



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Comunicación interdisciplinaria y su asociación con el desempeño
laboral del personal de salud de un hospital de Guayaquil- 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Fernandez Santana, Beatriz del Rocio (orcid.org/0009-0009-0648-0934)

ASESORAS:

Dra. Linares Purisaca, Geovana Elizabeth (orcid.org/0000-0002-0950-7954)

Mg. Garcia Parrilla, Joyce Daniela (orcid.org/0000-0002-0622-8079)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

PIURA — PERÚ

2024

Dedicatoria

Este trabajo va dedicado primeramente a mí, a mi como persona, como estudiante, como madre, para de esta manera lograr demostrar a mis hijos que son mi mayor motivo de inspiración que nada en la vida es imposible, que con dedicación, empeño y un poquito de esfuerzo somos capaces de lograr todo lo que nos proponemos.

Así mismo, este trabajo de investigación está dedicado a todas y cada una de las personas que están a mi alrededor brindándome su apoyo y colaborando a que todo esto sea posible.

Agradecimiento

En primer lugar, agradezco a Dios por haberme brindado fortaleza y decisión para haber llegado hasta donde estoy hoy.

Agradezco de forma muy puntual a mi docente y tutora de tesis, Dra. Geovana Elizabeth Linares Purisaca, por su ayuda y apoyo incondicional durante todo el proceso.

A mis compañeros de trabajo que colaboraron con el desarrollo del trabajo de investigación.

A mi familia y amistades quienes siempre me dijeron la felicito, siga adelante que usted puede, no se rinda, eso entre otras cosas.

Infinitamente agradecida!!

Declaratoria de autenticidad del asesor



ESCUELA DE POSGRADO
ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA
SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LINARES PURISACA GEOVANA ELIZABETH, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "COMUNICACIÓN INTERDISCIPLINARIA Y SU ASOCIACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL DE GUAYAQUIL- 2023", cuyo autor es FERNANDEZ SANTANA BEATRIZ DEL ROCIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 12 de Enero del 2024

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|---|--|
| LINARES PURISACA GEOVANA ELIZABETH DNI: 16786660 ORCID: 0000-0002-0950-7954 | Firmado electrónicamente por: LPURISACAG el 12- 01-2024 12:49:32 |

Código documento Trilce: TRI - 0731641



Declaratoria de originalidad del autor/ autores



ESCUELA DE POSGRADO
ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA
SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, FERNANDEZ SANTANA BEATRIZ DEL ROCIO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "COMUNICACIÓN INTERDISCIPLINARIA Y SU ASOCIACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL DE GUAYAQUIL- 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

| Nombres y Apellidos | Firma |
|--|---|
| BEATRIZ DEL ROCIO FERNANDEZ SANTANA PASAPORTE: A8399823 ORCID: 0009-0009-0648-0934 | Firmado electrónicamente por: DFERNANDEZSA28 el 08-01-2024 16:08:34 |

Código documento Trilce: TRI - 0724479



Índice de contenidos

| | Pág. |
|--|------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Declaratoria de autenticidad del asesor | iv |
| Declaratoria de originalidad del autor/ autores | v |
| Índice de contenidos | vi |
| Índice de tablas | vii |
| Índice de figuras | viii |
| RESUMEN | ix |
| ABSTRACT | x |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 4 |
| III. METODOLOGÍA | 15 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 15 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 16 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo | 17 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 18 |
| 3.5. Procedimientos | 20 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 20 |
| 3.7. Aspectos éticos | 21 |
| IV. RESULTADOS | 22 |
| 4.1. Resultados descriptivos | 22 |
| 4.2. Resultados inferenciales | 26 |
| V. DISCUSIÓN | 31 |
| VI. CONCLUSIONES | 38 |
| VII. RECOMENDACIONES | 39 |
| REFERENCIAS | 40 |
| ANEXOS | |

Índice de tablas

| | Pág. |
|--|------|
| Tabla 1 Asociación entre la comunicación interdisciplinaria y el desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Guayaquil, 2023 | 22 |
| Tabla 2 Asociación entre la comunicación ascendente y el desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Guayaquil, 2023 | 23 |
| Tabla 3 Asociación entre la comunicación descendente y el desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Guayaquil, 2023 | 24 |
| Tabla 4 Asociación entre la comunicación horizontal y el desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Guayaquil, 2023 | 25 |
| Tabla 5 Prueba de normalidad | 26 |
| Tabla 6 Correlación general entre la comunicación interdisciplinaria y el desempeño laboral | 27 |
| Tabla 7 Correlación general entre la comunicación ascendente y el desempeño laboral. | 28 |
| Tabla 8 Correlación general entre la comunicación descendente y el desempeño laboral | 29 |
| Tabla 9 Correlación general entre la comunicación horizontal y el desempeño laboral | 30 |

Índice de figuras

| | Pág. |
|---|------|
| Figura 1 Diseño no experimental correlacional | 16 |

RESUMEN

La comunicación interdisciplinaria en el entorno sanitario es un aspecto fundamental para garantizar la atención médica efectiva y la mejora en las condiciones de vida de los individuos afectados. En cambio, el desempeño laboral es el nivel de rendimiento y productividad que un individuo muestra en su puesto de trabajo, representando cómo ayuda a alcanzar los objetivos de la entidad. El objetivo general fue determinar la asociación entre la comunicación interdisciplinaria y el desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Guayaquil, 2023. La metodología que se empleó fue la investigación básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental correlacional, mientras que la muestra estuvo conformada por 60 profesionales de la salud y el instrumento fue el cuestionario. Los resultados indicaron que los profesionales de la salud que demostraron una buena comunicación ascendente (56.7%), comunicación descendente (50.0%) y horizontal (53.3%), también tuvieron un buen desempeño laboral. Por lo tanto, se concluyó que la comunicación interdisciplinaria se relaciona con el rendimiento laboral, al conseguir un coeficiente Rho de 0.600 con una significancia de $p < 0.05$.

Palabras Clave: Comunicación interdisciplinaria, desempeño laboral, personal de salud, comunicación ascendente y comunicación descendente.

ABSTRACT

Interdisciplinary communication in the healthcare environment is a fundamental aspect to guarantee effective medical care and improvement in the living conditions of affected individuals. On the other hand, job performance is the level of performance and productivity that an individual shows in their job, representing how they help achieve the entity's objectives. The general objective was to determine the association between interdisciplinary communication and the work performance of health personnel in a hospital in Guayaquil, 2023. The methodology used was basic research, quantitative approach, non-experimental correlational design, while the sample was made up of 60 health professionals and the instrument was the questionnaire. The results indicated that health professionals who demonstrated good upward communication (56.7%), downward communication (50.0%) and horizontal communication (53.3%), also had good job performance. Therefore, it was concluded that interdisciplinary communication is related to work performance, achieving a Rho coefficient of 0.600 with a significance of $p < 0.05$.

Keywords: Interdisciplinary communication, work performance, health personnel, upward communication and downward communication.

I. INTRODUCCIÓN

La comunicación interdisciplinaria en el entorno sanitario es un aspecto fundamental para garantizar la atención médica efectiva y el mejoramiento de las circunstancias de vida de los individuos afectados. Esto cobra una relevancia aún mayor, ya que se ha reconocido su estrecha asociación con rendimiento en los hospitales de la región (Cabrera, 2023). La interacción fluida y eficiente entre profesionales de diversas disciplinas, como médicos, enfermeros, terapeutas y especialistas, es esencial para ofrecer un cuidado integral y brindar respuestas adecuadas a los desafíos médicos contemporáneos.

A nivel mundial, se reconoce que, en el ambiente de trabajo, la comunicación efectiva desempeña un papel primordial; sin embargo, el 86% de los trabajadores destacan la falta de esta y colaboración como una de las causas de fracasos en el ámbito laboral. También se reconoce que, la mejora relativa a la comunicación dentro de la organización puede mejorar el desempeño hasta en un 25% (Barraclough, 2020). Además, se evidencia que la confianza del 45% de los empleados ha sido impactada por la mala comunicación.

Por otro lado, el 28% determina que la mala comunicación impide el desarrollo y la entrega del trabajo a tiempo, mientras que, el 30% aseveró que su productividad puede mejorar con el empleo de mejores tecnologías y habilidades de comunicación (Barraclough, 2020). Dentro de la atención sanitaria, más de 7,000 demandas por negligencia médica se atribuyen a las fallas de comunicación entre el personal, resultando en \$1.7 mil millones en costos por negligencia y en aproximadamente 2000 muertes que pudieron evitarse. En este ámbito, el 80% de los errores médicos graves que comete el personal de salud es producto de la falta de comunicación entre los profesionales (HIPAA Journal, 2020).

En México, se identificó que la falta de comunicación es un problema que afecta al 65% del personal de primera línea que aluden a profesionales sanitarios, tales como doctores y enfermeros. Esto debido a que la comunicación no llega a las áreas respectivas, afectando el desarrollo del trabajo, la cultura organizacional de las instituciones y a su vez, el desempeño laboral (Hernández, 2022).

En Ecuador, el 80% de deficiencias que existen entre el paciente y los colaboradores sanitarios se debe a una mala comunicación. En este marco, los profesionales de salud utilizan expresiones muy técnicas que dificultan la comprensión de la información en el paciente. Por ende, establecer un enfoque centrado en este resulta fundamental no solo para mejorar el desempeño del profesional, sino también para garantizar la seguridad del usuario (Heredia, 2019).

Referente al problema local, el estudio se realiza en un hospital pediátrico, una unidad hospitalaria de tercer nivel ubicada en la ciudad de Guayaquil. Está compuesto por 1,278 empleados, distribuidos en diversas áreas de especialización médica pediátrica, tales como urología, traumatología y ortopedia, reumatología, psicología, psiquiatría, neonatología, neurocirugía, nefrología, cirugía pediátrica, entre otras especialidades; y cuenta con 385 camas para la atención de los niños.

Allí se han identificado que los problemas más prominentes relacionados con la comunicación que están impactando negativamente en el rendimiento incluyen la falta de coordinación entre equipos médicos y departamentos, la ineficacia en la transmisión de información, la dificultad en situaciones de emergencia, la incompreensión entre líderes y empleados, y la ausencia de canales efectivos para expresar inquietudes.

A partir de aquello, la pregunta de investigación es: ¿Existe una asociación significativa entre la comunicación interdisciplinaria y el desempeño laboral del personal de salud en un hospital de Guayaquil en 2023? Esta investigación se realizó porque se requiere reconocer la asociación de la comunicación interdisciplinaria con el desempeño laboral en un hospital de Guayaquil. Al mismo tiempo, se efectúa para identificar posibilidades de mejora orientadas a la calidad de la atención médica.

Como aporte social, beneficia directamente a los colaboradores sanitarios del hospital, mejorando rendimiento y promoviendo un ambiente de trabajo más efectivo. Además, los pacientes se benefician al recibir una atención médica de mayor calidad y coordinada. El aporte teórico para este trabajo se establece en la imperativa pertinencia de entender y enfrentar las dificultades de la comunicación

interdisciplinaria en el entorno sanitario, respaldada por la literatura existente que destaca su importancia para la excelencia del servicio médico.

Por ello, se fundamenta en la Teoría del flujo de información de Shannon y Weaver. Desde una perspectiva metodológica, se busca emplear instrumentos confiables y validados para analizar de forma exacta la asociación entre la comunicación interdisciplinaria y el desempeño laboral en el hospital de Guayaquil. Conforme lo expuesto, se destacan dos instrumentos, el primero con tres dimensiones para evaluar la comunicación, y el segundo con cuatro dimensiones para medir el desempeño laboral. Esto contribuye a la evolución de la investigación, al alcance de los objetivos y el planteamiento de conclusiones específicas.

En consecuencia, el objetivo general fue determinar la asociación entre la comunicación interdisciplinaria y el desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Guayaquil, 2023. Los objetivos específicos fueron: 1. Determinar la asociación entre la comunicación ascendente y el desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Guayaquil, 2023; 2. identificar la asociación entre la comunicación descendente y el desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Guayaquil, 2023; y, 3. delimitar la asociación entre la comunicación horizontal y el desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Guayaquil, 2023.

De la misma manera, la hipótesis general fue: Existe una asociación entre la comunicación Interdisciplinaria y el desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Guayaquil, 2023. Como hipótesis nula se determina: No existe una asociación entre la comunicación Interdisciplinaria y el desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Guayaquil, 2023. Las hipótesis específicas fueron: Existe una asociación entre la comunicación ascendente y el desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Guayaquil, 2023; Existe una asociación entre la comunicación descendente y el desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Guayaquil, 2023; y, Existe una asociación entre la comunicación horizontal y el desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Guayaquil, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Internacionalmente, el trabajo desarrollado por Sung et al. (2020) en Corea del Sur trató acerca de la comunicación en hospitales y su efecto en el desempeño organizacional. A nivel metodológico, se empleó el factor descriptivo y la muestra fue de 298 profesionales médicos y técnicos de hospitales; la encuesta fue la técnica. Los resultados demostraron que la comunicación obtuvo una media de 3.42, lo que se debió a la dimensión descendente con un promedio de 3.71, ascendente de 3.49, horizontal con 3.28, y la comunicación informal de 3.17, mientras que el desempeño laboral fue de una media de 3.60. La comunicación ascendente ($r = 37$; $p < 0.01$), descendente ($r = 31$; $p < 0.01$), se relacionó de manera positiva, mientras que la horizontal ($r = -41$; $p < 0.01$) se asoció negativamente con el desempeño laboral.

El trabajo llevado a cabo por Jung (2020) en Corea del Sur se refirió a la relación entre la comunicación y el desempeño laboral del personal de enfermería. La metodología aplicada fue una investigación descriptiva correlacional, con una muestra de 392 enfermeras y como instrumento el cuestionario. Los hallazgos demostraron que la comunicación ascendente (0.442), descendente (0.258) y horizontal (0.643) se relacionan con la variable desempeño laboral. Por lo tanto, se concluyó que la comunicación se asocia moderada y positivamente con el rendimiento laboral al obtener un coeficiente (0.684) y una significancia ($p < 0.01$). Esto significa que cuanto mayor sea la conciencia comunicativa de la enfermería, mayor será su desempeño laboral.

Damián et al. (2021) elaboraron una investigación en Chimbote, Perú, sobre la comunicación y el desempeño, con el fin de conocer la asociación entre la comunicación interna y el rendimiento en el trabajo de profesionales de la salud en Perú en el contexto de la pandemia. El trabajo fue de naturaleza descriptiva y correlacional, en el cual participaron 100 empleados del departamento Materno-infantil de una institución pública de salud. Se desarrolló con dos instrumentos: el Cuestionario de Satisfacción de Comunicación Interna y el de Desempeño Laboral.

Los hallazgos del estudio revelaron que el 57% de las personas encuestadas calificó la comunicación como nivel medio, debido a que sus tres dimensiones obtuvieron un grado medio, siendo estas la dimensión descendente (52%), ascendente (44%) y horizontal (58%). Además, se identificó que las variables de comunicación y desempeño laboral están asociadas, con un coeficiente $r=0.276$. Se concluye que la comunicación y desempeño están asociados; estos hallazgos subrayan la relevancia de la comunicación interna en las instituciones de atención médica.

El trabajo desarrollado por Jeong y Han (2020) en Corea del Sur estuvo enfocado en evaluar la comunicación y el desempeño laboral de las enfermeras de un centro de atención médica. La metodología que se usó fue el estudio descriptivo, una muestra de 130 enfermeras y el instrumento fue el cuestionario. Los resultados mostraron que la comunicación obtuvo una media de 3.92 y el desempeño laboral fue de 4.17. Se concluyó que la comunicación se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral de enfermería al conseguir un coeficiente ($r = 0.53$) y una significancia ($p < 0.01$).

En Gyeongju, Corea la investigación de los autores Kim y Sim (2020) tuvo el propósito de indagar la relación estructural entre las competencias comunicativas de las enfermeras clínicas y el rendimiento en el personal de enfermería. Se empleó un análisis cuantitativo para identificar los elementos que impactan en la calidad del trabajo de enfermería, con una muestra de 168 profesionales y un cuestionario Modelo estructural para la comunicación, el autoliderazgo, la autoeficacia y el desempeño de la enfermería. Los resultados revelaron que la competencia comunicativa está vinculada al rendimiento de enfermería, con un coeficiente de ($r=0.498$) y una significancia ($p < 0.01$). Esto sugiere que podría existir una influencia mediadora completa de la habilidad de comunicación en el rendimiento de enfermería a través de la autoeficacia percibida.

A nivel nacional, el estudio elaborado por Morocho (2023) tuvo el fin de evaluar la influencia de las competencias interpersonales, destacando la comunicación en la ejecución de labores de los empleados sanitarios en un Hospital Básico de Loja,

Ecuador, durante el año 2022. La metodología adoptada se caracterizó por ser aplicada, cuantitativa, transeccional y no experimental, participaron 72 profesionales por medio del cuestionario sobre el desempeño laboral. Los resultados descriptivos demostraron que el 84.6% del personal de la salud obtuvo un desempeño laboral alto, mientras que el 15.4% de ellos consiguió un grado regular. Por consiguiente, se concluyó que entre los empleados el objetivo de establecer una comunicación eficiente para mejorar el rendimiento laboral debe mejorarse; en síntesis, la comunicación efectiva es fundamental para acrecentar el desempeño de los colaboradores.

El estudio elaborado por Aragadvay (2022) en Riobamba, tuvo el objetivo de examinar la comunicación y su efecto en el rendimiento del personal en un hospital de nivel básico con el fin de elevar la eficiencia en el entorno laboral. El enfoque metodológico implicó un diseño de índole no experimental cuantitativo de naturaleza transeccional, carácter descriptivo y correlativo, una muestra de 57 profesionales y dos cuestionarios: Comunicación Interna y desempeño laboral. Los hallazgos indican que un 45.6% de los empleados exhiben una comunicación efectiva dentro de la institución. No obstante, el 57.9% de los colaboradores afirmaron que rara vez reciben instrucciones operativas e información de otras áreas. Se concluye que, la comunicación se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral.

Pino et al. (2021) elaboraron un trabajo con el fin de analizar la repercusión del ambiente de trabajo destacando la comunicación en el rendimiento de los empleados del Hospital Tipo B ubicado en la Provincia de Tungurahua. La metodología empleada en la investigación se caracterizó por ser cuantitativa, de carácter empírico, con un enfoque de estudio analítico, descriptivo y correlativo, una muestra de 30 personas y el Cuestionario sobre la Comunicación y Desempeño laboral.

Los hallazgos señalan que un 43% de los participantes mencionaron que casi siempre se da una comunicación interpersonal propicia entre colaboradores, el 30% afirmó que es siempre, el 17% en ocasiones. Además, el desempeño laboral

alcanzó un grado alto en sus tres dimensiones: productividad, eficacia y eficiencia. Se concluye que existen similitudes en la elección de ciertas respuestas con porcentajes idénticos tanto en los aspectos relacionados con la comunicación como en el desempeño en el trabajo. Por lo que se demostró que la comunicación dentro del ambiente de labores y el desempeño laboral están asociados directamente.

El estudio Caisa y Ayala (2021) desarrollaron un trabajo con el fin de determinar si el entorno laboral afecta el rendimiento de los colaboradores administrativos que prestan sus servicios en Distritos Sanitarios de Cotopaxi. El estudio fue de índole cuantitativa, transeccional, no experimental y un alcance correlacional y descriptivo, se hizo el estudio a 50 colaboradores. Se ejecutó un cuestionario para valorar ambas variables.

Los resultados obtenidos revelaron que el 29.6% del personal de salud siempre aplica la comunicación, seguido del 27.8% que lo hace casi nunca. Las dimensiones demostraron un alto desempeño laboral, en especial la planificación, la oportunidad, la discreción y confiabilidad, la iniciativa, la calidad del trabajo, el cumplimiento y las relaciones interpersonales. Al final, se demostró mediante la correlación de Spearman que la comunicación sustenta una relación baja con el desempeño laboral al obtener un coeficiente ($r=0.192$) y una significancia menor a 0,001. Esto indica que, aunque la comunicación puede tener algún efecto en el desempeño laboral, este efecto es relativamente pequeño.

El estudio de Palacios (2019) en Manabí-Ecuador, se desarrolló con el fin de verificar los componentes involucrados en el rendimiento de los colaboradores administrativos de los Distritos sanitarios en dicho lugar. En consideración de aquello, se aplicó un estudio cuantitativo y se caracterizó por un alcance descriptivo de naturaleza correlacional. En este proceso, se administraron 312 cuestionarios utilizando el Cuestionario de percepción del clima organizacional y otro para medir el desempeño laboral.

Los hallazgos demostraron que la comunicación y el desempeño laboral se asocian significativamente (sig. 0.001); esto permite reconocer que, a mejor comunicación,

mayor será el rendimiento del personal. En conclusión, hay una positiva relación entre los factores de supervisión, autorrealización, condiciones e involucramiento laboral con el rendimiento (sig. <0.05), demostrando que, a medida que dichos criterios mejoran, también lo hará el rendimiento de los profesionales.

En relación con los fundamentos teóricos, se integran la comunicación interdisciplinaria y el desempeño laboral. Con respecto a la comunicación interdisciplinaria, esta es un proceso de compartir información, pensamientos y saberes entre expertos de distintas disciplinas o campos de estudio con el objetivo de abordar cuestiones complejas o retos que requieren una comprensión holística y una solución integral (Rodríguez & Barranquerov, 2022). En este proceso, se busca la integración de enfoques, teorías y metodologías provenientes de diferentes áreas para enriquecer la comprensión y encontrar soluciones más efectivas (Dahm et al., 2019).

Conforme lo expuesto, se interpreta la comunicación interdisciplinaria como una interacción y colaboración entre diferentes disciplinas cuya finalidad es abordar problemas o temas que requieren la combinación de enfoques y perspectivas diversas (Liu et al., 2021). Dentro del campo de la salud, dicha colaboración resulta fundamental para asegurar una atención de excelencia y abordar de manera efectiva los requerimientos de los pacientes (Whittington et al., 2020).

La importancia de la comunicación interdisciplinaria radica en que orienta la resolución de problemas complejos, promueve la ampliación de perspectivas, mejora la innovación y conlleva al desarrollo de soluciones integrales (Góngora, 2018). En este ámbito, se destaca que la comunicación interdisciplinaria permite abordar desafíos de manera más efectiva al aprovechar el conocimiento y las habilidades de diversas disciplinas, lo que fomenta la diversidad de perspectivas y enfoques, enriqueciendo la reflexión analítica y la toma de decisiones al considerar múltiples puntos de vista (Han et al., 2019).

La colaboración interdisciplinaria es un motor de innovación, ya que permite la combinación de ideas y métodos diversos, lo que puede dar lugar a soluciones

nuevas y creativas. Al combinar el conocimiento de múltiples disciplinas en el marco de la salud, es más probable que se desarrollen soluciones integrales y sostenibles para los problemas, ya que se tienen en cuenta aspectos que podrían pasar desapercibidos en un enfoque unidisciplinario.

Con respecto a las características de la comunicación interdisciplinaria, se destaca la integración, la colaboración activa, la comunicación efectiva y el aprendizaje continuo. En relación con el primer criterio, una característica distintiva de la comunicación es la capacidad de integrar y sintetizar el conocimiento de diversas disciplinas, los expertos interdisciplinarios buscan fusionar ideas y teorías para generar una comprensión más holística de los fenómenos estudiados.

Por otro lado, la colaboración es una piedra angular de la comunicación interdisciplinaria. Los profesionales de diferentes disciplinas trabajan juntos, a menudo de manera sinérgica, para abordar problemas o preguntas que trascienden las fronteras tradicionales de sus campos (Jenkins et al., 2023). De igual forma, la habilidad para comunicar de manera efectiva es esencial; esto implica la capacidad de traducir y comunicar conceptos complejos entre diferentes disciplinas, superando las barreras lingüísticas y promoviendo la comprensión mutua.

Por último, la comunicación interdisciplinaria fomenta un compromiso constante con el aprendizaje; los profesionales involucrados están en un proceso de desarrollo intelectual continuo, adquiriendo nuevos conocimientos y habilidades a medida que interactúan con otros campos (Thoma et al., 2019). Estas características convergen para promover una comprensión más rica y completa de un fenómeno en particular, lo que la convierte en un enfoque crucial en la solución de situaciones problemáticas complejas y la expansión del conocimiento.

Dentro del marco de la salud, la comunicación interdisciplinaria resulta esencial para proporcionar un servicio de excelencia, enfocado en el paciente, seguro y efectivo. Para esta variable, se considera la teoría del flujo de información de Shannon y Weaver. Esta teoría, desarrollada en 1949, conceptualiza la comunicación como un proceso en el cual un mensaje es transmitido desde un

emisor a un receptor a través de un canal, y analiza cómo la información es codificada, transmitida y decodificada.

Shannon y Weaver introdujeron conceptos clave como la entropía y la redundancia, que permiten medir la cantidad de información transmitida y la efectividad de la comunicación, contribuyendo a una comprensión más profunda de los procesos de transmisión de información en diversos contextos comunicativos.

Esta teoría es fundamental para la comunicación interdisciplinaria en varios aspectos, uno de ellos, es que proporciona un marco conceptual sólido para comprender cómo se transmiten y reciben mensajes en diferentes disciplinas.

Al enfocarse en elementos como el emisor, el receptor, el canal y el ruido, permite a los profesionales de distintas áreas comprender mejor cómo se puede optimizar la comunicación en contextos interdisciplinarios (Mustaeva et al., 2022).

En el contexto del personal de salud, se determina que la aplicación de la teoría de Shannon y Weaver permite comprender cómo se transmiten los datos clínicos y la información relevante entre ellos. Esto contribuye a una comunicación más eficaz y una atención de calidad, promoviendo una mejor colaboración interdisciplinaria en beneficio de los pacientes.

Por otra parte, se determina que la evaluación de la comunicación interdisciplinaria es un proceso complejo que implica la valoración de la capacidad de individuos o grupos para comunicar de manera efectiva y colaborativa a través de las fronteras disciplinarias. Para llevar a cabo una evaluación rigurosa, se requiere la consideración de instrumentos con múltiples dimensiones y criterios; dentro de este contexto, se consideran como dimensiones la comunicación ascendente, descendente y horizontal (Choon et al., 2019).

Lo expuesto permite reconocer que la evaluación de la comunicación interdisciplinaria es esencial para facilitar la colaboración, la transmisión de saberes y la solución de situaciones complicadas en un mundo cada vez más interconectado. Contribuye a la innovación, al progreso de la ciencia y la toma de

decisiones informadas, lo que es crucial para abordar los desafíos contemporáneos.

Referente a la dimensión comunicación ascendente, en el contexto organizacional, se refiere a la transmisión de información desde los miembros del equipo o subordinados hacia los niveles jerárquicos superiores. Esta forma de comunicación es esencial para el flujo de retroalimentación, la identificación de problemas y la promoción de un ambiente de trabajo participativo. Además, simplifica la adopción de decisiones fundamentadas y contribuye a la mejora continua de la organización (Jacobsen & Salomonsen, 2020).

La comunicación ascendente suele involucrar la expresión de opiniones, sugerencias, inquietudes y la valoración del rendimiento, lo que nutre el *feedback* y el proceso de toma de decisiones, su efectividad es crucial para el éxito y la adaptabilidad de las organizaciones (Romero et al., 2020).

La comunicación descendente consiste en la transferencia de datos, instrucciones, políticas y directrices desde los niveles superiores de la jerarquía, como la alta dirección o supervisores, hacia los miembros del equipo o subordinados. Esta forma de comunicación es un medio fundamental para la distribución de metas, objetivos y la alineación con la visión de la organización (Promphet, 2020).

La comunicación descendente es esencial para asegurar consistencia en la toma de decisiones, así como para mantener una estructura organizativa eficiente y promover la ejecución efectiva de tareas y responsabilidades en la organización; su efectividad influye directamente en la implementación de estrategias y en la cohesión de la institución (Rezaee et al., 2022).

La comunicación horizontal involucra la interacción y transmisión de datos entre personas o departamentos en el mismo grado jerárquico o autoritario a la interna de una institución. La comunicación horizontal suele ser ágil y flexible, lo que permite adaptarse rápidamente a las necesidades operativas y fomentar el trabajo en equipo (Kalogiannidis, 2020).

Esta forma de comunicación es esencial para la coordinación, el compartir de saberes y la cooperación entre pares en la empresa, además, contribuye a resolver problemas y a tomar decisiones colaborativas, y promueve un ambiente de trabajo eficiente y cohesionado (Mahvar et al., 2020).

En lo que refiere al desempeño laboral, Chiavenato (2009) lo define como el nivel de rendimiento y productividad que un individuo expone en su puesto de trabajo, representando cómo ayuda a alcanzar los objetivos de la entidad. También se define como la habilidad de una persona para cumplir con sus tareas o compromisos laborales de forma eficiente y eficaz (Topa et al., 2022).

Este concepto implica la evaluación de competencias, habilidades y resultados en el entorno de trabajo (Esthi & Savhira, 2019). El rendimiento en las labores es fundamental para lograr las metas o propósitos planteados de la organización, y su análisis suele involucrar tanto la perspectiva individual como la colectiva.

El desempeño laboral revisa una significativa importancia en el contexto organizacional, dado que constituye el elemento fundamental para lograr las metas empresariales. Las características esenciales del desempeño laboral incluyen la medición de competencias, resultados cuantificables y su influencia directa en la productividad y ganancia de la institución.

La retroalimentación constante, la evaluación objetiva y la alineación con los valores y metas de la organización son elementos cruciales para su mejora continua (Pandey, 2018). Según lo expuesto, un desempeño laboral eficaz contribuye al confort de los trabajadores y a la complacencia de los usuarios.

Respecto a la base teórica que respalda esta variable, se integra la estructura teórica de Campbell, que se establece en la premisa de que el desempeño en el trabajo es el resultado de múltiples factores interrelacionados. Este enfoque considera la influencia de características individuales, como habilidades y motivación, así como el *feedback* y el soporte de la organización (Cuello et al., 2020). A través de esta teoría, se obtiene un enfoque holístico que brinda una

comprensión más completa de cómo evaluar el rendimiento en el entorno de labores.

La valoración del rendimiento en el trabajo es un procedimiento crítico que implica la medición y el análisis sistemático del desempeño de los trabajadores en función de las metas organizacionales (Manzoor et al., 2019). Las dimensiones consideradas para evaluar el desempeño laboral aluden al desempeño de la tarea, adaptativo, proactivo y contextual (Ramírez & Nazar, 2019).

A través de estos criterios evaluativos se puede adquirir datos relevantes para la selección de opiniones, integrando la identificación de áreas de mejora y el reconocimiento de talento, siendo esencial para la mejora continua.

La realización de la labor se relaciona con la ejecución de las responsabilidades laborales específicas y directamente relacionadas con el puesto de trabajo, este incluye lograr resultados de manera eficiente y efectiva en el desempeño de las tareas y tareas designadas (Nemteanu & Dabija, 2021).

Para el personal de salud, esta dimensión es esencial, ya que implica la ejecución precisa de procedimientos médicos y el cumplimiento de protocolos con el fin de asegurar la seguridad y la excelencia en la atención al paciente.

El desempeño contextual engloba el comportamiento de un empleado en el entorno de trabajo que no está directamente relacionado con sus tareas principales.

Esto involucra la contribución a la cultura organizacional, el apoyo a colegas y la participación en actividades que benefician al equipo y la empresa (Palenzuela et al., 2019).

En el entorno de atención médica, la colaboración interdisciplinaria y la comunicación efectiva son fundamentales para brindar un cuidado integral y una experiencia satisfactoria.

El desempeño adaptativo se relaciona con lo capaz que es un empleado para ajustarse a modificaciones en el contexto laboral y enfrentar situaciones novedosas de manera efectiva.

Dentro de este contexto se integra elementos como la flexibilidad, la resolución de problemas y la adaptación a nuevas circunstancias (Krijgsheld et al., 2022).

El desempeño adaptativo en el personal de salud es esencial debido al veloz avance de la medicina y la imperiosa demanda de mantenerse al día con las últimas tecnologías, lo que garantiza una atención actualizada y efectiva.

El desempeño proactivo se orienta a la iniciativa y la anticipación de necesidades o problemas en el trabajo. Es decir, implica la búsqueda activa de oportunidades para mejorar, innovar y tomar adicionales más allá de las medidas laborales tradicionales (Hu et al., 2021).

En el contexto de la salud, el desempeño proactivo del personal puede anticipar las necesidades del paciente y buscar constantemente mejoras en los procesos clínicos, lo que puede marcar la diferencia en la calidad de la atención y la seguridad del paciente.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Este trabajo es básico en virtud de centrarse en la exploración de la asociación entre la comunicación interdisciplinaria y el desempeño laboral de los colaboradores sanitarios, sin necesariamente buscar aplicaciones prácticas inmediatas.

En otras palabras, se buscó generar conocimientos teóricos que permitan comprender el fenómeno estudiado. Al respecto, Concytec (2021) definió que la investigación básica tiene como propósito comprender de manera integral los aspectos relevantes de los fenómenos, los elementos observables y las interconexiones entre ellos, con interés en lograr un conocimiento más profundo.

Conjuntamente este trabajo investigativo es de enfoque cuantitativo porque busca medir y cuantificar la asociación entre la comunicación interdisciplinaria y el desempeño laboral de los empleados sanitarios en un hospital de Guayaquil.

Se utilizaron datos numéricos y estadísticas con el fin de determinar la asociación entre estas variables y obtener hallazgos cuantitativos que respalden las conclusiones. Hurtado (2020) indicó que la investigación cuantitativa implica la recolección de datos aplicando instrumentos estandarizados, como cuestionarios, encuestas o mediciones, con el propósito de cuantificar y analizar patrones, relaciones en una población o muestra específica.

3.1.2. Diseño de investigación

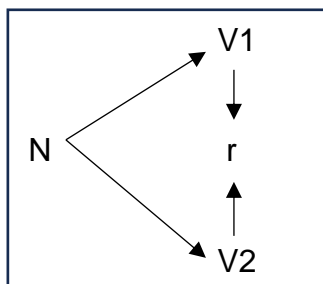
Este fue no experimental correlacional, dado que busca establecer relaciones y asociaciones entre variables, en este caso, la comunicación interdisciplinaria y el desempeño laboral de los empleados sanitarios. Se recopilan datos existentes o se observaron eventos tal como se presentan naturalmente en el contexto del hospital de Guayaquil para analizar posibles correlaciones.

Roy et al. (2019) explicaron que la investigación correlacional se fundamenta en la recolección de información de múltiples variables y su análisis estadístico para evaluar si existe una relación estadística significativa entre ellas. Este enfoque es

útil para comprender la asociación entre factores sin necesidad de manipular variables de manera experimental.

Figura 1

Diseño no experimental correlacional



Nota. n es la muestra; V1 es la variable comunicación interdisciplinaria; V2 es la variable desempeño laboral; r es la relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Se contempla la comunicación interdisciplinaria y el desempeño laboral como variables del estudio.

Variable: Comunicación interdisciplinaria

- **Definición conceptual:** Proceso de compartir de información, pensamientos y saberes entre expertos de distintas disciplinas o campos de estudio con el objetivo de abordar cuestiones complejas o retos que requieren una comprensión holística y una solución integral (Rodríguez & Barranquerov, 2022).
- **Definición operacional:** Se mide por medio de un cuestionario denominado escala de comunicación, que fue desarrollado inicialmente por Portugal de la mano del Instituto Departamental de Bellas Artes en el año 2005. Esta escala se encuentra constituida por tres dimensiones que aluden a la comunicación ascendente, descendente y horizontal.
- **Indicadores:** Desarrollo de preguntas, ausencia de dificultades, consulta a superiores, comunicación del progreso, manejo de dificultades, ausencia de problemas de opinión, brinda sugerencias, confianza para abordar problemas, conocimiento de las funciones, promoción del conocimiento, recepción de información, información de las actividades, claridad del trabajo, conocimiento de objetivos, fomentar un mejor trabajo,

reconocimiento, consideración del desempeño, recepción de mensajes positivos, apoyo de jefes, escucha activa del personal, escucha activa del colaborador, ambiente de comunicación, compartir información, apoyo de los compañeros, diálogo entre compañeros, resolución de problemas, manejo de situación conflictiva, estrategias de solución, comprensión entre colaboradores, comunicación adecuada, coordinación entre equipo de trabajo, desarrollo de reuniones.

- **Escala de medición:** Escala ordinal.

Variable: Desempeño laboral

- **Definición conceptual:** Se define como el nivel de rendimiento y productividad que un empleado muestra en su puesto de trabajo, representando su contribución a alcanzar los objetivos de la organización (Chiavenato, 2009).
- **Definición operacional:** Se mide por medio de un instrumento denominado cuestionario de desempeño laboral, que fue desarrollado por Raúl Ramírez en el año 2013, y cuenta con cuatro dimensiones que aluden al desempeño de la tarea, adaptativo, contextual y proactivo.
- **Indicadores:** Cumplimiento del trabajo, trabajo bien hecho, precisión de indicaciones, conocimiento del trabajo, desarrollo de varias tareas, cooperación en el trabajo, responsable, buenas relaciones, perseverancia en el trabajo, compromiso laboral, manejo adecuado del estrés, soluciones creativas, manejo de situaciones inciertas, aprendizaje rápido, ajuste a la diversidad de colegas, formas de hacer el trabajo, procedimientos innovadores, resolución de problemas, formas de resolución de conflictos, capacidades del personal.
- **Escala de medición:** Escala ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La investigación se efectuó en el área de terapia intensiva de un hospital de Guayaquil, mismo que está conformado por 60 personas. En este grupo de

profesionales se integran médicos, licenciados de enfermería y auxiliares de enfermería, con edades que varían entre los 30 a 45 años.

Los criterios de inclusión refieren:

- Personal de salud del área de terapia intensiva.
- Personal de salud del área de terapia intensiva que tiene la disposición de participar en la investigación.

Los criterios de exclusión son:

- Profesionales de salud de otras áreas
- Profesionales de salud que esté de vacaciones
- Profesionales de salud que no desea ser partícipe de la investigación.

Estos estándares se contemplaron con el fin de emplear al personal que está dispuesto a colaborar en el estudio y que son del área de análisis, lo que permitirá obtener datos confiables y precisos de la situación actual.

3.3.2. Muestra

Se contempló una muestra censal, es decir que, la información se recopiló de todos los componentes de la población, debido que es muy pequeña, siendo esta de 60 personas.

3.3.3. Muestreo

Dado que se utilizó una muestra censal donde se determina la integración de toda la población, se excluye el desarrollo de un muestreo.

La información se obtuvo de los 60 profesionales que son partícipes del área de terapia intensiva del hospital.

3.3.4. Unidad de análisis

Esta unidad se compone del personal sanitario del área de terapia intensiva del hospital de estudio, estos son, los médicos, licenciados de enfermería y auxiliares de enfermería.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se usó la encuesta, misma que será aplicada para medir las dos variables de este estudio. Estas encuestas tienen como finalidad evaluar la eficacia de la comunicación y el rendimiento de los empleados sanitarios en un entorno interdisciplinario.

Además, las encuestas se utilizaron para recabar datos numéricos que posibiliten reconocer el nivel de comunicación y desempeño que muestran los empleados sanitarios del hospital de estudio.

Consecuentemente, dicha información permitió identificar si las variables están asociadas.

En cuanto al instrumento, se enfatizó el uso de un cuestionario para recolectar datos de forma organizada, a través de un conjunto de interrogantes.

El cuestionario para medir la variable comunicación interdisciplinaria se denomina escala de comunicación, que fue creado en Portugal de la mano del Instituto Departamental de Bellas Artes en el año 2005.

No obstante, dicha escala ha pasado por diversos procesos de adaptación, generando el incremento de ítems.

Esta escala se encuentra constituida por tres dimensiones que aluden a la comunicación ascendente, descendente y horizontal, manteniendo un total de 34 preguntas que se valoran con cinco alternativas de la escala de Likert.

Estas aluden a: Siempre (5); Casi Siempre (4); Algunas Veces (3); Casi Nunca (2); y, Nunca (1).

Con respecto al número de preguntas por dimensiones, se determinó que la comunicación ascendente tiene 11 ítems, la comunicación descendente tiene 9 ítems y la comunicación horizontal tiene 14 ítems.

Referente a la confiabilidad y validez de la escala, Enríquez (2018) identificó una V de Aiken superior a 0.9 y un Alfa de Cronbach de 0.951 para la escala total. Asimismo, Pazmay (2020) reconoció un alfa superior a 0.7, evidenciando una buena consistencia interna.

Por otro lado, el instrumento para medir la segunda variable se denomina cuestionario de desempeño laboral, que fue elaborado por Raúl Ramírez en el año 2013. Este cuenta con cuatro dimensiones que aluden al desempeño de la tarea, adaptativo, contextual y proactivo, conformando un total de 20 preguntas.

Estas preguntas se valoran con cinco alternativas de la escala de Likert que son: Siempre (5); Muchas veces (4); Algunas Veces (3); Pocas veces (2); y Nunca (1). En relación con el número de ítems por dimensiones, se especifica que el desempeño de la tarea tiene 5 ítems, el desempeño contextual tiene 5 ítems, el desempeño adaptativo tiene 5 ítems, y el desempeño proactivo tiene 5 ítems.

Referente a la confiabilidad y validez del cuestionario, Ramírez (2013) encontró un Alfa de Cronbach de 0.91 para el desempeño de la tarea, 0.89 para el desempeño contextual, 0.90 para el desempeño adaptativo y 0.95 para el desempeño proactivo. De igual forma, Geraldo (2022) identificó una V de Aiken superior a 0.90 con un Alfa de Cronbach de 0.87 para el instrumento en general, exponiendo una buena consistencia interna.

3.5. Procedimientos

Se inició con una coordinación previa entre la investigadora, los directivos del hospital y el jefe del área de terapia intensiva, esto con la finalidad de manifestar el interés de realizar un estudio dentro de la institución. Por consiguiente, se efectuó el permiso respectivo a través de una carta que formalizó la ejecución del estudio.

Es fundamental mencionar que, ambos instrumentos fueron aplicados en línea; esto implica la creación de los cuestionarios en Google Forms y la generación de un Link que se compartió con el personal de salud del área de terapia intensiva.

De este modo, los resultados se recopilarán en una base de datos que permitieron analizar y obtener resultados precisos.

3.6. Método de análisis de datos

Se hará uso del software IBM® SPSS v26 y la aplicación de Excel. En primer lugar, se empleó el Excel para extraer la base de datos, cuantificarlas y determinar los niveles de la comunicación interdisciplinaria y el desempeño laboral.

En cuanto al software SPSS, este permitió obtener resultados inferenciales.

Es decir, posibilitara encontrar la presencia o ausencia de una asociación entre las variables.

Para esto, se desarrolló inicialmente una prueba de normalidad con el propósito de indagar si los datos tienen una distribución normal o no.

3.7. Aspectos éticos

En este aspecto se contempla la beneficencia, autonomía, justicia y no maleficencia.

La beneficencia es la obligación de garantizar que la investigación tenga un impacto positivo para los profesionales de la salud.

Para cumplir con esto, se adoptaron medidas que garantizaron que los datos recolectados y los hallazgos se utilicen de manera ética y beneficiosa.

Por otro lado, la autonomía de los profesionales fue respetada, y esto se cumplió al identificar que el personal proporcione su consentimiento voluntario e informado para ser partícipe del estudio, comprendiendo completamente el propósito de esta. Además, se indicó al personal que mantienen la posibilidad de abandonar en cualquier momento sin implicaciones negativas; a su vez, se mantendrá la confidencialidad de los datos recopilados.

La justicia implica que la selección de los participantes sea imparcial y basada en criterios razonables. Asimismo, se evitó cualquier forma de discriminación en la participación del estudio, determinado la inclusión efectiva de los empleados sanitarios del área de terapia intensiva de un hospital de Guayaquil.

La no maleficencia implicó que es fundamental adoptar todas las medidas de prevención requeridas para erradicar cualquier posibilidad de daños a los empleados sanitarios que participan en este estudio.

Esto incluye una recopilación de datos de manera que no causen ningún daño físico, emocional o psicológico a los participantes, garantizando que los resultados no se utilizaran para otras finalidades más que la académica.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Asociación entre la comunicación interdisciplinaria y el desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Guayaquil, 2023

| | | Desempeño laboral | | | Total |
|---------------------------------|---------|-------------------|-------------|-------------|--------------|
| | | Bajo | Regular | Bueno | |
| Comunicación interdisciplinaria | Bajo | 0 0,0% | 0 0,0% | 1 1,7% | 1 1,7% |
| | Regular | 0 0,0% | 11 18,3% | 12 20,0% | 23 38,3% |
| | Bueno | 0 0,0% | 2 3,3% | 34 56,7% | 36 60,0% |
| Total | | 0 0,0% | 13 21,7% | 47 78,3% | 60 100,0% |

Interpretación:

En la tabla 1 se demuestra que el 1,7% (1) del personal de salud reconoce la comunicación interdisciplinaria en un nivel bajo, generando que el 1,7% (1) se establezca en un nivel bueno de desempeño laboral. Por otra parte, el 38,3% (23) destaca un nivel regular de la comunicación, donde el 20% (12) se sitúa en un nivel bueno de desempeño. Por último, el 60% (36) destaca un nivel bueno de comunicación interdisciplinaria, produciendo que el 56,7% (34) sustente un desempeño laboral bueno. En síntesis, la mayor parte de los expertos de salud mantienen un nivel bueno de comunicación y desempeño.

Tabla 2

Asociación entre la comunicación ascendente y el desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Guayaquil, 2023

| | | Desempeño laboral | | | Total |
|-------------------------|---------|-------------------|-------------|-------------|--------------|
| | | Bajo | Regular | Bueno | |
| Comunicación ascendente | Bajo | 0 0,0% | 0 0,0% | 1 1,7% | 1 1,7% |
| | Regular | 0 0,0% | 10 16,7% | 12 20,0% | 22 36,7% |
| | Bueno | 0 0,0% | 3 5,0% | 34 56,7% | 37 61,7% |
| Total | | 0 0,0% | 13 21,7% | 47 78,3% | 60 100,0% |

Interpretación:

En la tabla 2 se evidenció que el 1,7% (1) de los profesionales de salud establece la comunicación ascendente en un nivel bajo, donde solo el 1,7% (1) mantiene un nivel bueno de desempeño laboral. Por otra parte, el 36,7% (22) establece un nivel regular de la comunicación, generando que el 20% (12) se sitúe en un nivel bueno de desempeño y el 16,7% (10) en un nivel regular. En tanto que, el 61,7% (37) enfatiza un nivel bueno de comunicación, ocasionando que el 56,7% (34) manifieste un desempeño laboral bueno. En definitiva, la mayor parte del personal de salud destaca por un nivel bueno de comunicación ascendente y desempeño laboral.

Tabla 3

Asociación entre la comunicación descendente y el desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Guayaquil, 2023

| | | Desempeño laboral | | | Total |
|--------------------------|---------|-------------------|-------------|-------------|--------------|
| | | Bajo | Regular | Bueno | |
| Comunicación descendente | Bajo | 0 0,0% | 3 5,0% | 3 5,0% | 6 10,0% |
| | Regular | 0 0,0% | 8 13,3% | 14 23,3% | 22 36,7% |
| | Bueno | 0 0,0% | 2 3,3% | 30 50,0% | 32 53,3% |
| Total | | 0 0,0% | 13 21,7% | 47 78,3% | 60 100,0% |

Interpretación:

En la tabla 3 se observó que el 10% (6) de los profesionales de salud distingue un nivel bajo de comunicación descendente, donde el 5% (3) presentó un desempeño laboral regular y el 5% (3) un nivel bueno. También se evidenció que el 36,7% (22) señaló un nivel regular de comunicación, de los cuales, solo el 23,3% (14) se ubica en un nivel bueno de desempeño. Por otro lado, el 53,3% (32) expresó un nivel bueno de comunicación, donde el 50% (30) experimentó un desempeño laboral bueno y solo el 3,3% (2) un nivel regular. Estos resultados demuestran que la comunicación descendente y el desempeño laboral predominan en un nivel bueno.

Tabla 4

Asociación entre la comunicación horizontal y el desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Guayaquil, 2023

| | | Desempeño laboral | | | Total |
|--------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|--------------|--------------|
| | | Bajo | Regular | Bueno | |
| Comunicación horizontal | Bajo | 0 0,0% | 2 3,3% | 1 1,7% | 3 5,0% |
| | Regular | 0 0,0% | 8 13,3% | 14 23,3% | 22 36,7% |
| | Bueno | 0 0,0% | 3 5,0% | 32 53,3% | 35 58,3% |
| Total | | 0 0,0% | 13 21,7% | 47 78,3% | 60 100,0% |

Interpretación:

En la tabla 4 se evidenció que el 5% (3) de los profesionales de salud establecen la comunicación horizontal en un nivel bajo, donde el 3,3% (2) presentó un desempeño laboral regular y el 1,7% (1) un nivel bueno. También se observó que el 36,7% (22) determinó un nivel regular de comunicación, de los cuales, solo el 23,3% (14) se ubica en un nivel bueno de desempeño y el 13,3% (8) en un nivel regular. Por otro lado, el 58,3% (35) manifestó un nivel bueno de comunicación, donde el 53,3% (32) enfatiza un desempeño laboral bueno y el 5% (3) un nivel regular. Estos resultados revelan que el nivel que predomina en la comunicación horizontal y el desempeño laboral de los expertos de la salud es el bueno.

4.2. Resultados inferenciales

Tabla 5

Prueba de normalidad

| | Kolmogorov-Smirnov | | |
|---------------------------------|--------------------|----|-------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Comunicación interdisciplinaria | 0,055 | 60 | ,200 |
| Desempeño laboral | 0,122 | 60 | 0,026 |

Criterios de decisión

Si la significancia es menor a 0,05, se procede con la aceptación de la hipótesis nula.

Si la significancia es mayor a 0,05, se procede con el rechazo de la hipótesis nula.

Interpretación:

En la tabla 5 se reconocen los hallazgos de la prueba de normalidad, destacando el uso de la prueba de Kolmogorov-Smirnov debido a que la muestra empleada supera los 50 datos, misma que en el presente estudio alude a un total de 60 profesionales de salud. Los datos obtenidos exponen que la variable comunicación interdisciplinaria sigue una distribución normal al presentar una significancia > 0.05 (sig. ,200). No obstante, la variable desempeño laboral sigue una distribución no normal, dado una significancia < 0.05 (sig. 0,026). En este caso, dado la variabilidad de la distribución en las variables, se enfatiza el uso de la correlación de Rho de Spearman como el estadígrafo para comprobar las hipótesis del estudio, siendo una opción más robusta y generalmente segura.

Hipótesis general: Existe una asociación entre la comunicación Interdisciplinaria y el desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Guayaquil, 2023.

Hipótesis nula: No existe una asociación entre la comunicación Interdisciplinaria y el desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Guayaquil, 2023.

Tabla 6

Correlación general entre la comunicación interdisciplinaria y el desempeño laboral

| | | | Comunicación interdisciplinaria | Desempeño laboral |
|------------------------|--|----------------------------|--|--------------------------|
| Rho de Spearman | Comunicación interdisciplinaria | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,600 |
| | | Sig. (bilateral) | | 0,000 |
| | | N | 60 | 60 |
| | Desempeño laboral | Coeficiente de correlación | ,600** | 1,000 |
| Sig. (bilateral) | | 0,000 | | |
| N | | 60 | 60 | |

Interpretación:

Los resultados de la tabla 6 demuestran una asociación entre las variables del estudio. Dado que, con una significancia de 0,000 que es menor de 0,05 la hipótesis nula es rechazada y la hipótesis general es aceptada. Esta expone una asociación entre la comunicación Interdisciplinaria y el desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Guayaquil. Cabe mencionar que, la correlación destaca por ser positiva moderada, dicho de otra manera, a medida que mejora la comunicación interdisciplinaria, mejora el desempeño laboral.

Hipótesis específica 1: Existe una asociación entre la comunicación ascendente y el desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Guayaquil, 2023.

Tabla 7

Correlación general entre la comunicación ascendente y el desempeño laboral.

| | | | Comunicación ascendente | Desempeño laboral |
|------------------------|--------------------------------|----------------------------|--------------------------------|--------------------------|
| Rho de Spearman | Comunicación ascendente | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,630 |
| | | Sig. (bilateral) | | 0,000 |
| | | N | 60 | 60 |
| | Desempeño laboral | Coeficiente de correlación | ,630** | 1,000 |
| Sig. (bilateral) | | 0,000 | | |
| N | | 60 | 60 | |

Interpretación:

En la tabla 7 se evidencia con una significancia de $0,000 < 0,05$ y un Rho de Spearman de ,630 que hay una asociación entre la comunicación ascendente y el desempeño laboral del personal de salud, por ende, se aceptó la primera hipótesis específica del estudio. La correlación se distingue por ser positiva moderada, es decir que, el desempeño laboral mejora conforme lo hace la comunicación ascendente.

Hipótesis específica 2: Existe una asociación entre la comunicación descendente y el desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Guayaquil, 2023.

Tabla 8

Correlación general entre la comunicación descendente y el desempeño laboral

| | | | Comunicación descendente | Desempeño laboral |
|------------------------|---------------------------------|----------------------------|---------------------------------|--------------------------|
| Rho de Spearman | Comunicación descendente | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,542 |
| | | Sig. (bilateral) | | 0,000 |
| | | N | 60 | 60 |
| | Desempeño laboral | Coeficiente de correlación | ,542** | 1,000 |
| Sig. (bilateral) | | 0,000 | | |
| N | | 60 | 60 | |

Interpretación:

En la tabla 8 se observa con una significancia de $0,000 < 0,05$ y un Rho de Spearman de ,542 la existencia de una asociación entre la comunicación descendente y el desempeño laboral del personal de salud, por ende, la segunda hipótesis específica del estudio es aceptada. La correlación es positiva moderada, esto significa que, una mejor comunicación descendente conduce a un mejor nivel de desempeño laboral.

Hipótesis específica 3: Existe una asociación entre la comunicación horizontal y el desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Guayaquil, 2023.

Tabla 9

Correlación general entre la comunicación horizontal y el desempeño laboral

| | | | Comunicación horizontal | Desempeño laboral |
|------------------------|--------------------------------|----------------------------|--------------------------------|--------------------------|
| Rho de Spearman | Comunicación horizontal | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,641 |
| | | Sig. (bilateral) | | 0,000 |
| | N | 60 | 60 | |
| | Desempeño laboral | Coeficiente de correlación | ,641** | 1,000 |
| Sig. (bilateral) | | 0,000 | | |
| N | | 60 | 60 | |

Interpretación:

Los datos de la 9 revelan con una significancia de 0,000 que es menor de 0,05 y un Rho de Spearman de ,641 que hay una asociación entre la comunicación horizontal y la variable desempeño laboral del personal de salud, por ende, se aceptó la tercera hipótesis específica del estudio. La correlación es positiva moderada, es decir que, una mejor comunicación horizontal conlleva a un mejor nivel de desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

Los hallazgos en función con el primer objetivo específico, determinar la asociación entre comunicación ascendente y desempeño laboral, se observan en la Tabla 2. Esta demuestra en términos generales que el 61.7% de los profesionales sanitarios disponen de una buena comunicación ascendente y el 78.3% de un buen desempeño. No obstante, cuando se cruzan estos datos, se observa que el 56.7% de los profesionales de la salud que demostraron una buena comunicación ascendente también tuvieron un buen desempeño laboral. Esto sugiere que la comunicación ascendente, que es la comunicación que fluye de los subordinados a los superiores en la jerarquía organizacional, puede ser un factor importante en el desempeño laboral.

La observación del análisis estadístico a través de la correlación de Spearman se presenta en la tabla 7. Dentro de este análisis, se identificó una asociación moderada de carácter positivo entre el desempeño laboral y la comunicación ascendente. El coeficiente Rho obtenido fue de 0.630, con una significancia de $p < 0.01$. En otras palabras, se concluye que a medida que la comunicación ascendente mejora, también lo hace el desempeño laboral. Como resultado de estos hallazgos, se validó la primera hipótesis específica planteada en el estudio.

Los resultados del trabajo se contrastaron con otros estudios, empezando con el estudio de Damián et al. (2021), el cual es mostró hallazgos opuestos a los obtenidos en la investigación, ya que la dimensión ascendente de la variable comunicación logró un nivel medio en el 44% del personal sanitario. El estudio de Sung et al. (2020) coincide con los hallazgos inferenciales, dado que mostró una asociación significativa y positiva entre la comunicación asertiva y el desempeño laboral ($r = 37$; $p < 0.01$). Asimismo, en la investigación de Jung (2020) la comunicación ascendente evidenció una asociación moderada significativa y positiva con el desempeño laboral al alcanzar un $Rho = 0.442$) y una significancia menor a 0.01.

De mismo modo, los hallazgos fueron comparados con los principios teóricos, en este contexto, se sustenta con lo planteado por Jacobsen y Salomonsen (2020), quienes manifestaron que la comunicación ascendente es la transmisión de información desde los miembros del equipo o subordinados hacia los niveles jerárquicos superiores, la cual es esencial para el flujo de retroalimentación, la identificación de problemas y la promoción de un ambiente de trabajo participativo. De acuerdo con Romero et al. (2020), la comunicación ascendente suele involucrar la expresión de opiniones, sugerencias, inquietudes y la evaluación del desempeño, lo que nutre la retroalimentación y el proceso de toma de decisiones, su efectividad es crucial para el éxito y la adaptabilidad de las organizaciones.

En la tabla 3, se aprecian los resultados correspondientes al segundo objetivo del estudio, que busca identificar la relación entre comunicación descendente y desempeño laboral. La tabla cruzada demostró que el 53.3% del personal de salud posee una buena comunicación descendente y el 78.3% un buen desempeño laboral. Sin embargo, el 50.0% de los profesionales sanitarios que demostraron tener una buena comunicación descendente también tuvieron un buen desempeño laboral. Esto sugiere que la comunicación descendente, que es la comunicación que fluye de los superiores a los subordinados en la jerarquía organizacional, puede ser un factor importante en el desempeño laboral.

En la octava tabla, se logra verificar el análisis estadístico empleando la correlación de Spearman. En este procedimiento, se observó la presencia de una relación moderadamente positiva entre el desempeño laboral y la comunicación descendente, obteniendo un Rho de 0.542 y una significancia menor a 0.01. Este hallazgo implica que una mejora en la comunicación descendente está asociada a un nivel superior de desempeño laboral. En consecuencia, la segunda hipótesis específica del estudio fue aceptada.

La información previamente analizada se comparó con los antecedentes referenciales, resaltando resultados contradictorios en el trabajo de Damián et al. (2021), quienes hallaron que la dimensión descendente de la variable comunicación logró un nivel medio en el 52% del personal sanitario. En cambio, la investigación

efectuado por Sung et al. (2020) sustenta los resultados, ya que mediante el análisis inferencial se pudo conocer que la comunicación descendente tuvo una asociación significativa y positiva con el desempeño laboral ($r = 31$; $p < 0.01$). De igual forma, se pudo verificar en el trabajo desarrollado por Jung (2020) que la comunicación descendente se correlaciona de manera baja con el desempeño laboral al alcanzar un Rho de 0.258 y una significancia menor a 0.01.

A su vez, se analizó los fundamentos teóricos y la literatura científica que sustenta el estudio, hallando las contribuciones de Promphet (2020) donde destaca que la comunicación descendente consiste en la transmisión de datos, instrucciones, políticas y directrices desde los niveles superiores de la jerarquía, como la alta dirección o supervisores, hacia los miembros del equipo o subordinados. Asimismo, se respalda con lo mencionado por Rezaee et al. (2022), donde aseguraron que la comunicación descendente es esencial para asegurar consistencia en la toma de decisiones, así como para mantener una estructura organizativa eficiente y promover la ejecución efectiva de tareas y responsabilidades en la organización.

En la tabla 4, es posible verificar los hallazgos respectivos del tercer objetivo específico, la correlación entre comunicación horizontal y desempeño laboral. Los datos de la tabla cruzada mostraron de manera general que el 58.3% de los elementos de la salud disponen de una buena comunicación horizontal y el 78.3% de un buen desempeño laboral. No obstante, cuando se cruzan estos datos, se observa que el 53.3% de los profesionales sanitarios que demostraron tener una buena comunicación horizontal también tuvieron un buen desempeño laboral. Esto sugiere que la comunicación horizontal, que es la comunicación que ocurre entre colegas o departamentos del mismo nivel en la jerarquía organizacional, puede ser un factor importante en el desempeño laboral.

En la novena tabla, se expone el análisis estadístico utilizando la correlación de Spearman. En este contexto, se evidencia que existe una asociación moderadamente positiva entre el rendimiento laboral y la comunicación horizontal, como se refleja en el $Rho=0.641$ y una significancia menor a 0.01. Esto implica que una mejora en la comunicación horizontal está vinculada a un nivel superior de

desempeño laboral. En consecuencia, se corroboró la tercera hipótesis específica del estudio.

Los datos antes revisados se justifican con los hallazgos provenientes del estudio efectuado por Damián et al. (2021), quienes encontraron que la dimensión horizontal logró un nivel medio en el 58% del personal sanitario. En el trabajo de Pino et al. (2021) se evidenció que el 43% de los profesionales casi siempre tienen una comunicación horizontal (pares), mientras que Caisa y Ayala (2021) hallaron que el 29.6% del personal sanitario siempre aplica la comunicación dentro del hospital. Asimismo, el trabajo de Sung et al. (2020) confirma los resultados mediante el análisis inferencial, donde la comunicación horizontal se relaciona negativa y significativamente con el desempeño laboral ($r = -0.41$; $p < 0.01$). De igual forma, se pudo verificar en el trabajo desarrollado por Jung (2020) que la comunicación horizontal se asocia de manera moderada con el desempeño laboral al obtener un Rho de 0.643 y una significancia menor a 0.01.

Adicional, se revisó la literatura científica y las bases teóricas que respaldan el trabajo. De acuerdo con Kalogiannidis (2020), la comunicación horizontal involucra la interacción y transmisión de datos entre personas o departamentos en el mismo grado jerárquico o autoritario a la interna de una institución, la cual suele ser ágil y flexible, lo que permite adaptarse rápidamente a las necesidades operativas y fomentar el trabajo en equipo. Asimismo, Mahvar et al. (2020) expresaron que esta forma de comunicación es esencial para la coordinación, el compartir de saberes y la cooperación entre pares en la empresa, además, ayuda en la resolución de conflictos y selección de decisiones conjuntas y promueve un ambiente de trabajo eficiente y cohesionado.

Los resultados de la encuesta usando tablas cruzadas correspondiente al objetivo general se aprecia en la Tabla 1. En la cual, se verifica que el 60.0% del personal de salud posee una buena comunicación interdisciplinaria y el 78.3% un buen desempeño laboral. Además, el 56.7% de los profesionales que mostraron una buena comunicación también consiguieron un buen desempeño. Esto podría

sugerir que mejorar las habilidades de comunicación podría ser una estrategia efectiva para mejorar el desempeño laboral.

En la sexta tabla, se muestra los hallazgos del análisis estadístico utilizando el Rho de Spearman. Se identificó una conexión moderada positiva entre las variables de comunicación interdisciplinaria y rendimiento laboral, evidenciando un coeficiente Rho de 0.600 con una significancia de $p < 0.05$. Esto implica que a medida que la comunicación interdisciplinaria mejora, también lo hace el desempeño laboral. En consecuencia, se descarta la hipótesis nula, respaldando la hipótesis específica.

Los resultados analizados previamente se confrontaron con las investigaciones anteriores. Damián et al. (2021), encontraron una conexión con un coeficiente de 0.276. Lee y Kim (2020), también observaron una correlación positiva significativa ($r = 0.313$; $p = 0.004$). Kim y Sim (2020) descubrieron una relación similar con un coeficiente de 0.498 y una significancia de $p < 0.01$. En cuanto al desempeño laboral, Morocho (2023) encontró que el 84.6% del personal de salud tenía un nivel alto. Jeong y Han (2020) reportaron una media de 3.92 en comunicación y 4.17 en desempeño laboral. Aragadvay (2022), Caisa y Ayala (2021) y Palacios (2019) también destacaron una asociación entre el desempeño laboral y la comunicación interna, aunque Caisa y Ayala (2021) notaron que la asociación era débil ($r = 0.192$, $p < 0.01$).

Para defender los resultados obtenidos, se realizó una comparación con las teorías existentes y la literatura científica. La teoría del flujo de información, propuesta por Shannon y Weaver en 1949 y citada por Mustaeva et al. (2022), ve la comunicación como un proceso donde un emisor envía un mensaje a un receptor a través de un canal, la cual se centra en cómo se codifica, transmite y descodifica la información. Por otra parte, en el factor de rendimiento laboral, se utilizó la teoría de Campbell que se centra en la noción de que el rendimiento en el trabajo es el producto de varios factores que están interconectados. Entre estos se incluyen las características individuales, como las habilidades y la motivación, y también el feedback y el apoyo proporcionado por la organización (Cuello et al., 2020).

La metodología empleada en el estudio presenta diversas fortalezas y debilidades que deben ser consideradas en la evaluación crítica de sus resultados. En cuanto a las fortalezas, el enfoque cuantitativo utilizado proporciona una estructura sólida para el compendio y análisis de datos, permitiendo la generación de resultados cuantificables y la identificación de patrones estadísticos. Además, el diseño no experimental correlacional es adecuado para explorar asociaciones entre variables, como la comunicación interdisciplinaria y el desempeño laboral del equipo de salud. La utilización de la técnica de encuesta como instrumento de recolección de datos es otra fortaleza destacable, ya que permite obtener información directa de los participantes y facilita la estandarización de la recogida de datos.

Sin embargo, el estudio también presenta debilidades que requieren atención. La aplicación de encuestas puede estar sujeta a sesgos de respuesta, ya que la autopercepción de los participantes y la posibilidad de respuestas socialmente deseables podrían influir en los resultados, afectando la validez de las respuestas obtenidas. Aunque la muestra es representativa del personal de salud del hospital de Guayaquil, la generalización de los resultados a otros contextos o instituciones podría ser limitada, considerando las particularidades propias de cada entorno de trabajo.

Desde una perspectiva social, la comunicación interdisciplinaria en el entorno hospitalario de Guayaquil, Ecuador, adquiere particular relevancia debido a la diversidad de conocimientos y habilidades presentes en los equipos de salud. La integración efectiva de estas perspectivas puede influir directamente en la capacidad de los profesionales para colaborar de manera eficiente, mejorando así la atención al paciente y el ambiente laboral. El estudio propuesto se enmarca en la creciente conciencia de que la calidad de la comunicación interdisciplinaria no solo incide en la esfera académica, sino que también repercute directamente en el desempeño laboral de los profesionales de la salud. La ciudad de Guayaquil, como contexto específico, proporciona una plataforma contextualmente rica para explorar estas dinámicas, considerando las particularidades culturales y estructurales que caracterizan al sistema de salud local.

A partir de los hallazgos de este estudio se pueden derivar varias líneas de investigación futuras para profundizar en la comprensión de la relación entre desempeño laboral y la comunicación en el sector salud. Por un lado, sería valioso explorar el impacto de programas de formación específicos en comunicación descendente, ascendente y horizontal en distintos contextos hospitalarios, incluyendo una comparativa entre hospitales públicos y privados. Esto permitiría evaluar la efectividad de estrategias de formación en la mejora de la comunicación y su influencia directa en el rendimiento laboral. Por otro lado, sería interesante realizar estudios longitudinales que examinen los efectos a largo plazo de la comunicación interdisciplinaria en el desempeño laboral. Esto podría incluir el seguimiento de los cambios en la excelencia de la atención al usuario y en la satisfacción laboral de los profesionales de la salud.

VI. CONCLUSIONES

1. Se confirmó el objetivo general, ya que el 56.7% de los profesionales que mostraron una buena comunicación también consiguieron un buen desempeño. Esto se reafirma con el coeficiente de Spearman, al obtener una conexión positiva moderada entre las variables de comunicación interdisciplinaria y rendimiento laboral, evidenciando un Rho de 0.600 con una significancia menor de 0.01.

2. El primer objetivo específico se corroboró al conseguir que el 56.7% de los profesionales de la salud que demostraron una buena comunicación ascendente también tuvieron un buen desempeño laboral. Esto a su vez se justificó con el coeficiente de Spearman, encontrando una asociación moderada de carácter positivo entre el desempeño laboral y la comunicación ascendente, con el Rho obtenido fue de 0.630, con una significancia menor de 0.01.

3. El segundo objetivo específico se constató, ya que el 50.0% de los profesionales sanitarios que demostraron tener una buena comunicación descendente también tuvieron un buen desempeño laboral. Esto se evidenció mediante el coeficiente de Spearman que mostró una relación moderadamente positiva entre el desempeño laboral y la comunicación descendente, obteniendo un Rho de 0.542 y una significancia menor de 0.01.

4. El tercer objetivo específico fue comprobado, al hallar que el 53.3% de los profesionales sanitarios que demostraron tener una buena comunicación horizontal también tuvieron un buen desempeño laboral. Por medio del coeficiente de Spearman se sustentó el trabajo, en donde se verificó que hay una asociación moderadamente positiva entre la comunicación horizontal y el rendimiento laboral, como se refleja en el $Rho=0.641$ y una significancia menor de 0.01.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se aconseja a los futuros investigadores de la Universidad César Vallejo del programa académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, profundizar en la identificación de factores específicos que contribuyen a una comunicación interdisciplinaria efectiva, así como explorar otras variables que puedan influir en el rendimiento laboral del equipo de salud.
2. Se recomienda a la gerencia hospitalaria y a los líderes de cada área, adoptar iniciativas de formación y desarrollo que incluyan habilidades de comunicación ascendente, con el propósito de mejorar la calidad de la relación entre los profesionales sanitarios y sus superiores, fomentando así un ambiente laboral más colaborativo y productivo.
3. Se sugiere a los directivos de la institución de salud que implementen estrategias específicas para fortalecer las habilidades de comunicación de su personal. Esto podría incluir programas de formación y desarrollo, junto con la creación de un ambiente favorable para la transmisión efectiva de información en todos los niveles jerárquicos.
4. Se propone que los directivos de la entidad sanitaria consideren la inclusión de indicadores de comunicación horizontal en las evaluaciones periódicas de desempeño y establecer mecanismos para recoger retroalimentación constante. Estas acciones podrían contribuir al incremento de la eficiencia y la efectividad en la entrega de servicios de salud, y fortalecer la cohesión y la colaboración entre los miembros del personal.

REFERENCIAS

- Aragadvay, M. (2022). *Influencia de la comunicación interna en el desempeño del personal en el Hospital Básico Moderno de Riobamba* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/17744/1/T-UCSG-POS-MGSS-324.pdf>
- Barraclough, D. (2020, febrero 6). *Communication in the Workplace: Amazing Statistics*. Expert Market. <https://www.expertmarket.com/phone-systems/workplace-communication-statistics>
- Cabrera, O. (2023). Estilos de liderazgo de la enfermera jefa y motivación del personal de enfermería. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 2(1). <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=109091>
- Caisa, E., & Ayala, H. (2021). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Cotopaxi* [Tesis de posgrado, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Administración Pública.]. <https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/33780>
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones* (Novena). McGraw-Hill.
- Choon, O., Hui, A., Owee, T., Husin, M., & Lee, L. (2019). Exploring the Impact of Communication on Employee Performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(3S2), 654-658. <https://doi.org/10.35940/ijrte.C1213.1083S219>
- CONCYTEC. (2021). Investigación básica – Base de Conocimiento. *Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica*. <https://conocimiento.concytec.gob.pe/termino/investigacion-basica/>
- Cuello, R. B., Fructus, R. C., & Panduro, J. D. A. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), Article 1. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>

- Dahm, R., Byrne, J., & Wride, M. A. (2019). Interdisciplinary Communication Needs to Become a Core Scientific Skill. *BioEssays*, 41(9), 1900101. <https://doi.org/10.1002/bies.201900101>
- Damián, J., Castillo, E., Reyes, C., Salas, R., & Ayala, C. (2021). Comunicación interna y desempeño laboral en profesionales sanitarios peruanos durante la pandemia COVID-19. *MediSur*, 19(4), 624-632.
- Enriquez, E. (2018). *Diseño y propiedades psicométricas de una Escala de Comunicación Organizacional (ECO-E) en trabajadores administrativos de dos municipalidades distritales de Lima Norte, 2018* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25489/Enriquez_CEJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Esthi, R., & Savhira, I. (2019). *THE INFLUENCE OF WORK TRAINING, COMPETENCE AND DISCIPLINE OF WORK ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. LESTARINDO PERKASA*. 1, 133-141.
- Geraldo, L. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación en Psicología*, 25(1), 63-81. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>
- Góngora, B. (2018). *Comunicación vital en medicina: De la relación clínica al diálogo formativo*. Editorial Universidad del Cauca.
- Han, J.-H., Ahn, E., & Hwang, J.-M. (2019). Effects of Critical Thinking and Communication Skills on the Problem-Solving Ability of Dental Hygiene Students. *Journal of Dental Hygiene Science*, 19(1), 31-38. <https://doi.org/10.17135/jdhs.2019.19.1.31>
- Heredia, M. (2019). *El 80% de los problemas entre médico y paciente son comunicación*. <https://drmauricioheredia.com/el-80-de-los-problemas-entre-medico-y-paciente-son-de-comunicacion/>
- Hernández, G. (2022). *Falta de comunicación, un problema para 65% de los trabajadores en la pandemia*. *El Economista*. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Falta-de-comunicacion-un-problema-para-65-de-los-trabajadores-en-la-pandemia-20220113-0100.html>

- HIPAA Journal. (2020). Effects of Poor Communication in Healthcare. *HIPAA Journal*. <https://www.hipaajournal.com/effects-of-poor-communication-in-healthcare/>
- Hu, X., Zhao, R., Gao, J., Li, J., Yan, P., Yan, X., Shao, S., Su, J., & Li, X. (2021). Relationship Between Proactive Personality and Job Performance of Chinese Nurses: The Mediating Role of Competency and Work Engagement. *Frontiers in Psychology*, *12*, 1-15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.533293>
- Hurtado, F. J. (2020). Fundamentos Metodológicos de la Investigación: El Génesis del Nuevo Conocimiento. *Revista Scientific*, *5*(16), 99-119.
- Jacobsen, C. B., & Salomonsen, H. H. (2020). Leadership strategies and internal communication in public organizations. *International Journal of Public Sector Management*, *34*(2), 137-154. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-03-2020-0086>
- Jenkins, A. M., Weber, D. E., Arfaa, J. J. E., Arken, A., Clark, D. L., Dobbs, E., Lahbabi, B., Myers, K., Tu, J., & Clarke-Myers, K. (2023). Using participatory research to identify actionable facilitators and barriers to effective inpatient interdisciplinary communication. *Journal of Hospital Medicine*, *18*(2), 130-138. <https://doi.org/10.1002/jhm.13013>
- Jeong, E., & Han, S. (2020). Communication Competence, Nursing Professionalism and Job Performance among Home Healthcare Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 409-418.
- Jung, J. (2020). The Relationship of Communication Perception and Job Performance of General Hospital Nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, *21*(5), 485-494. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2020.21.5.485>
- Kalogiannidis, S. (2020). Impact of Effective Business Communication on Employee Performance. *European Journal of Business and Management Research*, *5*(6), Article 6. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.6.631>
- Kim, A., & Sim, I. O. (2020). Mediating Factors in Nursing Competency: A Structural Model Analysis for Nurses' Communication, Self-Leadership, Self-Efficacy, and Nursing Performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*(18), Article 18. <https://doi.org/10.3390/ijerph17186850>

- Krijgsheld, M., Tummers, L., & Scheepers, F. (2022). Job performance in healthcare: A systematic review. *BMC Health Services Research*, 22(1), 149. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-07357-5>
- Lee, K., & Kim, E. (2020). Relationship between Interprofessional Communication and Team Task Performance. *Clinical Simulation in Nursing*, 43, 44-50. <https://doi.org/10.1016/j.ecns.2020.02.002>
- Liu, P., Lyndon, A., Holl, J., Johnson, J., Bilimoria, K., & Stey, A. M. (2021). Barriers and facilitators to interdisciplinary communication during consultations: A qualitative study. *BMJ Open*, 11(9), e046111. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2020-046111>
- Mahvar, T., Mohammadi, N., Seyedfatemi, N., & Vedadhir, A. (2020). Interpersonal Communication among Critical Care Nurses: An Ethnographic Study. *Journal of Caring Sciences*, 9(1), 57-64. <https://doi.org/10.34172/jcs.2020.009>
- Manzoor, F., Wei, L., & Bányai, T. (2019). Sustainability | Free Full-Text | An Examination of Sustainable HRM Practices on Job Performance: An Application of Training as a Moderator. *Sustainability*, 11(8). <https://www.mdpi.com/2071-1050/11/8/2263>
- Morocho, A. (2023). *Habilidades blandas en el desempeño laboral del personal de salud del Hospital Básico de Catacocha, Loja, Ecuador 2022* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110940>
- Mustaeva, G., Saidivalieva, B., & Ataeva, G. (2022). Features of professional vocabulary and its difference from terms. En *AIP Conference Proceedings* (Vol. 2432). <https://doi.org/10.1063/5.0089598>
- Nemteanu, M.-S., & Dabija, D.-C. (2021). The Influence of Internal Marketing and Job Satisfaction on Task Performance and Counterproductive Work Behavior in an Emerging Market during the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7), Article 7. <https://doi.org/10.3390/ijerph18073670>
- Palacios, D. (2019). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de salud pública de la provincia de Manabí-Ecuador. *ECA Sinergia*, 10(1), 70-84.

- Palenzuela, P., Delgado, N., & Rodríguez, J. (2019). Exploring the Relationship between Contextual Performance and Burnout in Healthcare Professionals. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(2), 115-121. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a13>
- Pandey, J. (2018). Factors affecting job performance: An integrative review of literature. *Management Research Review*, 42(2), 263-289. <https://doi.org/10.1108/MRR-02-2018-0051>
- Pazmay, S. (2020). Análisis psicométrico de test de comunicación organizacional en empresas ecuatorianas. *Revista Publicando*, 1-10.
- Pino, E., Granja, A., & Niño, Y. (2021). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo. *Dominio de las Ciencias*, 7(4), Article 4. <https://doi.org/10.23857/dc.v7i4.2079>
- Promphet, P. (2020). Internal Communications Management: A Case Study of Krung Thai Bank Public Company Limited Head Office and Branches in Three Southern Border Provinces of Thailand. *Humanities, Arts and Social Sciences Studies (FORMER NAME SILPAKORN UNIVERSITY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES, HUMANITIES, AND ARTS)*, 541-559. <https://doi.org/10.14456/hasss.2020.20>
- Ramírez, R. (2013). *Diseño del trabajo y desempeño laboral individual* [Doctoral, Universidad Autónoma de Madrid]. https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/13039/62525_Ram%c3%adrez%20Vielma%20Raul%20Gonzalo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramírez, R., & Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(4), 791-799. <https://doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17517>
- Rezaee, R., Zare, S., Niknam, F., Akbari, A., Shirdeli, M., Falahati, F., & Aghajani, S. (2022). Contributing Factors in Hospital Internal Communication based on Hospital Managers and Healthcare Personnel's Attitudes: A Qualitative Study. *Journal of Health Sciences & Surveillance System*, 10(3), 342-350. <https://doi.org/10.30476/jhsss.2021.91998.1278>
- Rodríguez, E., & Barranquerov, A. (2022). *De lo viejo a lo nuevo: Teorías, métodos e instituciones de la investigación en comunicación*. ESIC.

- Romero, C., Novikova, O., Jaramillo, J., Parra, M., & Romero, P. (2020). Organizational communication between teachers and managers: Comparative analysis of Colombian institutions. *Revista Espacios*, 41(30), 17.
- Roy, I., Rivas, R., Pérez, M., & Palacios, L. (2019). Correlación: No toda correlación implica causalidad. *Revista alergia México*, 66(3), 354-360. <https://doi.org/10.29262/ram.v66i3.651>
- Sung, K., Hye, L., Hwa, A., & Sun, K. (2020). Communication within Hospital Organizations and its Impact on Organizational Conflict and Organizational Performance. *The Korean Journal of Health Service Management*, 14(1), 79-91. <https://doi.org/10.12811/kshsm.2020.14.1.079>
- Thoma, B., Turnquist, A., Zaver, F., Hall, A., & Chan, T. (2019). Communication, learning and assessment: Exploring the dimensions of the digital learning environment: Medical Teacher: Vol 41, No 4. *Medical Teacher*, 41(4), 385-390.
- Topa, G., Moriano, J., Laguía, A., García, C., & Molero, F. (2022). *Psicología de las Organizaciones*. Editorial Sanz Y Torres S.l.
- Whittington, K., Walker, J., & Hirsch, B. (2020). Promoting Interdisciplinary Communication as a Vital Function of Effective Teamwork to Positively Impact Patient Outcomes, Satisfaction, and Employee Engagement. *Journal of Medical Imaging and Radiation Sciences*, 51(4S), S107-S111. <https://doi.org/10.1016/j.jmir.2020.07.002>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

| Variables de estudio | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensión | Indicadores | Escala de medición |
|---------------------------------|---|---|--------------------------|--|--------------------|
| Comunicación interdisciplinaria | Se define como un proceso de intercambio de información, ideas y conocimientos entre expertos de distintas disciplinas o campos de estudio con el objetivo de abordar cuestiones complejas o retos que requieren una comprensión holística y una solución integral (Rodríguez & Barranquero, 2022). | La medición de esta variable se efectúa a través de un cuestionario denominado escala de comunicación, que fue desarrollado inicialmente por Portugal de la mano del Instituto Departamental de Bellas Artes en el año 2005. Esta escala se encuentra constituida por tres dimensiones que aluden a la comunicación ascendente, descendente y horizontal. | Comunicación ascendente | <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de preguntas - Ausencia de dificultades - Consulta a superiores - Información a superiores - Comunicación del progreso - Manejo de dificultades - Ausencia de problemas de opinión - Brinda sugerencias - Confianza para abordar problemas - Conocimiento de las funciones - Promoción del conocimiento | Ordinal |
| | | | Comunicación descendente | <ul style="list-style-type: none"> - Recepción de información - Información de las actividades - Claridad del trabajo - Conocimiento de objetivos - Fomentar un mejor trabajo - Reconocimiento - Consideración del desempeño - Recepción de mensajes positivos - Apoyo de jefes | |
| | | | Comunicación horizontal | <ul style="list-style-type: none"> - Escucha activa del personal - Escucha activa del colaborador - Ambiente de comunicación - Compartir información - Apoyo de los compañeros - Resolución mediante acuerdos - Diálogo entre compañeros - Resolución de problemas - Manejo de situación conflictiva | |

| | | | | | |
|----------------------|---|---|-----------------------|--|---------|
| Desempeño laboral | Se define como el nivel de rendimiento y productividad que un individuo muestra en su puesto de trabajo, representando su contribución al logro de los objetivos de la organización (Chiavenato, 2009). | La medición de esta variable se efectúa a través de un instrumento denominado cuestionario de desempeño laboral, que fue desarrollado por Raúl Ramírez en el año 2013, y cuenta con cuatro dimensiones que aluden al desempeño de la tarea, desempeño contextual, desempeño adaptativo y desempeño proactivo. | Desempeño de la tarea | <ul style="list-style-type: none"> - Estrategias de solución - Comprensión entre colaboradores - Comunicación adecuada - Coordinación entre equipo de trabajo - Desarrollo de reuniones | Ordinal |
| | | | Desempeño contextual | <ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento del trabajo - Trabajo bien hecho - Precisión de indicaciones - Conocimiento del trabajo - Desarrollo de varias tareas | |
| | | | Desempeño adaptativo | <ul style="list-style-type: none"> - Cooperación en el trabajo - Responsable - Buenas relaciones - Perseverancia en el trabajo - Compromiso laboral | |
| | | | Desempeño proactivo | <ul style="list-style-type: none"> - Manejo adecuado del estrés - Soluciones creativas - Manejo de situaciones inciertas - Aprendizaje rápido - Ajuste a la diversidad de colegas | |
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> - Formas de hacer el trabajo - Procedimientos innovadores - Resolución de problemas - Formas de resolución de conflictos - Capacidades del personal | |

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

1. Escala de comunicación

Nota: Responder cada pregunta con la siguiente escala de Likert.

- Siempre (5)
- Casi Siempre (4)
- Algunas Veces (3)
- Casi Nunca (2)
- Nunca (1)

| Dimensiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| Comunicación ascendente | | | | | |
| 1 Mis superiores me permiten realizar preguntas cuando algo no queda muy claro para mí. | | | | | |
| 2 No tengo dificultades cuando tengo que pedirle un consejo a mi jefe acerca de un tema. | | | | | |
| 3 Puedo consultar a mis superiores para aclarar mis ideas cuando algo se me hace complicado dentro del trabajo. | | | | | |
| 4 Mantengo informados a mis superiores acerca de lo que sucede dentro del trabajo. | | | | | |
| 5 Les comunico a mis jefes el progreso o retraso que se pueda dar en el trabajo. | | | | | |
| 6 En mi trabajo, las dificultades son manejadas de una mejor manera cuando son comunicadas a tiempo. | | | | | |
| 7 No tengo problemas al momento de opinar sobre un tema de importancia con mi jefe. | | | | | |
| 8 Cuando siento que algo puede mejorar, no dudo en brindar mi opinión o sugerírselo a mi jefe. | | | | | |
| 9 Tengo la confianza suficiente como para poder discutir algún problema dentro de mi trabajo con mi jefe a cargo. | | | | | |
| 10 Tengo conocimiento de las funciones que debo realizar en mi trabajo gracias a mis jefes. | | | | | |
| 11 Mis superiores posibilitan que conozca todo lo relacionado a las funciones de mi cargo dentro de la empresa. | | | | | |
| Comunicación descendente | | | | | |
| 12 Recibo la información que necesito por parte de mis jefes para poder realizar mi trabajo adecuadamente. | | | | | |
| 13 Mis superiores me mantienen informado sobre las actividades que se realizan diariamente. | | | | | |
| 14 Mi jefe deja en claro lo que se pretende lograr con mi trabajo. | | | | | |
| 15 Mis superiores consideran importante que conozca los objetivos de la empresa. | | | | | |
| 16 Mis superiores me incentivan a realizar un mejor trabajo. | | | | | |
| 17 Mis avances en el trabajo son reconocidos por parte de mis jefes. | | | | | |
| 18 Mi desempeño dentro del trabajo siempre es tomado en cuenta por parte de mis superiores. | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 19 Recibo mensajes positivos de mi jefe cuando realizo mi trabajo adecuadamente. | | | | | |
| 20 Cuento con el apoyo de los jefes para realizar un mejor trabajo. | | | | | |
| Comunicación horizontal | | | | | |
| 21 Me siento escuchado por mis compañeros de área. | | | | | |
| 22 Si un compañero necesita ser escuchado, entonces lo hago fácilmente. | | | | | |
| 23 Hay un ambiente de comunicación entre compañeros en mi espacio de trabajo. | | | | | |
| 24 Comparto información con mis compañeros mutuamente para mejorar y/o avanzar el trabajo. | | | | | |
| 25 Recibo apoyo de mis compañeros de área a través de buenos comentarios. | | | | | |
| 26 Cualquier dificultad entre compañeros de área es adecuadamente resuelta mediante acuerdos. | | | | | |
| 27 Mis compañeros dialogan para solucionar efectivamente sus dificultades. | | | | | |
| 28 Trato de resolver apropiadamente cualquier impase con mis compañeros para no perjudicar el trabajo. | | | | | |
| 29 Manejo adecuadamente cualquier situación conflictiva con algún compañero dentro de mi área de trabajo. | | | | | |
| 30 Practico estrategias que me permiten solucionar dificultades con mis compañeros de área. | | | | | |
| 31 Me entiendo muy bien con mis compañeros de trabajo. | | | | | |
| 32 La comunicación entre mis compañeros de área es adecuada. | | | | | |
| 33 Puedo coordinar fácilmente con mis compañeros de área cuando se trata de resolver una tarea. | | | | | |
| 34 Mis compañeros y yo nos comunicamos mediante reuniones | | | | | |

2. Cuestionario de desempeño laboral

Nota: Responder cada pregunta con la siguiente escala de Likert.

- Siempre (5)
- Muchas veces (4)
- Algunas Veces (3)
- Pocas veces (2)
- Nunca (1)

| Dimensiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DE LA TAREA | | | | | |
| 1 Cumpló con la cantidad de trabajo que me asignan | | | | | |
| 2 El trabajo asignado lo hago bien | | | | | |
| 3 Soy preciso(a) con las indicaciones que me dan para hacer mi trabajo | | | | | |
| 4 Conozco lo necesario para hacer mi trabajo | | | | | |
| 5 Puedo hacer varias cosas a la vez | | | | | |
| DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL | | | | | |
| 6 Tiendo a cooperar con el trabajo de otros | | | | | |
| 7 Soy responsable con mis funciones | | | | | |
| 8 Facilito las buenas relaciones con mis compañeros | | | | | |
| 9 Soy perseverante en el cumplimiento de mi trabajo | | | | | |
| 10 Estoy comprometido con el desarrollo de todos | | | | | |
| DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO ADAPTATIVO | | | | | |
| 11 Manejo adecuadamente el estrés propio del trabajo | | | | | |
| 12 Doy soluciones creativas a los problemas | | | | | |
| 13 Manejo adecuadamente situaciones inciertas e impredecible | | | | | |
| 14 Aprendo rápidamente y me adapto a las nuevas tecnologías | | | | | |
| 15 Me ajusto a la diversidad cultural de colegas y pacientes | | | | | |
| DIMENSIÓN 4: DESEMPEÑO PROACTIVO | | | | | |
| 16 Encuentro y ejecuto nuevas formas de hacer mi trabajo | | | | | |
| 17 Formulo procedimientos innovadores en bien de los pacientes | | | | | |
| 18 Resuelvo problemas con los recursos disponibles | | | | | |
| 19 Encuentro maneras de resolver situaciones de conflicto entre los pacientes y la institución | | | | | |
| 20 Tomo en cuenta las capacidades que cada persona tiene para el cumplimiento de los objetivos institucionales | | | | | |

Anexo 3. Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: **Comunicación interdisciplinaria y su asociación con el desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Guayaquil-2023.**

Investigadora: **Beatriz del Rocío Fernández Santana**

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “**Comunicación interdisciplinaria y su asociación con el desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Guayaquil- 2023**”, cuyo objetivo es determinar la asociación entre la comunicación interdisciplinaria y el desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Guayaquil. Esta investigación es desarrollada por estudiantes posgrado de la carrera profesional o programa académico de maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo del campus Piura-Perú, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de un hospital de Guayaquil.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: **Comunicación interdisciplinaria y su asociación con el desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Guayaquil- 2023**
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de la sala de espera de la institución. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) **Beatriz del Rocío Fernández Santana**, email: dfernandezsa28@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor: Dra. Linares Purisaca, Geovana Elizabeth, email: lpurisacag@ucvvirtual.edu.pe; Dra. García Parrilla, Joyce Daniela, email: jgarciapa@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

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

Anexo 4. Carta de permiso de la Institución

POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Piura, 23 de octubre de 2023

MSG. IVONNE YAGUAREMA PINCAY
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA
COMPLEJO HOSPITALARIO ALEJANDRO MAN.

ASUNTO : Solicitud de autorización para realizar la investigación
REFERENCIA : Solicitud del interesado de fecha: 23 OCTUBRE DE 2023

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

Luego para comunicarle que la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Piura, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

- 1) **Apellidos y nombres de estudiante:** Fernandez Santana Beatriz del Rocio
- 2) **Programa de estudios** : Maestría
- 3) **Mención** : Gestion de los Servicios de la Salud
- 4) **Ciclo de estudios** : III
- 5) **Título de la investigación** : "COMUNICACIÓN INTERDISCIPLINARIA Y SU ASOCIACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL DE GUAYAQUIL, 2023".
- 6) **Asesor** : Dra. Geovana Elizabeth Linares Purisaca.

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.



Dr. Edwin Martín García Ramírez
Jefe Unidad de Posgrado - Piura

Hospital de Niños Dr. Roberto Gillet
Lic. Ivonne Yaguarema Pincay
JEFE DE DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA