>

En nuestra investigación señalo que: El 65.1% de los Obstetras se desempeñaron favorablemente, el 25.6% medianamente favorable, el 9.3% desfavorable, de igual forma, el 55.8% de los Obstetras tuvieron un clima organizacional adecuado, el 34.9% medianamente adecuado y el 9.3% inadecuado.

Según, CHAGRAY et.al 2020, señala que: la cultura actual de una empresa entre sus empleados determina el clima organizacional, el cual se basa en estados emocionales como resultado de las percepciones de los empleados sobre los diversos elementos dentro de su lugar de trabajo. A la luz de esto, el comportamiento y el desempeño de los empleados son un reflejo del clima organizacional. Los hallazgos de este estudio demuestran las conexiones entre varios aspectos del clima organizacional y el desempeño laboral. Los resultados demuestran una fuerte relación entre el liderazgo y las relaciones laborales y el desempeño laboral.<sup>1</sup>

## CONCLUSIONES

- 1) El 46.5% de los Obstetras del Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Julio César Demarini Caro, H.R.D.M.T.J.C.D.C. La Merced, son solteros, el 44.2% son casados, y otra condición 9.3%.
- 2) El 67.5% de los Obstetras, tienen las edades de 29 a 40 años, el 20% de 41 a 52 años, el 11.6% de 53 a 64 años.
- 3) El 86% de los Obstetras son de sexo femenino, el 14% son de sexo masculino.
- 4) El 95.4% son Obstetras asistentes, el 2.3% es Jefe preventivo y Jefe de Obstetricia cada uno respectivamente.
- 5) El 69.8% de los Obstetras se encuentran satisfechos, el 25.6% medianamente satisfecho, el 4.6% insatisfecho.
- 6) El 55.8% de los Obstetras proceden de Chanchamayo, el 20.9% de Huancayo, el 23.3% de otro lugar.
- 7) El 58.1% de los Obstetras cumplieron sus actividades eficientemente, el 37.2% medianamente eficiente, el 4.7% ineficiente.
- 8) El 74.4% de los Obstetras tienen muy buena capacidad para resolver problemas, el 18.6% buena y el 7% regular.
- 9) El 53.5% de los Obstetras presentan óptimas relaciones interpersonales, el 34.9% medianamente óptimas, el 11.6% no óptimas.
- 10) El 58.2% de los Obstetras tuvieron las capacitaciones como estímulo laboral, el 27.9% tuvieron estímulos económicos y el 13.9 Otro.
- 11) El 65.1% de los Obstetras se desempeñaron favorablemente, el 25.6% medianamente favorable, el 9.3% desfavorable.
- 12) El 55.8% de los Obstetras tuvieron un clima organizacional adecuado, el 34.9% medianamente adecuado y el 9.3% inadecuado.



## RECOMENDACIONES

1. Es crucial que los obstetras se sientan valorados y reconocidos por su trabajo. Reconocer y valorar su trabajo. Para inspirar a los empleados y mejorar la productividad, se pueden utilizar programas de reconocimiento y recompensa.
2. Fomentar una comunicación efectiva: es crucial que haya una comunicación abierta y eficiente entre los miembros del equipo de obstetricia. Esto se puede lograr a través de reuniones periódicas, críticas constructivas y canales de comunicación claros.
3. Fomentar el trabajo en equipo: el trabajo en equipo es fundamental para el éxito de cualquier organización, se pueden realizar actividades que fomenten la colaboración y el trabajo en equipo, como talleres de formación y actividades lúdicas.
4. Brindar oportunidades de desarrollo profesional a los obstetras: deben tener la oportunidad de actualizar sus conocimientos y habilidades a través de programas de capacitación y educación continua, esto no solo mejorará su desempeño laboral, sino también su satisfacción laboral.
5. Fomentar un ambiente de trabajo saludable: es importante que el ambiente de trabajo sea seguro, saludable y libre de discriminación, se pueden implementar medidas para prevenir el acoso laboral y promover el bienestar emocional y físico de los obstetras.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Chagray Ameri, N. H., Yovera, R. Y., Ernesto, S., Neri Ayala, A. C., Maguiña Maza, R. M., & Hidalgo Vasquez, Y. N. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2). [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1659-49322020000200003&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1659-49322020000200003&script=sci_arttext)
2. Palti Zavala, A. A. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de Provias Descentralizado, Lima-2021. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1883>
3. Alfaro Silva, M. J. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Sabandia en Arequipa, 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/89736>
4. Guerrero Chocán, C. D. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80269>
5. León Acuña, M. P. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral en las microempresas del sector comercial del cantón La Libertad (Bachelor's thesis, La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena. 2022). <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/7581>
6. Paredes Floril, P. R. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista San Gregorio*, 1(46), 81-93. [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2579072021000200081](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2579072021000200081)
7. Aguiar Uchubanda, J. M. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral de los funcionarios de los Gobiernos Autónomos Descentralizados de la zona cinco (Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano).

<http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/32905>

8. . Pauta, V. A. T., Cárdenas, R. E. G., & Calderón, R. E. V. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas grado bachiller: Caso Colegio Quito. Revista Conrado, 16(S 1), 150-156.<https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1535>
9. Taber Ramirez, C. A., & Quispe Laura, S. (2021). CLIMA LABORAL Y CLIMA SOCIAL FAMILIAR EN PROFESORES Y PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA 9 DE DICIEMBRE- AYACUCHO, 2020.<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/867/1/Cesar%20Arthur%20Taber%20Ramirez.pdf>
10. Asto Fernandez, N. C., & Paquiyauri Pariona, K. (2021). “CLIMA LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL DE SERENAZGO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA, AYACUCHO – 2021”.  
<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1074/1/Katya%20Paquiyauri%20Pariona.pdf>
11. Taber Ramirez, C. A., & Quispe Laura, S. (2021). CLIMA LABORAL Y CLIMA SOCIAL FAMILIAR EN PROFESORES Y PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA 9 DEDICIEMBRE-AYACUCHO,2020.  
<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/867/1/Cesar%20Arthur%20Taber%20Ramirez.pdf>
12. Asto Fernandez, N. C., & Paquiyauri Pariona, K. (2021). “CLIMA LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL DE SERENAZGO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA AYACUCHO 2021”.  
<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1074/1/Katya%20Paquiyauri%20Pariona.pdf>
13. PALOMINO CHACON, F. F. (2019). CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE MANTENIMIENTO DE UN CLUB DEPORTIVO PRIVADO DE MONTECRISTO -LIMA

2019.<https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/925/1/PALOMINO%20CHACON%20FAVIOLA%20FATIMA.pdf>

Vásquez Mori, T. A. (2017). Proceso administrativo y desempeño laboral en Betcris, Lima, 2017. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39274>

14. Aguirre Leandro, H., & Carrillo Manuel, A. T. (2018). Motivación y desempeño laboral en la UGEL Yarowilca.<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3259> 5

15. Capcha Jurado, E. A. (2018). Motivación Laboral Y Desempeño Laboral De Los Serenos De La Municipalidad De Santiago, 2018. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35615>

16. Pastor Vara, C. R., & Soria Flores, M. E. (2021). Motivación laboral y desempeño laboral en docentes de una institución educativa pública, Pativilca, 2021.<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85070>

## **ANEXOS**

## Instrumentos de Recolección de Datos

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POS GRADO

CUESTIONARIO

Objetivo. – Identificar las características fundamentales de los Directivos y Obstetras del Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Julio César Demarini Caro.

### I. DATOS GENERALES DEL PERSONAL DIRECTIVO Y OBSTERAS:

1.1.- Edad: .....

1.2 Cargo u ocupación : .....

1.2.- Sexo: Masculino : ( ) Femenino ( )

1.3.- Estado civil:

a) Soltero : ( )

b) Casado: ( )

c) Viudo: ( )

d) Divorciado : ( )

e) Otro: ( )

1.4.- Procedencia: .....

### II. INSTRUCCIONES

- a. Estimado Directivo y Profesional Obstetra a continuación, encontrara una serie de preguntas acerca del clima organizacional y el desempeño laboral que se percibe en el Regional Docente de Medicina Tropical Julio César Demarini Caro. Le pido su colaboración respondiendo a ellas tal como

usted considere adecuado. No existen respuestas correctas o incorrectas.

- b. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y sin accesibilidad a terceras personas.
- c. El objetivo de estudio es Determinar la influencia del clima organizacional, en el desempeño laboral de los Obstetras, en el Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Julio César Demarini Caro de La Merced.
- d. La escala de medición es de 1 hasta 5, como se muestra a continuación.

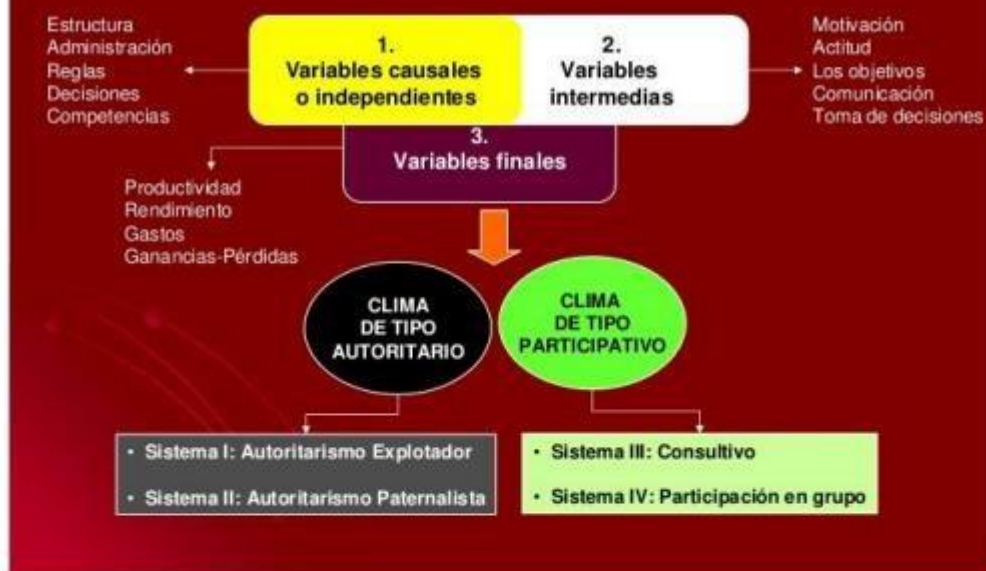
1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo ni es desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	PREGUNTAS CLIMA ORGANIZACIONAL (DIRECTIVO)	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
1	¿Ud. Cree, que en el comportamiento organizacional es con motivación?					
2	¿Ud. Cree, que en el comportamiento organizacional existe buena comunicación?					
3	¿Dentro del comportamiento organizacional, existe buenas relaciones interpersonales en el trabajo?					
4	¿Ud. Cree, que funciona adecuadamente la estructura organizacional?					
5	¿Ud. Cree, que las condiciones de trabajo son los más adecuados dentro de la estructura organizacional?					
6	¿Ud. Cree, que existe estímulos para que se desarrolle el Hospital como organización del estado?					
7	¿Ud. Cree, que el liderazgo que asumiste es el más adecuado en el Hospital?					
8	¿Ud. Cree, que las decisiones asumidas está orientada a la solución de conflictos en los trabajadores y pacientes que acuden al Hospital?					
9	¿Existe trabajo en equipo como parte de las decisiones asumidas por los Directivos del Hospital?					
10	¿La participación del Personal Directivo y los servidores asistenciales y administrativos es adecuado?					
N°	PREGUNTAS					

	DESEMPEÑO LABORAL (OBSTETRA)	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
1	¿Se encuentra satisfecho con las actividades que desarrolla en el trabajo?					
2	¿Cumple sus actividades oportunamente en su Centro de trabajo?					
3	¿Comete el mínimo de errores durante el desarrollo de sus actividades en la institución donde labora?					
4	¿Evita los conflictos en el desarrollo de sus actividades?					
5	¿Se muestra muy respetuoso y amable en el trato a sus compañeros y pacientes?					
6	¿Tiene gran capacidad para resolver los problemas que se presenten el trabajo?					
7	¿Tiene gran capacidad para resolver los problemas que se presenten el trabajo?					
8	¿Tiene buenas relaciones personales con sus colegas y pacientes en el servicio?					
9	¿Planifica sus actividades con anterioridad antes de realizar?					
10	¿Se preocupa por alcanzar las metas establecidas en su centro de trabajo?					



## Tipos de Clima Organizacional: Likert



**Tabla 1.** Dimensiones del clima organizacional según categorías e incisos del instrumento

Dimensión	Categoría	Incisos
Comportamiento organizacional	Motivación	10, 15, 29, 35, 45
	Comunicación	2, 17, 22, 37, 48
	Relaciones interpersonales y de trabajo	3, 18, 23, 38, 46
Estructura organizacional	Funcionamiento	6, 11, 25, 30, 43
	Condiciones de trabajo	1, 16, 21, 36, 47
	Estímulo al desarrollo organizacional	5, 20, 31, 40, 50
Estilo de dirección	Liderazgo	7, 12, 26, 32, 41
	Participación	4, 19, 24, 39, 49
	Solución de conflictos	9, 14, 28, 34, 44
	Trabajo en equipo	8, 13, 27, 33, 42

## Procedimiento de validación y confiabilidad



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POS GRADO



### CUESTIONARIO

Objetivo. – Identificar las características fundamentales de los Directivos y Obstetras del Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Julio César Demarini Caro.

#### I. DATOS GENERALES DEL PERSONAL DIRECTIVO Y OBSTERAS:

1.1.- Edad: .....

1.2 Cargo u ocupación : .....

1.2.- Sexo: Masculino : ( ) Femenino ( )

1.3.- Estado civil:

a) Soltero : ( )

b) Casado: ( )

c) Viudo: ( )

d) Divorciado : ( )

e) Otro: ( )

1.4.- Procedencia: .....

#### II. INSTRUCCIONES

- a. Estimado Directivo y Profesional Obstetra a continuación, encontrara una serie de preguntas acerca del clima organizacional y el desempeño laboral que se percibe en el Regional Docente de Medicina Tropical Julio César Demarini Caro. Le pido su colaboración respondiendo a ellas tal como usted considere adecuado. No existen respuestas correctas o incorrectas.
- b. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y sin accesibilidad a terceras personas.
- c. El objetivo de estudio es Determinar la influencia del clima organizacional, en el desempeño laboral de los Obstetras, en el Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Julio César Demarini Caro de La Merced.



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN



ESCUELA DE POS GRADO

d. La escala de medición es de 1 hasta 5, como se muestra a continuación.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo ni es desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	PREGUNTAS CLIMA ORGANIZACIONAL (DIRECTIVO)	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
1	¿Ud. Cree, que en el comportamiento organizacional es con motivación?					
2	¿Ud. Cree, que en el comportamiento organizacional existe buena comunicación?					
3	¿Dentro del comportamiento organizacional, existe buenas relaciones interpersonales en el trabajo?					
4	¿Ud. Cree, que funciona adecuadamente la estructura organizacional?					
5	¿Ud. Cree, que las condiciones de trabajo son los más adecuados dentro de la estructura organizacional?					
6	¿Ud. Cree, que existe estímulos para que se desarrolle el Hospital como organización del estado?					
7	¿Ud. Cree, que el liderazgo que asumiste es el más adecuado en el Hospital?					
8	¿Ud. Cree, que las decisiones asumidas está orientada a la solución de conflictos en los trabajadores y pacientes que acuden al Hospital?					
9	¿Existe trabajo en equipo como parte de las decisiones asumidas por los Directivos del Hospital?					
10	¿La participación del Personal Directivo y los servidores asistenciales y administrativos es adecuado?					
N°	PREGUNTAS DESEMPEÑO LABORAL (OBSTETRA)	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
1	¿Se encuentra satisfecho con las actividades que desarrolla en el trabajo?					
2	¿Cumple sus actividades oportunamente en su Centro de trabajo?					
3	¿Comete el mínimo de errores durante el desarrollo de sus actividades en la institución donde labora?					
4	¿Evita los conflictos en el desarrollo de sus actividades?					
5	¿Se muestra muy respetuoso y amable en el trato a sus compañeros y pacientes?					



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POS GRADO



6	¿Tiene gran capacidad para resolver los problemas que se presenten el trabajo?					
7	¿Tiene gran capacidad para resolver los problemas que se presenten el trabajo?					
8	¿Tiene buenas relaciones personales con sus colegas y pacientes en el servicio?					
9	¿Planifica sus actividades con anterioridad antes de realizar?					
10	¿Se preocupa por alcanzar las metas establecidas en su centro de trabajo?					

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

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

**SUFICIENCIA:** Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta

**CLARIDAD:** El ítem se comprende fácilmente, es decir sus sintácticas y semánticas son adecuadas

**OBSERVACIONES:** ¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada?


SI ( ) NO (X)

En caso de Si, ¿Qué dimensión o ítem falta?

**DECISIÓN DEL EXPERTO:** El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )

**APELLIDOS Y NOMBRES:** MEDINA ESPINOZA, Isaías Fausto

**GRADO ACADÉMICO:** Dr. en Ciencias de la Salud

  
Isaías Fausto, MEDINA ESPINOZA  
Dr. en Ciencias de la Salud



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POS GRADO



## CUESTIONARIO

Objetivo. – Identificar las características fundamentales de los Directivos y Obstetras del Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Julio César Demarini Caro.

### I. DATOS GENERALES DEL PERSONAL DIRECTIVO Y OBSTERAS:

1.1.- Edad: .....

1.2 Cargo u ocupación : .....

1.2.- Sexo: Masculino : ( ) Femenino ( )

1.3.- Estado civil:

a) Soltero : ( )

b) Casado: ( )

c) Viudo: ( )

d) Divorciado : ( )

e) Otro: ( )

1.4.- Procedencia: .....

### II. INSTRUCCIONES

- a. Estimado Directivo y Profesional Obstetra a continuación, encontrara una serie de preguntas acerca del clima organizacional y el desempeño laboral que se percibe en el Regional Docente de Medicina Tropical Julio César Demarini Caro. Le pido su colaboración respondiendo a ellas tal como usted considere adecuado. No existen respuestas correctas o incorrectas.
- b. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y sin accesibilidad a terceras personas.
- c. El objetivo de estudio es Determinar la influencia del clima organizacional, en el desempeño laboral de los Obstetras, en el Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Julio César Demarini Caro de La Merced.





d. La escala de medición es de 1 hasta 5, como se muestra a continuación.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo ni es desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	PREGUNTAS CLIMA ORGANIZACIONAL (DIRECTIVO)	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
1	¿Ud. Cree, que en el comportamiento organizacional es con motivación?					
2	¿Ud. Cree, que en el comportamiento organizacional existe buena comunicación?					
3	¿Dentro del comportamiento organizacional, existe buenas relaciones interpersonales en el trabajo?					
4	¿Ud. Cree, que funciona adecuadamente la estructura organizacional?					
5	¿Ud. Cree, que las condiciones de trabajo son los más adecuados dentro de la estructura organizacional?					
6	¿Ud. Cree, que existe estímulos para que se desarrolle el Hospital como organización del estado?					
7	¿Ud. Cree, que el liderazgo que asumiste es el más adecuado en el Hospital?					
8	¿Ud. Cree, que las decisiones asumidas está orientada a la solución de conflictos en los trabajadores y pacientes que acuden al Hospital?					
9	¿Existe trabajo en equipo como parte de las decisiones asumidas por los Directivos del Hospital?					
10	¿La participación del Personal Directivo y los servidores asistenciales y administrativos es adecuado?					
N°	PREGUNTAS DESEMPEÑO LABORAL (OBSTETRA)	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
1	¿Se encuentra satisfecho con las actividades que desarrolla en el trabajo?					
2	¿Cumple sus actividades oportunamente en su Centro de trabajo?					
3	¿Comete el mínimo de errores durante el desarrollo de sus actividades en la institución donde labora?					
4	¿Evita los conflictos en el desarrollo de sus actividades?					
5	¿Se muestra muy respetuoso y amable en el trato a sus compañeros y pacientes?					



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POS GRADO



6	¿Tiene gran capacidad para resolver los problemas que se presenten el trabajo?					
7	¿Tiene gran capacidad para resolver los problemas que se presenten el trabajo?					
8	¿Tiene buenas relaciones personales con sus colegas y pacientes en el servicio?					
9	¿Planifica sus actividades con anterioridad antes de realizar?					
10	¿Se preocupa por alcanzar las metas establecidas en su centro de trabajo?					

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

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

**SUFICIENCIA:** Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta

**CLARIDAD:** El ítem se comprende fácilmente, es decir sus sintácticas y semánticas son adecuadas

**OBSERVACIONES:** ¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada?

SI ( ) NO (X)

En caso de Si, ¿Qué dimensión o ítem falta?

**DECISIÓN DEL EXPERTO:** El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO( )

**APELLIDOS Y NOMBRES:** HUARINGA DE LA CRUZ , Betsaida Brigida

**GRADO ACADÉMICO:** Maestra en gestión de los servicios de la salud.

Betsaida Brigida, HUARINGA DE LA CRUZ  
Maestra en gestión de los servicios de la salud



## CUESTIONARIO

Objetivo. – Identificar las características fundamentales de los Directivos y Obstetras del Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Julio César Demarini Caro.

### I. DATOS GENERALES DEL PERSONAL DIRECTIVO Y OBSTERAS:

1.1.- Edad: .....

1.2 Cargo u ocupación : .....

1.2.- Sexo: Masculino : ( ) Femenino ( )

1.3.- Estado civil:

- a) Soltero : ( )
- b) Casado: ( )
- c) Viudo: ( )
- d) Divorciado : ( )
- e) Otro: ( )

1.4.- Procedencia: .....

### II. INSTRUCCIONES

- a. Estimado Directivo y Profesional Obstetra a continuación, encontrara una serie de preguntas acerca del clima organizacional y el desempeño laboral que se percibe en el Regional Docente de Medicina Tropical Julio César Demarini Caro. Le pido su colaboración respondiendo a ellas tal como usted considere adecuado. No existen respuestas correctas o incorrectas.
- b. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y sin accesibilidad a terceras personas.
- c. El objetivo de estudio es Determinar la influencia del clima organizacional, en el desempeño laboral de los Obstetras, en el Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Julio César Demarini Caro de La Merced.





d. La escala de medición es de 1 hasta 5, como se muestra a continuación.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo ni es desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	PREGUNTAS CLIMA ORGANIZACIONAL (DIRECTIVO)	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
1	¿Ud. Cree, que en el comportamiento organizacional es con motivación?					
2	¿Ud. Cree, que en el comportamiento organizacional existe buena comunicación?					
3	¿Dentro del comportamiento organizacional, existe buenas relaciones interpersonales en el trabajo?					
4	¿Ud. Cree, que funciona adecuadamente la estructura organizacional?					
5	¿Ud. Cree, que las condiciones de trabajo son los más adecuados dentro de la estructura organizacional?					
6	¿Ud. Cree, que existe estímulos para que se desarrolle el Hospital como organización del estado?					
7	¿Ud. Cree, que el liderazgo que asumiste es el más adecuado en el Hospital?					
8	¿Ud. Cree, que las decisiones asumidas está orientada a la solución de conflictos en los trabajadores y pacientes que acuden al Hospital?					
9	¿Existe trabajo en equipo como parte de las decisiones asumidas por los Directivos del Hospital?					
10	¿La participación del Personal Directivo y los servidores asistenciales y administrativos es adecuado?					
N°	PREGUNTAS DESEMPEÑO LABORAL (OBSTETRA)	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
1	¿Se encuentra satisfecho con las actividades que desarrolla en el trabajo?					
2	¿Cumple sus actividades oportunamente en su Centro de trabajo?					
3	¿Comete el mínimo de errores durante el desarrollo de sus actividades en la institución donde labora?					
4	¿Evita los conflictos en el desarrollo de sus actividades?					
5	¿Se muestra muy respetuoso y amable en el trato a sus compañeros y pacientes?					



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN  
ESCUELA DE POS GRADO



6	¿Tiene gran capacidad para resolver los problemas que se presenten el trabajo?					
7	¿Tiene gran capacidad para resolver los problemas que se presenten el trabajo?					
8	¿Tiene buenas relaciones personales con sus colegas y pacientes en el servicio?					
9	¿Planifica sus actividades con anterioridad antes de realizar?					
10	¿Se preocupa por alcanzar las metas establecidas en su centro de trabajo?					

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

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

**SUFICIENCIA:** Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta

**CLARIDAD:** El ítem se comprende fácilmente, es decir sus sintácticas y semánticas son adecuadas

**OBSERVACIONES:** ¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada?

SI ( ) NO (X)

En caso de Si, ¿Qué dimensión o ítem falta?

**DECISIÓN DEL EXPERTO:** El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )

**VALIDADOR DE LA PARTE METODOLÓGICA**

**APELLIDOS Y NOMBRES:** PORRAS COSME , Sanyorei

**GRADO ACADÉMICO:** Doctora en Educación por la UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLAREAL - PERÚ

Sanyorei, PORRAS COSME  
Doctora en Educación

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	MATERIAL Y METODOS																					
<p><b>PROBLEMA</b> ¿Cómo influye el clima organizacional, en el desempeño laboral de los Obstetras, en el Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Julio César Demarini Caro, La Merced – Chanchamayo, 2022?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECIFICOS:</b> ¿Cómo son las características personales de los Directivos y Obstetras del Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Julio César Demarini Caro?.</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar la influencia del clima organizacional, en el desempeño laboral de los Obstetras, en el Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Julio César Demarini Caro, La Merced – Chanchamayo, 2022</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS:</b> Identificar las características personales de los</p>	<p><b>HIPOTESIS GENERAL</b> “El adecuado clima organizacional influye favorablemente en el desempeño laboral con éxito de los Obstetras, en el Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Julio César Demarini Caro, La Merced – Chanchamayo, 2022”.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE.-  CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE.-  DESEMPEÑO LABORAL DE LOS</p>	<p>ADECUADO  MEDIANAMENTE ADECUADO  INADECUADO  FAVORABLE  MEDIANAMA</p>	<p>Tipo de investigación: Sustantiva de nivel descriptivo. Método: Descriptivo Diseño:  DISEÑO DESCRIPTIVO CORRELACIONAL</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2"></th> <th colspan="4">VARIABLES</th> </tr> <tr> <th>GRU</th> <th>V</th> <th>V</th> <th>V</th> <th>Vn</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>PO</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td></td> </tr> <tr> <td>G1</td> <td>E 1</td> <td>E 1</td> <td>E 1</td> <td>E1</td> </tr> </tbody> </table> <p>Muestra:.  Constituye el 100% del personal directivo y</p>			VARIABLES				GRU	V	V	V	Vn	PO	1	2	3		G1	E 1	E 1	E 1	E1
		VARIABLES																								
GRU	V	V	V	Vn																						
PO	1	2	3																							
G1	E 1	E 1	E 1	E1																						



<p>¿Cómo es el clima organizacional, en el Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Julio César Demarini Caro?.</p> <p>¿Cómo es el desempeño laboral, de los Obstetras, en el Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Julio César Demarini Caro?.</p> <p>¿Cómo es la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los Obstetras, en el Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Julio César Demarini Caro, La Merced –</p>	<p>Directivos y Obstetras del Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Julio César Demarini Caro.</p> <p>Identificar el clima organizacional, en el Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Julio César Demarini Caro.</p> <p>Identificar el desempeño laboral, de los Obstetras, en el Hospital Regional Docente de Medicina Tropical</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS:</p>	<p>OBSTETRAS</p>	<p>MNETE FAVORABLE</p> <p>DESFAVORABLE</p>	<p>Obstetras, que trabajan en el Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Julio César Demarini Caro durante los meses de setiembre a noviembre del 2022.</p>
---	---	-------------------------------	------------------	--	--

Chanchamayo?	Julio César Demarini Caro.  Relacionar el clima organizacional, en el desempeño laboral de los Obstetras, en el Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Julio César Demarini Caro, La Merced – Chanchamayo, 2022				
--------------	---	--	--	--	--

