



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Potencial humano y diseño organizacional en el
departamento de Gineco-obstetricia de un Hospital III-
2, Lima 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Novella Lescano, Lily Angela (orcid.org/0000-0002-7405-4445)

ASESORA:

Dra. Diaz Mujica, Juana Yris (orcid.org/0000-0001-8268-4626)

CO-ASESOR:

Mgtr. Mamani Orconi, Hebert Lucas (orcid.org/0000-0001-9755-4197)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Con cariño para la razón de mi vida,
por quien trato de mejorar cada día,
Amir Azael, porque todo esfuerzo
se justifica si sirve de ejemplo para
ti.

Agradecimiento

Agradezco a los participantes de este estudio, a los compañeros de trabajo, en especial Jenny por cada palabra de aliento.

Índice de contenidos

Carátula	
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variables y operacionalización	12
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	15
3.6 Método de análisis de datos	15
3.7 Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXO 1.....	36

Índice de tablas

Tabla 1: Distribución del sexo y edad en el DGOHIII-2, Lima 2022	16
Tabla 2: Distribución por frecuencias del PH y sus dimensiones en el DGOHIII-2, Lima 2022.....	16
Tabla 3: Distribución por frecuencias del DO y sus dimensiones en el DGOHIII-2, Lima 2022.....	17
Tabla 4: Evaluación de la normalidad de los puntajes de PH y DO	18
Tabla 5: Correlación entre PH y DO en el DGOHIII-2, Lima 2022.....	19
Tabla 6: Correlación entre PH y la estructura en el DGOHIII-2, Lima 2022	20
Tabla 7: Correlación entre PH y la toma de decisiones en el DGOHIII-2, Lima 2022.....	20
Tabla 8: Correlación entre PH y comunicación en el DGOHIII-2, Lima 2022	21
Tabla 9: Correlación entre PH y remuneración en el DGOHIII-2, Lima 2022	21

Índice de gráficos y figuras

Figura 1:	PH y sus dimensiones en el DGOHIII-2, Lima 2022	17
Figura 2:	DO y sus dimensiones en el DGOHIII-2, Lima 2022.....	18

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el potencial humano y el diseño organizacional en el Departamento de Gineco- obstetricia del Hospital III-2,2022. Para llevarla cabo se realizó una metodología de tipo básica, cuantitativa, con un diseño no experimental – descriptivo y un nivel correlacional. Contó con una muestra de 144 colaboradores del Departamento de Gineco- obstetricia. La técnica usada fue la encuesta y los instrumentos dos cuestionarios estandarizados para Potencial humano (Soto, 2021) y para Diseño organizacional (Soto, 2021), en donde el índice de confiabilidad del primer cuestionario fue una puntuación de Alpha de Cronbach = 0.83 y para el segundo cuestionario un Alpha de Cronbach = 0.90.

Los resultados obtenidos mostraron que hay una correlación entre ambas variables con una significancia de 0.000 y una correlación de variables de $Rho= 0.736$. Lo que llevó a concluir que existe una relación significativa y directa de alta intensidad, lo que permite comprender que cuanto mayor es el potencial humano, mejor es el diseño organizacional, y viceversa en el Departamento de Gineco-obstetricia del Hospital III-2.

Palabras clave: potencial humano, diseño organizacional, Departamento de Gineco-obstetricia

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between human potential and organizational design in the Obstetrics-Gynecology Department of Hospital II-2, 2022. To carry it out, a basic, quantitative methodology was carried out, with a non-experimental - descriptive design and a correlational level. It included a sample of 144 collaborators from the Department of Gynecology and Obstetrics. The technique used was the survey and the instruments were two standardized questionnaires for Human Potential (Soto, 2021) and for Organizational Design (Soto, 2021), where the reliability index of the first questionnaire was a Cronbach's Alpha score = 0.83 and for the second questionnaire a Cronbach's Alpha = 0.90.

The results obtained showed that there is a correlation between both variables with a significance of 0.000 and a correlation of variables of $Rho = 0.736$. Which led to the conclusion that there is a significant and direct relationship of high intensity, which allows us to understand that the greater the human potential, the better the organizational design, and vice versa in the Department of Obstetrics and Gynecology of Hospital III-2.

Keywords: Human potential, organizational design, Department of Gynecology and Obstetrics

I. INTRODUCCIÓN

De acuerdo a la Organización Panamericana de la Salud y la Organización Mundial de la Salud OPS-OMS (2007) los objetivos en salud se alcanzan gracias a la implementación de servicios eficientes que garanticen una atención de calidad con el único propósito de mejorar la salud de la población y en consecuencia el sostenimiento del sistema de atención. En el año 2010 la OMS señala en el Healthy People que un buen uso de las estrategias en comunicación influye en las decisiones que se tomen para mejorar la salud de la población.

A nivel internacional Kaplan (2022) señala que la excelencia en los mejores hospitales del mundo se sostiene gracias a la existencia de una misión clara y aceptada por el personal, que asume una visión ambiciosa; siempre acompañado por un liderazgo permanente y coherente, que busca el compromiso en una misma dirección desde los altos directivos hasta la primera línea de acción.

Dos años después la OPS (2012) señala que el objetivo del sistema de salud es mejorar la salud de la población; para lo cual necesita personal, financiamiento, orientación, comunicación, por citar algunos de los aspectos que garanticen que un buen sistema de salud se debe basar en un trato digno, humanizado, una comunicación adecuada con todos los colaboradores, pacientes y acompañantes, contribuye en la mejora continua de nuestros servicios. Posteriormente la OPS y OMS (2013) mencionan que tener una visión en salud pública permite analizar tanto los problemas internos como los externos con el fin de buscar soluciones adecuadas que se ajusten a la realidad, donde se identifiquen las necesidades de la población.

En Perú, el Ministerio de Salud (MINSA) el año 2011 elabora un documento técnico; estableciendo pautas para el estudio del clima organizacional (CO) con las variables de potencial humano (PH), diseño organizacional (DO) y cultura de la organización; buscando establecer pautas

que permitan un desarrollo adecuado en las instituciones de salud y se logren los objetivos por el bien de la población.

Después de casi dos años de confinamiento debido a la pandemia por COVID-19, muchos de los trabajadores retornaron a sus labores; pero los cambios constantes y bruscos en los procesos influyeron en el desenvolvimiento laboral en la institución; por lo cual los gerentes deben adoptar medidas que permitan que el bienestar, efectividad, eficacia, visión y misión de la organización no se afecten.

El ambiente de trabajo en una institución de salud es relevante, ya que las condiciones que tiene el colaborador para desarrollar sus actividades generan un impacto positivo o negativo en la productividad; por ello es importante orientar los esfuerzos en crear condiciones de mejora que garanticen una atención de calidad con calidez. Diferentes autores han abordado la importancia del tema, a continuación, se mencionan algunos aportes.

Según Chiavenato (2012) enuncia que toda organización formal está constituida por estructura, normas, directrices, reglamentos y procedimientos que garanticen las buenas relaciones entre los trabajadores, con el propósito de alcanzar los objetivos manteniendo el equilibrio interno.

El PH, según documentación oficial para el estudio del CO (R.M. No 468-2011 MINSA) es la evaluación al interior de la organización, formada por personas, pensantes y con sentimientos que forman parte de grupos grandes o pequeños y que tienen como propósito el cumplimiento de metas organizacionales. (MINSA 2011; p. 15).

Por otro lado, Peiró (2001) manifestó que el logro de los objetivos de una institución no está vinculado solo al colaborador; también la empresa es responsable de establecer condiciones favorables que garanticen el adecuado desempeño de sus labores y de esta manera incrementar el rendimiento y la productividad, condiciones necesarias para el logro de los objetivos.

El Departamento de Gineco-obstetricia del Hospital III-2 (DGOHIII-2) no fue ajeno a esta realidad por lo cual llevó a la reflexión y la obligación de pensar, ¿qué es lo que está fallando?, y se considera entre otros factores, que el éxito de

una empresa se basa en el DO, ya que este determina ¿cómo será la relación del entorno externo e interno?; si es lo suficientemente ágil y eficiente en responder oportunamente las necesidades de sus clientes y colaboradores; teniendo en cuenta que depende de la gerencia quirúrgica, esta de la gerencia general adjunta que a la vez depende de la gerencia general y por último todas tienen dependencia con la presidencia del directorio; en tal sentido, fue pertinente analizar esta estructura con la finalidad de vislumbrar una reestructuración en su organización, que posibilite que el Departamento de Gineco-obstetricia(DGO)garantice una atención de calidad . Esto llevó a plantear como problema general ¿Cómo se relaciona el PH con el DO en el DGOHIII-2,2022?; los problemas específicos son los siguientes: (Anexo 5)

Esta investigación se justificó; porque servirá de base para próximos trabajos realizados en el servicio, ya que no contaba con reportes sobre el tema; además los resultados obtenidos se compararon con investigaciones previas realizadas en la institución y en instituciones a fines; con la finalidad de contribuir y corregir ciertos procesos en la atención del asegurado.

La investigación tiene justificación teórica, porque el estudio de la variable PH se basó en lo postulado por Chiavenato (1999) tomando en cuenta la teoría de la motivación de Maslow y de los dos factores de Herzberg. De la misma manera para el estudio de la variable DO se consideró el enunciado de Chiavenato (2011) donde sostiene que el DO es el proceso de modificación y adaptación de la estructura de la organización cuyo fin es lograr los objetivos planteados; relacionando las áreas, departamentos u órganos con las tareas propias de la organización.

Tiene justificación práctica porque los resultados obtenidos son la base para un adecuado diagnóstico situacional en el DGOHIII-2; ya que no existían antecedentes sobre investigaciones que identifiquen las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas del departamento que permitan que la organización implemente proyectos de mejora continua en la gestión

La investigación se justificó metodológica porque la información obtenida en el estudio de la variable PH y DO en relación a sus dimensiones y entre ellas se

abordó cuantitativamente, que según Hernández (2014) se determina así porque mediante la recolección de datos se probó la hipótesis realizando una medición numérica y aplicando un análisis estadístico.

El objetivo general (OG) planteado fue: Determinar la relación que existe entre el PH y el DO en el DGOHIII-2,2022 y los siguientes objetivos específicos:

(Anexo 5)

Por lo cual se consideró la siguiente hipótesis general (HG): Existe relación significativa entre el PH y el DO en el DGOHIII-2-2, 2022. Y como hipótesis específicas (HE):(Anexo 5)

II. MARCO TEÓRICO

Revisando investigaciones nacionales se tiene a Soto (2021) que comprueba que el desempeño de los trabajadores se relaciona positivamente en entornos donde se valora el rendimiento individual; que no se da la relación positiva entre diseño y PH, además demuestra que la gestión de PH busca favorecer al trabajador.

Según Chacón (2020) la relación del DO y la gestión de recursos humanos es positiva moderada de 0,629 puntos; concluye que el DO del Hospital Municipal de los Olivos no se ajusta a las nuevas disposiciones del nosocomio; además de no lograr una adaptación a los cambios.

Por otro lado, Hernández (2018) demuestra que la CO y el PH se relacionan significativamente; sostiene que es responsabilidad del jefe aplicar proyectos de mejora en coordinación con sus directivos con la finalidad de mejorar las relaciones del DO y PH.

Según Quinta (2018) y Montano (2018) mostraron la relación entre DO con el desempeño laboral y con las competencias conductuales; mientras las competencias básicas tienen una relación positiva débil con esta variable y por último afirman que el DO no se relaciona con las competencias funcionales.

Por otro lado, Vivanco (2018) muestra en sus resultados la relación entre DO y toma de decisiones ($r=0,64$, $p=0,000$) Alfaro (2017) también encuentra una relación positiva y significativa entre el DO y el PH, de la misma manera se relaciona la dimensión estructura, toma de decisiones y comunicación con el PH, sin embargo, la dimensión remuneración tiene una relación positiva débil y para Olivo (2017) la relación de la dimensión remuneración con el DO es adecuada en un 84,6%.

Para Alfaro (2017) existe relación positiva y significativa entre el DO y el PH, de la misma manera se relaciona la variable estructura, toma de decisiones y comunicación con el potencial humano, sin embargo, la variable remuneración tiene una relación positiva débil.

Por lo contrario, para Olivo (2017) la relación de la dimensión remuneración con la variable DO es adecuada en un 84,6%.

Además, Oré (2017) menciona que la percepción del personal es que la

institución no reconoce su trabajo, lo cual genera un impacto negativo en el desempeño laboral y por consiguiente el desempeño de la institución, teniendo como resultado insatisfacción en los usuarios ya que la labor de los trabajadores se refleja en todas las áreas.

Entre las publicaciones internacionales que abordaron el estudio de la variable DO y PH, tenemos los siguientes autores; Fajardo et al. (2020) atribuye que el fracaso de una institución se debe a la falta de participación activa de sus integrantes; ya que es responsabilidad de los líderes y colaboradores mejorar el entorno laboral; además, en Ecuador se gestiona el recurso humano, fomentando la estandarización y el reglamento que regula sobre todo en el sector público al talento humano.

Así mismo en Colombia, Blanco-Ariza et al (2020) en el diagnóstico organizacional realizado halló que las instituciones no cuentan con un adecuado programa de inducción, que permita al nuevo colaborador conocer los objetivos y funcionamiento de la institución; otros resultados son la inconformidad con la remuneración y la inadecuada comunicación. Los resultados evidencian que, a mayor nivel de estructura, mayor es la competitividad de la organización; por lo tanto, la estructura organizacional sí influye en el rendimiento de los colaboradores.

Por otro lado, Castro et al. (2020) manifiesta que las horas extras, sueldos bajos y cambio constante del personal, son causantes de la falta de compromiso del trabajador, recomendando que el recurso humano debe contratarse teniendo como base un perfil establecido que garantice la estabilidad de la organización.

Mientras Mendieta-Ortega et al (2020) también de Ecuador, menciona que contar con el personal con el perfil para cada actividad y con el área que fomente las capacitaciones en los diferentes servicios del hospital; además de tener como resultado personal que con su conocimiento contribuya a su rendimiento, también fomentará la identificación con la institución, evitando la fuga del capital humano

Sin embargo, en Brasil, Ramírez et al (2019) menciona que la gestión de potencial humano con visión estratégica es lo mejor; ya que se adecua a la necesidad del entorno, respondiendo a la oferta y la demanda, implementando acciones en gestión que aseguren la productividad y permanencia en el sector.

Por otro lado, en Colombia; Castellano et al (2017) comprobó en el estudio sobre gestión de PH que algunos procesos se aplican independientemente, como la planificación de recursos humanos; por lo cual no existe la aplicación de un criterio que cumpla ciertos estándares que garanticen la operacionalización eficaz.

Mientras que en México; Miralrío-López (2021) en su análisis de DO; identifica como fortalezas, el conocimiento del entorno y el manejo de estrategias que orienten a los empleados como brindar atención de calidad y, como debilidades, la falta de evaluación sistemática del desempeño.

Sin embargo, Nazareno -Veliz (2020) sostiene la importancia de los diseños organizacionales en una empresa; ya que es la base para gestionar el PH y sus diferentes recursos; comprobando que el valor al rendimiento individual tiene relación positiva con el desempeño de los trabajadores, por lo cual propone entornos de trabajo apropiados que aseguren la sostenibilidad de la empresa.

Del mismo modo, tenemos en Chile a Taípe (2018) que demuestra la influencia de ciertos patrones del DO sobre las relaciones sociales de los trabajadores, determinando que el cargo, la jerarquía y las normas generan un costo emocional en los trabajadores y como consecuencia la disolución de las relaciones personales, influyendo esto en el trabajo en equipo.

Por otro lado, también en Chile; Hernández (2017) evidencia la incomodidad de los empleados ante los cambios de puesto y asignación de funciones nuevas, sin las capacitaciones previas, ni el aumento en la remuneración; a pesar que el cargo involucra mayor obligación y aplicación de otras competencias.

La investigación desarrolla un conjunto de bases teóricas las cuales contribuyen al fundamento de las variables; ¿qué es lo que motiva que un colaborador desarrolle tareas orientadas al logro de los objetivos de la organización? Según Chiavenato (1999) cita las teorías sobre motivación, menciona la jerarquía de las necesidades de Maslow, donde esta jerarquía influye en el comportamiento humano, sobre todo las necesidades no satisfechas; también menciona a la teoría de los dos factores de Herzberg, con respecto al PH, las situaciones favorables en el colaborador están vinculadas a factores motivadores dentro del trabajo; como responsabilidad, reconocimientos, capacitaciones y las desfavorables se asocian a factores higiénicos o entorno

laboral, como las condiciones de trabajo, la remuneración o las supervisiones.

Según Hernández (2010) el PH es el resultado de la relación establecida por el individuo al superar las dificultades en la integración a la estructura de la organización, desarrollando comportamientos adecuados que conserven la funcionalidad y desempeño del grupo, sujeto a cambios y transformaciones en el proceso.

Para Chiavenato (2007) en la evolución de la administración del recurso humano, menciona que las organizaciones exitosas dejaron de administrar personas, para desarrollar la administración conjuntamente con ellas, convirtiéndolas en colaboradores activos y proactivos; que aplican su inteligencia, creatividad, iniciativa, competencias, decisiones y habilidades a favor de la organización, pasando a ser el ente que impulsa el desarrollo, desempeñando un papel de socio activo y dejando de lado la imagen de recurso. Es así que en este nuevo concepto se consideran tres aspectos fundamentales: Las personas son diferentes, con habilidades, destrezas y conocimientos propios; son elementos vivos, capaces de adaptarse a los cambios, en continuo aprendizaje con el fin de renovar y hacer frente a los desafíos que genera el cambio y al convertirse en socios, tienen la capacidad de dirigir a la organización por el camino del éxito, para lo cual establece un compromiso de responsabilidad, esfuerzo y dedicación, esperando una retribución de manera remunerativa, crecimiento profesional o incentivos personales.

Según Davis y Newstrom (1993) considerado el sistema social interno de una organización, constituida por individuos con sentimientos y conocimiento, que tienen la capacidad de creación e innovación dentro de la organización, buscando el logro de los objetivos.

Sin embargo, Marina (2003, p.70) plasma la esencia de la Gestión del Talento Humano en su libro "El vuelo de la inteligencia": Los continuos cambios originan que el proceso de adaptación al mercado, innovación y aprendizaje sean continuos, por lo tanto, se necesitan empresas que aprovechen las habilidades de sus colaboradores conjuntamente con las fortalezas de la organización y lograr resultados extraordinarios.

Mientras, Latín American Quality Institute (2012, p.1) cita al recurso humano como la herramienta más importante en el logro de los objetivos de una

organización.; define al PH actualmente llamado también talento humano desempeñar un papel primordial en las empresas que otorgan servicios; ya que su permanencia en el mercado dependerá de la eficacia, eficiencia y calidad de su servicio.

Según McGregor (1960) menciona que el recurso humano es el activo más importante para una organización que tiene como fin el logro de sus metas. Las dimensiones del PH según el documento técnico sobre la metodología del CO del Ministerio de Salud, son cuatro: liderazgo, innovación, recompensa y confort. Tenemos como primera dimensión al liderazgo, que de acuerdo a Faber (2005) es el dominio ejercido normalmente por los jefes sobre los colaboradores, bajo condicionantes como; normas, reglamentos, protocolos de procesos con el fin de obtener buenos resultados. Para Balderas (2015) es la persuasión que se aplica a los trabajadores de una institución con el fin de obtener un esfuerzo de manera voluntaria y de esta manera lograr alcanzar los objetivos de la organización. Y para Alegre et al (2021) este liderazgo está relacionado directamente con la actitud al cambio organizacional.

La segunda dimensión, es la innovación; señalada por Gordon (1997) como el valor adicional que se le da a una conducta ante la necesidad de buscar nuevas soluciones a problemas de trabajo, involucrando cambios en el desempeño o generando ideas novedosas aplicadas en la práctica laboral. Para Chiavenato (2012) es la motivación por hacer cosas nuevas o cambiar la manera de hacerlas.

Otra dimensión es la recompensa; que para Soto (2001) es la estrategia que aplican las instituciones buscando la motivación de sus colaboradores; considerada muy importante su aplicación para el logro de los objetivos; lo que Koontz et al. (2012) consideran como la premiación en vez del castigo; logrando un ambiente de armonía donde el trabajador busca hacer bien sus labores e inclusive mejorarlas.

Como cuarta y última dimensión se cita al confort, que para Balderas (2015) es el compromiso de la institución por generar ambientes saludables y acogedores para los colaboradores; ya que una atención de calidad es resultado del compromiso y capacidades del trabajador acompañado de un buen espacio físico, cómodo y acogedor.

El enfoque teórico de la variable DO incluye a Hellriegel y Slocum (2010), quienes lo describen como un proceso que establece la estructura de actividades, obligaciones y relaciones de poder en una organización; mediante un organigrama se establece la responsabilidad organizacional y reconocen que el factor humano es un activo clave; considerando que este DO debe tener herramientas de medición que permitan a sus empleados conocer su entorno laboral, con el fin de establecer estrategias utilizadas en solucionar problemas que puedan impactar negativamente en el PH alterando su desempeño.

Según Chiavenato (2011) sostiene que el DO es el proceso de modificación y adaptación de la estructura de la organización con el fin de lograr los objetivos planteados; relacionando las áreas, departamentos u órganos con las tareas propias de la organización.

Por su parte Gibson (2013) señala que el DO organiza de forma coordinada los diferentes departamentos u órganos de una institución; estableciendo las mejores condiciones que garanticen la adecuada funcionalidad de la institución y para esto analiza el medio externo e interno con el propósito de utilizar estrategias adecuadas para conseguir el éxito, siendo esta responsabilidad de los altos directivos.

Por lo cual (Hodge et al., 2014) consideran que el DO es importante en la implementación de la estrategia que garantice el logro de los objetivos y como resultado final el éxito de la organización.

Según Robbins y Coulter (2014), como función administrativa es la organización la encargada de dirigir y estructurar el trabajo con el fin de alcanzar los objetivos trazados por la institución.

Por esto (Yagual,2013) sostiene que la organización constituye un factor importante en toda administración, ya que establece las pautas para que los recursos de una empresa se utilicen de la mejor manera, en orden de prioridad y bajo las normativas establecidas.

Para Chester (1968) toda organización es un conjunto de tareas que se articulan y necesitan una estructura que disponga de áreas que establezcan funciones y una línea de autoridad; que garantice que sus trabajadores vinculen sus diferentes actividades a desarrollar. Establece que el DO tiene cuatro

dimensiones; las cuales han sido incluidas en la guía metodológica para el estudio de CO publicada por el MINSA en el año 2011. La primera dimensión es la estructura, que según Goncalves (1997) busca describir la manera como los trabajadores perciben los procesos, manuales o normas con las que se encuentran en el desarrollo de sus actividades. Mientras Balderas (2015) la define como la interrelación de los diversos niveles jerárquicos vinculados a un proceso.

Otra dimensión es la toma de decisiones, que según Dessler (1992) esta segunda dimensión, evalúa la manera como los trabajadores intervienen en las decisiones que se asumen en una institución; y para Robbins (2014) es la capacidad que tiene el trabajador para decidir de acuerdo a su conocimiento, destreza o experiencia.

La tercera dimensión es la comunicación, que según Reyes (2012) la describe como el proceso de trasmisión de ideas entre el emisor y el receptor y al mismo tiempo para Koontz et al. (2012) es el medio que tienen los trabajadores de una institución para que sus autoridades conozcan sus demandas o necesidades.

Como última dimensión se cita a la remuneración; que según Urquijo y Bonilla (2008) la definen como la retribución otorgada a un colaborador como compensación al trabajo realizado en la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El estudio fue de tipo básico, porque tiene por finalidad impartir conocimiento y entender la problemática; ya que este tipo de investigación contribuye con la explicación de las teorías que brindan soporte al estudio de las variables (Valderrama, 2019).

El diseño de la investigación fue no experimental, porque no se manipularon las variables (Baena, 2017); transversal porque el estudio se realizó en un tiempo y espacio determinado; que según Sánchez (2018) la información se recolecta en el presente de la experiencia, en un espacio y tiempo determinado por el investigador. Fue correlacional porque valora la relación entre las variables en estudio; para Gallardo (2017) este tipo de estudio busca establecer como se relacionan las variables.

Y de enfoque cuantitativo, porque los datos obtenidos se basaron en características numéricas que fueron analizadas estadísticamente. Según, Gallardo (2017) los estudios cuantitativos se caracterizan por recolectar datos con el propósito de comprobar una hipótesis, teniendo sustento estadístico. (Diseño de Investigación, anexo 5)

3.2 Variables y operacionalización

Se consideraron para el estudio las siguientes variables:

Variable 1.- PH

Definición conceptual: Según Davis y Newstrom (1993) considerado el sistema social interno de una organización, constituida por individuos con sentimientos y conocimiento, que tienen la capacidad de creación e innovación dentro de la organización, buscando el logro de los objetivos.

Definición operacional: evaluada con un instrumento en escala de Likert en las siguientes dimensiones: liderazgo, innovación, recompensa y confort, cada una respectivamente con cinco ítems. (Operacionalización de variable, anexo 1).

Variable 2.- DO

Definición conceptual: Según Chiavenato (2011) sostiene que el DO es el proceso de modificación y adaptación de la estructura de la organización con el fin de lograr los objetivos planteados; relacionando las áreas, departamentos u órganos con las tareas propias de la organización.

Definición operacional: evaluada con un instrumento en escala de Likert en las dimensiones: estructura, toma de decisiones, comunicación y remuneración; con cinco ítems cada una.

Operacionalización de variable (anexo 1)

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

Población

Nuestra población estuvo conformada por 229 colaboradores DGO; información brindada por su propio despacho. Dicha población se distribuye de la siguiente manera:(Distribución de la población, anexo5)

El criterio de inclusión que se consideró para ser parte de la muestra, fue todos aquellos colaboradores que se encontraban laborando; mientras como criterios de exclusión se consideraron a los colaboradores ben licencia por vulnerabilidad, colaboradores que se encontraban con licencia de maternidad o enfermedad, los colaboradores que desarrollaban en el momento trabajo remoto y por último los colaboradores que se encontraban de vacaciones.

Muestra

Es un subgrupo de la población de estudio, con características similares, y de quienes se recoge la información. Para Hernández- Sampieri et al (2018) la muestra delimita la población, sistematiza resultados y establece parámetros.

La muestra es por estratos y para su obtención se aplicó la siguiente formula. (Cálculo del tamaño de la muestra, anexo5)

Muestreo

El muestreo de este estudio fue probabilístico, de tipo aleatoria simple, porque los colaboradores encuestados se seleccionaron de manera aleatoria en el DGOHIII-2.

Según Hernández-Sampieri et al. (2018) el muestreo probabilístico se aplica en diseños correlacionales y descriptivos; donde la población tiene las mismas posibilidades de ser seleccionados.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Para el recojo de datos, se aplica la encuesta; que según Batis (2020) el proceso de recopilación de datos, permite conseguir los datos precisos para el logro de los objetivos del estudio en un tiempo determinado. Para Tamayo (2008) la encuesta permite responder problemas descriptivos y de relación de variables.

Instrumento

El instrumento que se utilizó son dos cuestionarios, que para Hernández (2012 p26) es un conjunto de preguntas sobre la operacionalización de las variables. Se utilizaron dos instrumentos validados y adaptados a las particularidades de los usuarios en concordancia con los objetivos de la investigación (Valderrama, 2015).

Los cuestionarios de Soto (2021), que fueron adaptados de la R.M. No 468-2011 MINSA, se aplicó a la muestra con el objetivo de recoger información sobre PH y DO. Cada cuestionario contiene veinte preguntas divididas en cuatro dimensiones. (Cuestionarios, anexo 2)

Validación

Según Bernal (2010) se expresa en la magnitud que un instrumento mide a la variable de estudio. En este caso los instrumentos han sido sometidos a un juicio de tres expertos, quienes dan por válido su contenido y acreditan su estado de validez. (Anexo 3)

Confiabilidad

Para Hernández et. al (2014) la confiabilidad de un instrumento de medición, es que su grado de aplicación de manera repetida en una misma muestra produzca similitud en sus resultados.

Se demostró la confiabilidad de los instrumentos aplicando alfa de Cronbach; obteniendo 0,83 en el cuestionario de evaluación de la variable PH y 0,90 en el cuestionario de la variable DO; demostrando que son confiables para el estudio. (Anexo 4)

3.5. Procedimientos

Para la aplicación de los cuestionarios se solicitó permiso al jefe del DGOHIII-2, quien autoriza la aplicación de los cuestionarios, sobre PH y DO, los cuales se aplicaron de manera virtual, mediante formato Google forms, según disponibilidad de los entrevistados, obteniendo una base de datos a la cual se aplicó el análisis estadístico descriptivo e inferencial IBM SPSS 26.

3.6 Método de análisis de datos

Se procesaron los datos aplicando el paquete estadístico IBM SPSS 26, se realizó un análisis descriptivo que permitió calcular de manera porcentual la distribución de frecuencias; además se realizó un análisis inferencial que consideró como grado de significancia $p < 0,05$; para lo cual se aplicó el coeficiente de correlación de Rho Spearman para validar la HG y las hipótesis específicas.

3.7 Aspectos éticos

Todos los participantes del estudio fueron identificados con su respectivo documento de identidad, con el propósito de asegurar el recojo de una información veraz, consciente, confidencial y responsable con la finalidad de obtener un estudio con resultados que aporten al desarrollo del DGOHIII-2.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 1:

Distribución del sexo y edad en el DGOHIII-2, Lima 2022

	Frecuencia	%
Edad		
Femenino	105	72.9
Masculino	39	27.1
Sexo		
25-30 años	6	4.2
31-40 años	40	27.8
41-50 años	46	31.9
51-60 años	37	25.7
más de 60	15	10.4
Total	144	100.0

Según tabla 1, el 72.9% de los colaboradores del DGO pertenece al sexo femenino; mientras que el 27.1% pertenece al sexo masculino. La distribución por grupos etarios muestra que se ubican mayormente entre los 41 a 50 años (31.9%), seguido de aquellos en rango de edad de 31 a 40 años (27.8%) y aquellos con 51 a 60 años (27.5%). Con menor frecuencia se ubicaron grupos etarios de 25 a 30 años (4.2%) y edades por encima de 60 años (10.4%).

Tabla 2:

Distribución por frecuencias del PH y sus dimensiones en el DGOHIII-2, Lima 2022

		PH	Liderazgo	Innovación	Recompensa	Confort
Muy adecuado	Frec.	9	85	51	24	103
	%	6.3	59.0	35.4	16.7	71.5
Adecuado	Frec.	72	44	67	49	33
	%	50.0	30.6	46.5	34.0	22.9
Poco adecuado	Frec.	61	13	22	55	8
	%	42.4	9.0	15.3	38.2	5.6
Inadecuado	Frec.	2	2	4	16	0
	%	1.4	1.4	2.8	11.1	0.0
Total		144	144	144	144	144

Según tabla 2, el PH mayormente fue considerado como adecuado (50.0%), seguido de poco adecuado (42.4%); en menor proporción se le consideró como muy adecuado (6.3%) e inadecuado (1.4%). En cuanto a las dimensiones de esta

variable, se tuvo que el liderazgo mayormente se consideró muy adecuado (59.0%) y adecuado (30.6%). La dimensión innovación mayormente se consideró adecuado (46.5%) y muy adecuado (46.5%). La dimensión recompensa principalmente se consideró poco adecuada (38.2%) y adecuada (34.0%); mientras que la dimensión confort fue mayormente percibida como muy adecuada (71.5%).

Figura 1:

PH y sus dimensiones en el DGOHIII-2, Lima 2022

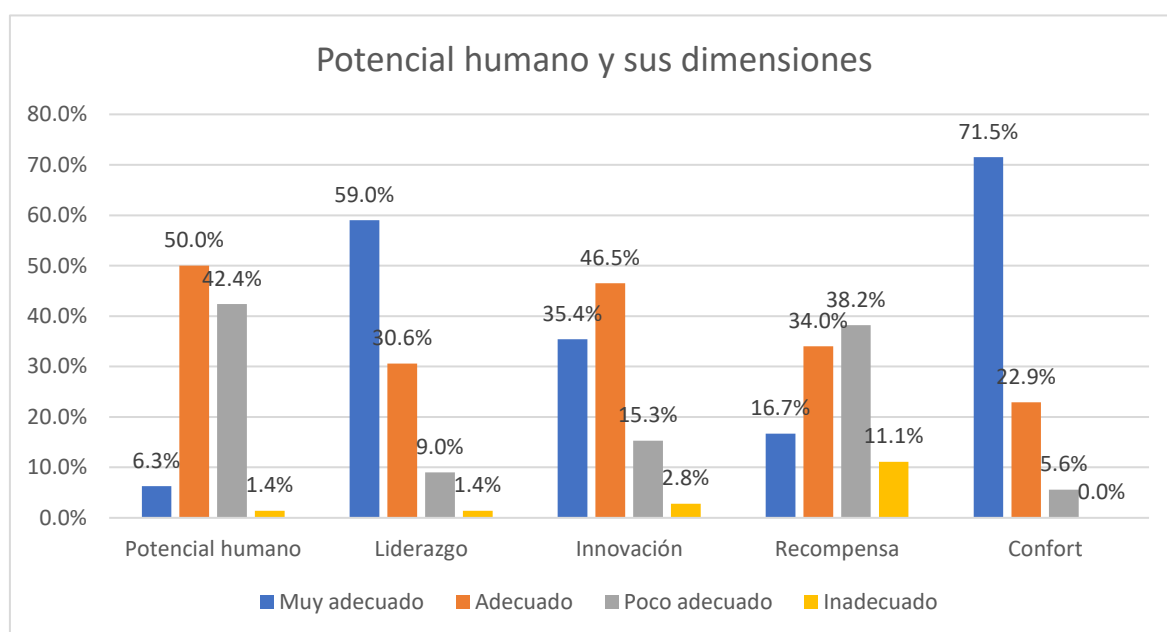


Tabla 3:

Distribución por frecuencias del DO y sus dimensiones en el DGOHIII-2, Lima 2022

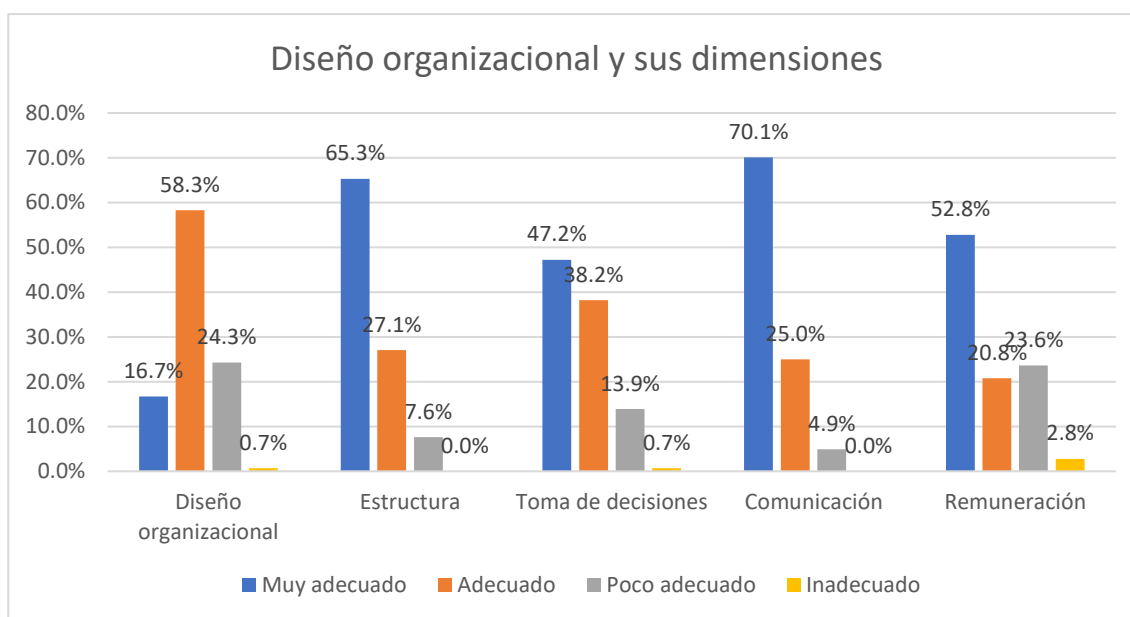
		DO	Estructura	Toma de decisiones	Comunicación	Remuneración
Muy adecuado	Frec.	24	94	68	101	76
	%	16.7	65.3	47.2	70.1	52.8
Adecuado	Frec.	84	39	55	36	30
	%	58.3	27.1	38.2	25.0	20.8
Poco adecuado	Frec.	35	11	20	7	34
	%	24.3	7.6	13.9	4.9	23.6
Inadecuado	Frec.	1	0	1	0	4
	%	0.7	0	0.7	0.0	2.8
Total		144	144	144	144	144

Según tabla 3, el DO fue en el 24.3% de casos considerado poco adecuado y en el 58.3% de casos adecuado. La dimensión estructura se percibió en su mayoría

como muy adecuada (65.3%), seguido de adecuada (27.1%) y en menor proporción poco adecuada (7.6%). La dimensión toma de decisiones se consideró solo en 13.9% de casos poco adecuada y en su mayoría, percibida como muy adecuada con 47.2%. La dimensión decisión se consideró poco adecuada solo en 4.9% de casos, siendo en su mayoría percibida como muy adecuada (70.1%); mientras que la remuneración se percibió en el 23.6% de casos poco adecuada.

Figura 2:

DO y sus dimensiones en el DGOHIII-2, Lima 2022



4.2. Resultados inferenciales

Tabla 4:

Evaluación de la normalidad de los puntajes de PH y DO

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Potencial humano	0.056	144	0.200 [*]
Liderazgo	0.095	144	0.003
Innovación	0.092	144	0.005
Recompensa	0.089	144	0.007
Confort	0.085	144	0.013
Diseño organizacional	0.074	144	0.053
Estructura	0.107	144	0.000
Toma de decisiones	0.078	144	0.031
Comunicación	0.131	144	0.000
Remuneración	0.101	144	0.001

Según tabla 4, el puntaje de PH presenta una distribución normal ($p=0.200$); no así con sus dimensiones liderazgo ($p=0.003$), innovación ($p=0.005$), recompensa ($p=0.007$) y confort ($p=0.013$) cuyas significancias evidencian una distribución no normal. El puntaje de DO presenta una distribución normal ($p=0.053$), no pasando lo mismo con sus dimensiones estructura ($p=0.000$), toma de decisiones ($p=0.031$), comunicación ($p=0.000$) y remuneración ($p=0.001$). La evaluación de la normalidad sirve para decidir la prueba estadística a emplear para probar las correlaciones; en este caso, se aplicó una prueba no paramétrica como el test de correlación de Rho Spearman, pues todas las dimensiones de las variables evaluadas tuvieron distribución no normal ($p<0.05$).

HG:

H_i: Existe relación significativa entre PH y el DO en el DGOHIII-2, Lima 2022.

H_o: No existe relación significativa entre PH y el DO en el DGOHIII-2, Lima 2022.

Tabla 5:

Correlación entre PH y DO en el DGOHIII-2, Lima 2022

		Diseño organizacional
	Rho	0.736*
PH	Sig. (bilateral)	0.000
	N	144

Según tabla 5, una significancia de 0.000 ($p<0.05$) permite rechazar la H₀ y aceptar la hipótesis que afirma existe relación entre el PH y el DO. Asimismo, puede apreciarse que la relación entre estas variables es directa y de intensidad media; esto permite comprender que cuanto mayor es el PH mejor es el DO, y viceversa.

HE 1:

H_i: Existe relación significativa entre PH y la estructura en el DGOHIII-2, Lima 2022

H_o: No existe relación significativa entre PH y la estructura en el DGOHIII-, Lima 2022.

Tabla 6:*Correlación entre PH y la estructura en el DGOHIII-2, Lima 2022*

		Estructura
	Rho	0.530*
PH	Sig. (bilateral)	0.000
	N	144

Según tabla 6, una significancia de 0.000 ($p < 0.05$) permite rechazar la H_0 y aceptar la hipótesis que afirma existe relación entre el PH y la estructura. Asimismo, puede apreciarse que la relación entre estas variables es directa y de intensidad media; esto permite comprender que cuanto mayor es el potencial humano mejor es la estructura, y viceversa.

HE 2:

H₂: Existe relación significativa entre PH y la toma de decisiones en el DGOHIII-2, Lima 2022

H₀: No existe relación significativa entre PH y la toma de decisiones en el DGOHIII-2, Lima 2022

Tabla 7:*Correlación entre PH y la toma de decisiones en el DGOHIII-2, Lima 2022*

		Toma de decisiones
	Rho	0.683*
PH	Sig. (bilateral)	0.000
	N	144

Según tabla 7, una significancia de 0.000 ($p < 0.05$) permite rechazar la H_0 y aceptar la hipótesis que afirma existe relación entre el PH y la toma de decisiones. Asimismo, puede apreciarse que la relación entre estas variables es directa y de intensidad media; esto permite comprender que cuanto mayor es el PH, mejor es la toma de decisiones, y viceversa.

HE 3:

H₃: Existe relación significativa entre PH y la comunicación en el DGOHIII-2, Lima 2022

H₀: No existe relación significativa entre PH y la comunicación en el DGOHIII-2, Lima 2022

Tabla 8:
Correlación entre PH y comunicación en el DGOHIII-2, Lima 2022

		Comunicación
	Rho	0.720*
PH	Sig. (bilateral)	0.000
	N	144

Según tabla 8, una significancia de 0.000 ($p < 0.05$) permite rechazar la H₀ para afirmar la relación entre PH y comunicación. Asimismo, puede apreciarse que la relación entre estas variables es directa y de intensidad media; esto permite comprender que cuanto mayor es el PH mejor es la comunicación, y viceversa.

HE 4:

H₄: Existe relación significativa entre PH y remuneración en el DGOHIII-2, Lima 2022

H₀: No existe relación significativa entre PH y remuneración en el DGOHIII-2, Lima 2022

Tabla 9:
Correlación entre PH y remuneración en el DGOHIII-2, Lima 2022

		Remuneración
	Rho	0.376*
PH	Sig. (bilateral)	0.000
	N	144

Según tabla 9, una significancia de 0.000 ($p < 0.05$) permite rechazar la H₀ y aceptar la HE que afirma existe relación entre el PH y remuneración. Asimismo, puede apreciarse que la relación entre estas variables es directa y de intensidad débil; esto permite comprender que cuanto mayor es el PH mejor es la remuneración, y viceversa.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación ha sido realizada en un establecimiento de salud de elevada capacidad resolutoria correspondiente al nivel III-2 situado en Lima Metropolitana; como tal, brinda atención de alta complejidad a pacientes derivados a este nosocomio. Precisamente, este estudio se desarrolló en el DGO, un área que proporciona prestaciones de salud de urgencia/emergencia, así como actividades recuperativas y de rehabilitación velando por la salud de la mujer en su etapa reproductiva y no reproductiva. Para hacer frente a la elevada demanda de atención esta área cuenta con un recurso humano mayormente femenino (72.9%), principalmente situado entre 41 a 50 años (31.9%) y 31 a 40 años (27.8%).

Por otro lado, el PH mayormente exhibido fue adecuado según el 50% de evaluados; pero un 42.4% lo consideraron poco adecuado, y solo 1.4%, inadecuado; este hallazgo se aleja un poco de Alfaro (2018) y Hernández (2018) para quienes el PH es percibido como moderadamente eficiente/saludable en el 68.5% y 78.0% del personal de dos establecimientos del primer nivel, uno de Lima Metropolitana y otro del interior del país respectivamente. Cabe precisar que estas diferencias podrían deberse al tipo de establecimiento de procedencia de los evaluados, pues un establecimiento de tercer nivel aloja personal altamente especializado con cierta mayor capacidad de creación e innovación dentro de una organización que constantemente busca alcanzar objetivos.

En cuanto a la variable DO, que según Chiavenato (2011) se refiere al proceso de modificación y adaptación de la estructura de la organización con el fin de lograr los objetivos planteados, se encontró que la mayoría de personal de salud del área de gineco-obstetricia lo percibió adecuado (58.3%) y en segundo lugar se le consideró poco adecuado (24.3%). Cabe precisar que en menor proporción se consideró al DO muy adecuado (16.7%) y muy escasas veces inadecuado (0.7%). Si bien mayormente el DO es favorable, aún queda espacio para incorporar intervenciones de mejora; de modo similar, Chacón (2020) luego de evaluar al personal de salud de un hospital municipal de Lima Metropolitana reportaron que el DO también fue mayormente considerado regular (60.0%) y en menor proporción fue percibido como bueno (40.0%); es decir, aún existe espacio para formular mejoras. No obstante, investigadores como Ramos (2020)

reportaron en una Microred de Ancash que si bien el DO fue mayormente bueno (42.2%), existió personal que la consideró regular (30.2%) e incluso mala (27.6%); esto no solo representa mayores oportunidades de mejora sino la necesidad que existe de intervenir priorizando acciones de mejora del DO por la problemática que representa. Este estudio previo, a diferencia de la presente investigación, fue realizado en diez establecimientos de salud del primer nivel del interior de país, lo cual explicaría las disimilitudes en cuanto al DO observado pues abordar más de un establecimiento donde se captura de mejor manera la problemática que significa el DO.

Respondiendo el objetivo general se indica que existe correlación entre PH y DO en el DGOHIII-2 (Rho: 0.736; $p=0.000$); asimismo, dicha correlación es positiva y con tendencia media. Esto permite comprender que cuanto mayor es el PH, mejor se comporta el DO y viceversa; este hallazgo es estrechamente similar a lo reportado por Alfaro (2018) y Alcántara (2018) al encontrar que el PH se relaciona con el DO en un centro de salud del MINSA (Rho: 0.801) y EsSalud (Rho: 0.810; $p=0.000$), respectivamente. En la línea de estos hallazgos, investigadores como Ramos (2020), aunque no evalúan la magnitud de la relación entre PH y DO, si encontró que tales variables se encuentran estadísticamente relacionadas ($p=0.0001$) en una microred de salud del interior de país. Como puede percatarse existe una elevada correlación entre ambas variables, aunque la magnitud de la relación es ligeramente variable, siempre se mantiene con tendencia alta.

El resultado anterior es posible de explicarse porque según indican Davis y Newstrom (1993) el PH tiene la capacidad de creación e innovación dentro de la organización, buscando el logro de los objetivos, lo cual es de esperarse tenga impacto favorable sobre los procesos de modificación y adaptación de la estructura de la organización con el fin de lograr los objetivos planteados; es decir, el DO según Chiavenato (2011). Sin embargo, Soto (2021) reportó que el PH organizacional no se relaciona con el DO (Rho: 0.153; $p=0.186$) en trabajadores del Fondo Intangible Solidario de Salud (FISSAL). Esta discrepancia con el presente estudio puede explicarse porque dicho precedente evaluó esta relación en una institución que realiza actividades de manejo de fondos con personal que ejecuta una labor netamente administrativa, lo cual se aleja del

presente estudio que evaluó solo personal asistencial. Al margen de algunas discrepancias, existe evidencia suficiente para deducir que intervenciones sobre el PH tendrían fuerte impacto en la mejora del DO en establecimientos de salud, incluso al margen del subsistema de salud (MINSA o EsSalud) y también independientemente del nivel asistencial del establecimiento en que se decidan implementar mejoras, no así en instituciones que ejecutan acciones fuera del entorno asistencial.

Con respecto al primer objetivo específico (OE) que sugiere existe correlación entre PH y estructura del DO del DGOHIII-2 (Rho: 0.530; $p=0.000$), esto permite comprender que cuanto mayor es el PH mejor es percibida la estructura organizacional; y viceversa, resultado estrechamente similar a lo que Alfaro (2018) encontró en su investigación donde también el PH se relacionó con la estructura organizacional (Rho: 0.559; $p=0.000$) en un centro de salud de Lima. Asimismo, Ramos (2020) reportó a partir del análisis de varios establecimientos del primer nivel de atención que el PH está relacionado significativamente con la estructura organizacional ($p=0.0001$) y aunque no evaluó la intensidad ni la direccionalidad entre estas variables no deja ser congruente a lo encontrado en la presente investigación pues descriptivamente se observa la tendencia esperada.

De acuerdo con Flores et al. (2021) la estructura organizacional es el establecimiento formal de relaciones de trabajo, ayuda a definir actividades encomendadas a cada puesto estableciendo cómo deben ser coordinadas para cumplir con precisiones los planes establecidos, lo cual contribuye a explicar por qué se relaciona con el PH, que según el MINSA (2011) el sistema social interno de toda organización, formada por personas, pensantes y con sentimientos que forman parte de grupos grandes o pequeños y que tienen como propósito el logro de los objetivos de la organización. En otras palabras, si el sistema social interno organizacional es adecuado, mejores también serán las relaciones de trabajo y el desarrollo de actividades. Sin embargo, el hallazgo sobre el primer OE no ha sido corroborada por Soto (2021) en un estudio peruano donde se observó el PH no se correlacionó con la estructura organizacional ($p=0.210$; $p=0.145$), cabe precisar que el presente estudio fue realizado en personal de salud que realiza labor asistencial; no obstante, el precedente del cual se difiere corresponde a un

estudio efectuado en una entidad de realiza labor netamente administrativa, lo cual explica estos hallazgos discordantes, pues el entorno organizacional es muy distinto. La estructura organizacional es una parte fundamental del DO, pues según Robbins y Coulter (2018) cuando “los gestores crean o modifican la estructura, están poniendo en práctica el DO”, esto contribuye a explicar el porqué de la relación observada.

Analizando la respuesta al segundo OE que sugiere existe correlación entre PH y toma de decisiones en el DGOHIII-2 (Rho: 0.683; $p=0.000$) de manera directa y con intensidad moderada; esto permite comprender que cuanto mayor es el PH mejor es percibida la toma de decisiones; y viceversa. Este hallazgo es muy similar a lo reportado en un estudio peruano realizado en el Centro de Salud Miguel Grau de Chacacayo (Lima, Perú) donde el PH se relacionó con la toma de decisiones (Rho: 0.724; $p=0.000$) (Alfaro, 2018); asimismo, se coincide en que dicha relación es directa y con una intensidad ligeramente mayor, a pesar de ser un estudio efectuado en el primer nivel de atención donde el entorno organizacional es diferente. Aunque otros investigadores como Ramos (2020) no utilizaron la prueba de correlación de Spearman para verificar la direccionalidad y la intensidad de la relación entre PH y toma de decisiones, si verificaron la relación entre ambas variables ($p=0.0001$); no obstante, descriptivamente puede observarse la tendencia esperada.

De modo ciertamente similar, investigadores como Saavedra (2016) reportaron que la toma de decisiones se relacionó como una dimensión del PH (Rho: 0.648; $p=0.000$). Esta relación observada entre el PH se explicaría porque Vidal (2012) afirma que las organizaciones aumentan ininterrumpidamente su complejidad como son sistemas cuya configuración se produce a medida que son tomadas las decisiones; por ende, un buen PH promovería un mejor proceso de toma de decisiones. Si bien estudios como Soto (2021) también reportan la existencia de una relación significativa entre ambas variables, le imputan una intensidad baja (Rho: 0.280; $p=0.014$), lo cual difiere ligeramente del presente estudio. En líneas generales la adecuada toma de decisiones es imperativa en la vida organizacional moderna pues según la teoría administrativa favorece el éxito organizacional en el entorno organizacional de un mundo globalizado y de mayores exigencias (Arévalo y Estrada, 2017).

Sobre la respuesta al tercer OE, que sugiere existe correlación entre PH y comunicación en el DGOHIII-2 (Rho: 0.720; $p=0.000$), permite comprender que cuando mayor es el PH mejor es percibida la comunicación; y viceversa, congruente con el resultado observado en el estudio de Alfaro (2018) donde la comunicación y PH también se relacionaron en direccionalidad y magnitud de manera muy similar (Rho: 0.743; $p=0.000$); esto también es apoyado por un estudio realizado en diez establecimientos de la Microred de Salud Monterrey donde la comunicación organizacional se relacionó con el PH ($p=0.0001$), observándose descriptivamente que mayores niveles de comunicación organizacional se correspondían con un mejor PH (Ramos, 2022).

De acuerdo con Contreras y Garibay (2020) la comunicación organizacional es uno de los pilares más importantes para garantizar un entendimiento claro de objetivos y metas organizacionales y las estrategias para alcanzarlas; esto explica porque mayores niveles de PH son capaces de promover una mejor expresión comunicativa en los procesos organizacionales, expresándose en una relación directa mediante el test de correlación de Spearman. Aunque otros investigadores como Soto (2021) no lograron demostrar dicha relación (Rho: 0.150; $p=0.197$) negando que el PH se relacione con la comunicación, eso no debilita bajo ningún punto de vista la importancia que la comunicación tiene en las organizaciones de hoy en día, pues según Segredo et al. (2017) agiliza los flujos de información en las organizaciones al tiempo que promueve la interacción, impulsa procesos de gestión, mediante la generación de estrategias y canales de comunicación efectivos; asimismo, todo ello impacta generando mayor calidad, productividad, integración colectiva y mejores resultados organizacionales.

La respuesta al cuarto OE, que sugiere existe correlación entre PH y remuneración en el DGOHIII-2 (Rho: 0.376; $p=0.000$), esto permite comprender que cuando mayor es el PH mejor es percibida la dimensión remuneración; y viceversa. Este hallazgo es congruente con Alfaro (2018) tanto en la existencia de relación, direccionalidad como en la magnitud baja de dicha relación; esto quiere decir que, aunque un mayor PH favorece una mejor percepción de la remuneración, no impacta tanto como si lo hace con las otras dimensiones del DO (estructura [Rho: 0.530], toma de decisiones [Rho: 0.683] y

comunicación [Rho: 0.720]). No obstante, investigadores peruanos Soto (2021) niegan la existencia de dicha relación (Rho: 0.270; $p=0.128$); por su parte, Ramos (2020) en una microred de salud del interior del país reportó que tampoco existe relación entre PH y remuneración ($p=0.057$), aunque no evaluó la correlación entre ambas variables deja de ser congruente con el presente estudio donde hubo una correlación directa, aunque baja.

De acuerdo con el autor Chiavenato (2011) las remuneraciones son retribuciones destinadas a los trabajadores producto del esfuerzo en su desempeño laboral, pagos que se reciben en concepto de salarios, bonos, etc. A partir de esta conceptualización es probable que el efecto que tiene el PH sobre las remuneraciones haya sido baja en comparación a otras dimensiones del DO porque el presente estudio analiza una población bajo diferentes categorías contractuales y profesionales, lo cual diferencia sus remuneraciones dotando de una heterogeneidad que explicaría este hallazgo.

En suma, cuenta, es importante reconocer el papel que tiene el PH sobre el DO, pues mejorando el PH es posible potenciar los procesos de modificación y adaptación de la estructura de una organización hospitalaria con el fin de lograr los objetivos y metas; es decir, el DO. Asimismo, el efecto del potencial es moderadamente homogéneo sobre la estructura, toma de decisiones y comunicación, pero baja sobre la remuneración. Esto brinda directrices para implementar estratégicamente y sobre todo racionalizando recursos en intervenciones de mejora sobre la estructura, toma de decisiones y comunicación que pueden ser promovidas mediante el potencial organizacional. Dado que el efecto es menor sobre las remuneraciones, estas intervenciones han de llevarse por separado por grupo profesional (médicos gineco-obstetras, obstetras y técnicos).

VI. CONCLUSIONES

Primero: Respecto al objetivo general se concluye que el PH se correlaciona directamente y con alta intensidad con el DO del DGOHIII-2, Lima 2022; siendo considerados ambos como adecuados

Segunda: Respondiendo al primer OE se concluye que el PH tiene una correlación directa y moderada con la dimensión estructura en el DGOHIII-2, Lima 2022; siendo considerada en un 65,3% muy adecuada.

Tercera: Concluimos sobre el segundo OE que la correlación existente entre PH y la dimensión toma de decisiones del DO es directa y de moderada intensidad en el DGOHIII-2, Lima 2022; sin embargo, es considerada como muy adecuada en un 47,2%.

Cuarta: Sobre el tercer OE se puede concluir que existe correlación directa y con tendencia alta entre PH y la dimensión comunicación del DO del DGOHIII-2, Lima 2022; estableciendo el 70,1% como muy adecuada.

Quinto: En referencia al cuarto OE se concluye que el PH y la dimensión remuneración del DO se correlacionan directa y en baja intensidad en el DGOHIII-2, Lima 2022; pero el 52,8% lo establece como muy adecuado.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Es importante que la institución a través de la oficina de recursos humanos evalúe constantemente el PH y su relación con el DO; ya que es relevante saber la opinión de los colaboradores sobre el funcionamiento de la organización, teniendo en cuenta que son ellos los que establecen comunicación directa con los usuarios, detectando las debilidades y fortalezas del sistema.

Segunda: La institución tiene la responsabilidad de establecer adecuados canales que garanticen el desempeño de funciones según los perfiles de sus colaboradores, desarrollando procesos viables con el único propósito de satisfacer las necesidades de los usuarios.

Tercera: Es responsabilidad de las jefaturas inmediatas en coordinación con la oficina de recursos humanos establecer capacitaciones periódicas con los distintos grupos de colaboradores, con la finalidad de conocer sus necesidades y establecer pautas que mejoren el desempeño laboral y la toma de decisiones en los diferentes grupos ocupacionales.

Cuarta: Los jefes inmediatos son responsables de establecer las condiciones necesarias que sostengan el trabajo en equipo mediante una adecuada comunicación de manera horizontal y directa.

Quinta: La oficina de recursos humanos en coordinación con las jefaturas inmediatas son las responsables de la implementación de procesos que garanticen la mejora en el control de asistencia, vacaciones y compensaciones por horas extras de los colaboradores con el fin de promover armonía y disponibilidad en cada área de trabajo.

REFERENCIAS

- Agurto Ruiz, K. P., Castillo Chung, L. B. & Mogollón García, F. S. (2020). El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. *Revista Universidad y Sociedad*, 12, 4.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400112&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Alegre, T., M. A., Alfaro, C., E. R., Saavedra, E., F. C. & Sánchez, R., M. S. (2021). Leadership style and attitude to organizational change among health professionals during the covid-19 pandemic. *ORGANIZACION MUNDIAL DE LA SALUD*. <https://pesquisa.bvsalud.org/global-literature-on-novel-coronavirus-2019-ncov/resource/pt/covidwho-1273855>
- Alfaro Alva, M. I. (2018). *Diseño organizacional y el potencial humano en trabajadores del Centro de Salud Miguel Grau-Chaclacayo, 2017* [Tesis de Maestra, universidad Cesar Vallejo].
<https://core.ac.uk/download/pdf/326648176.pdf>
- Arévalo, J., Estrada, H. (2017). Capítulo 8: Toma de decisiones. Una revisión sobre el tema. En: Prieto, R., García, J. Gerencia de las organizaciones. Un enfoque empresarial. (1ra ed.) Barranquilla, Colombia: Ediciones Universidad Simón Bolívar.
- Batis Consultores. (2020, 2 marzo). *Técnicas de recolección de datos para realizar un trabajo de investigación*. online tesis. <https://online-tesis.com/tecnicas-de-recoleccion-de-datos-para-realizar-un-trabajo-de-investigacion/>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (3° ed.). México: Grupo Editorial Patria
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Balderas, M. (2015). *Administración de los servicios de Enfermería* (7° ed.). Ciudad de México, México: Mc Graw Hill.
<https://edimeinter.com/catalogo/novedad/administracion-de-los-servicios-de-enfermeria-7a-edicion-2015/>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3° ed.). Colombia: Prentice Hall
<https://fhcevirtual.umsa.bo/btecavirtual/?q=node/601>
- Blanco-Ariza, A. B., Vásquez-García, Á. W., García-Jiménez, R. & Melamed-Varela, E. (2020). Estructura organizacional como determinante competitivo en pequeñas y medianas empresas del sector alimentos. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(2), 133-147.
<https://doi.org/10.31876/rcs.v26i2.32429>

- Castellano Caridad, M., Hernández Malpica, P. & Caridad Faria, M. (2017). Gestión de talento humano para la generación del compromiso organizacional en empresas constructoras colombianas. *Desarrollo Organizacional y Gestión Humana en Contextos Globalizados*, 235-268. <https://doi.org/10.17081/bonga/2602.c7>
- Castro, K., Luna, K., y Erazo, J. (2020). Human Talent Management for work improvement in Solidarity Bank. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 22(1). doi: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7200012>
- Chacón Alatrística, J. (2020). *Diseño organizacional y gestión de recursos humanos del Hospital Municipal Los Olivos, 2020* [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51633/Chac%C3%B3n%20AJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chester B. (2012) Abstract de conferencias de Eric Gaynor Butterfield en los Congresos de Desarrollo Organizacional: 1997-1999-2001-2002. The Organization Development Institute International, Latinamerica. Recuperado de: <http://www.theodinstitute.org>
- Chester, I. B. (1968). *The Functions of the Executive* (1° ed.). Massachusetts, Estados Unidos: Harvard University Press. <https://ia801508.us.archive.org/7/items/in.ernet.dli.2015.190485/2015.190485.The-Functions-Of-The-Executive.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. (9° ed.). Ciudad de México, México: Mc Graw Hill. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/12058938/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Chiavenato, I. (2012). *Introducción a la teoría general de la administración* (8° ed.). Ciudad de México, México: Mc Graw Hill. <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Collado, C. F., Lucio, P. B., Valencia, S. M. & Torres, C. P. M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Education. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Contreras Delgado, O. E. & Garibay Rendón, N. G. (2020). Comunicación organizacional. *In Mediaciones de la Comunicación*, 15(2), 43-70. <https://doi.org/10.18861/ic.2020.15.2.3018>
- Davis, K., y Newstrom, J. (1993). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. United States: Mc Graw Hill.
- Dessler, G. (1992). *Human Resource Management*. Canadá: Prentice-Hall.

- Fajardo, T; et al. (2020) Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas / Scientific e- journal of Human Sciences / PPX200502ZU1935 / ISSN 1856-1594 / By Fundación Unamuno / revistaorbis.org / núm. 47(año 16). Noviembre 2020. 107-117
<https://www.proquest.com/openview/8c3fdd5e79f47793a872f6cc88ffb58d/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2045791>
- Fajardo, T., Fajardo, H., y Pinto, L. (2020). Strategic management of human talent in the healthcare sector of Ecuador. Scientific e-journal of Human Sciences, 47(16).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7673072>.
- Farber, S. (2005). Liderazgo radical (1° ed.). Barcelona: Ediciones Urano S.A. 32 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7200012>
- Flores Flores, A. J., Lavín Verástegui, J. & Castillo Hernández, L. (2021). El capital estructural y relacional en el desempeño organizacional del sector público en el estado de Tamaulipas (México): Un análisis factorial exploratorio y correlacional usando Rho de Spearman. *Acta Universitaria*, 31, 1-16. <https://doi.org/10.15174/au.2021.2810>
- Gallardo, E., (2017) *Metodología de la Investigación: manual auto formativo interactivo*. Huancayo: Universidad Continental, 2017. Pg. 22, 53
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- Gibson, J. (2013). Organizaciones, Comportamiento, estructura, procesos (13° ed.). Bogotá, Colombia: McGraw Hill.
- Goncalves, A. (1997). Dimensiones del Clima Organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad.
- Hellriegel, D; Slocum, J. (2010). Organizational Behavior (13° ed.). South-Western College Pub.
- Hernández Cifuentes, N. (2017). *“Propuesta de diseño organizacional para el área comercial de empresa industrial a.”* [Tesis de Maestría, Universidad de Chile].
<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/145514/Hern%2E%94%9C%20C%ADndez%20Cifuentes%20Natalia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández Hernández, M. B. (2018). *Relación entre cultura organizacional y el potencial humano del clima laboral en el Centro de salud La Palmalca, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29818/hernandez_hm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, R., Mendoza, Ch., (2018) Research methodology: the routes: quantitative and qualitative and mixed
Editorial Mexicana Reg. N° 736
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>

- Hernández, R., Fernandez, C., Baptista, P. (2010) *Metodología de la investigación* (5.^a ed.) McGraw-Hill Education.
<https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
- Hernández Sampieri, Fernández Collado, Baptista Lucio, Méndez Valencia & Mendoza Torres. (2014). *Metodología de la investigación* (6.^a ed.). McGraw-Hill Education. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hodge, B., Anthony, W., Gales, L. (2014). *Teoría de la Organización: Un enfoque estratégico*. (6.^a ed.) España: Pearson Educación.
<https://www.economiaeinnovacionuamx.org/public/userfiles/files/Teoria%20de%20la%20organizaci%C3%B3n%20cap1%20y%202.pdf>
- Koontz, H., Weihrich, H., y Cannice, M. (2012). *Administración: una perspectiva global y empresaria*. (14^o ed.). Ciudad de México, México: McGraw-Hill.
https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf
- Latin American Quality Institute (2012) El potencial humano, recurso primordial en las empresas. Recuperado de http://www.laqualityinstitute.org/artc/laqui_art_3.pdf el 17 de enero del 2017
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise* (1^o ed.). New York: McGrawHill.
- Mendieta-Ortega, M., Erazo-Álvarez, J., y Narváez-Zurita, C. (2020). Competencybased Management: key tool for the human talent's labor performance of the hospital sector. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(10). doi: <https://www.redalyc.org/journal/5768/576869215011/>
- Minsa. *Metodología para el estudio organizacional*. Documento técnico (RM N° 468- 2011-MINSA) Ministerio de Salud. Dirección General de Salud de las Personas. Dirección de Calidad en Salud – Lima: Ministerio de Salud; 2012 http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf
- Miralrío López, M. (2021b). Analysis of the Organizational Design in MyPe of services in Zihuatanejo, Gro. An approach with reorientation of the Causal Model of Performance. *Revista Administración Contemporánea. Revista de Investigación*. <http://colpamex.com/wp-content/uploads/2020/11/Administraci%C3%B3n-Contempor%C3%A1nea-2021-43.pdf>
- Montano Flores, R. L. (2018). *Diseño organizacional y desempeño por competencias en los trabajadores de la Dirección General de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2018*. [Tesis

- de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19125/Montano_FR.p%20df?sequence=1&isAllowed=y
- Nazareno - Véliz, I. (2020). Study of organizational structures and their contribution to the sustainability of SMEs in Esmeraldas. *Revista Científica Ciencias Económicas y Empresariales*, 5(16).
<https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/181/291>
- Olivo Ulloa, A. & Alcántara De la Rosa, G. (2018). *Relación entre diseño organizacional con el desarrollo del potencial humano en trabajadores del Centro Médico EsSalud Celendín, 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17704/alcantara_dlr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- OPS. Organización Panamericana de la Salud, 2020. Las funciones esenciales de la salud pública en las Américas. Una renovación para el siglo XXI. Marco conceptual y descripción. Washington, D.C 2020. Pag 01- 118
https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/53125/9789275322659_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Oré Cárdenas, A. (2016). “*Gestión y desempeño en un hospital de Essalud, Cañete, Lima, 2017*” [Trabajo de Investigación de Maestría, Universidad del Pacífico].
https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1968/Andres_Tesis_maestr%c3%ada_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- QUINTA SOLIER, W. (2018). *Gestión del potencial humano y desempeño profesional en la Red de Salud de San Miguel 2018* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26399/quinta_sw-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I. & Hugueth, A. M. (2019). Human Talent Management: Analysis from the Strategic Approach. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642019000600167>
- Rico Barrera, S. M. (2022, 7 marzo). *Colombia llega al listado de mejores hospitales a nivel Internacional*. Consultorsalud.
<https://consultorsalud.com/estos-son-mejores-hospitales-2022/>
- Reyes, J. (2012). Las Cuatro Dimensiones de la Comunicación Interna. *Cuadernos del Centro de Estudios en Diseño y Comunicación.*, 40, 1668-0227. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5263487>
- Robbins, L. (2014). *Diseño organizacional*. España: La Muralla S.A.
- Segredo Pérez, A. M., García Milian, A. J., López Puig, P. L., León Cabrera, P. & Perdomo Victoria, I. (2017). Comunicación organizacional como dimensión necesaria para medir el clima en las organizaciones en salud pública. *HORIZONTE SANITARIO*, 16(1), 28.
<https://doi.org/10.19136/hs.v16i1.1256>

- Soto Cerna, J. A. (2021). *Diseño Organizacional y Potencial Humano en Trabajadores del Fondo Intangible Solidario de Salud, San Miguel, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72278/Soto_CJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Taipe, R. (2018). Organizational design through a systemic and cybernetic approach: The case of an enterprise of sanitation., 28(1). doi:
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052020000100068>
- Tamayo, M (2010) *Metodología de la investigación Científica*. Mexico: Mc Graw-Hill
- Urquijo & Bonilla García. (2008). *La remuneración del trabajo: manual para la gestión de sueldos y salarios* (1.ª ed.). Universidad Católica Andrés Bello, Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales.
<https://www.worldcat.org/es/title/remuneracion-del-trabajo-manual-para-la-gestion-de-sueldos-y-salarios/oclc/981371922>
- Valderrama, S. (2019). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica (11° ed.). Lima, Perú: San Marcos.
http://www.editorialsanmarcos.com/index.php?id_product=211&controller=product
- Vidal, J. (2012). Teoría de la Decisión: Proceso de interacciones u organizaciones como sistemas de decisiones. *Cinta de moebio*, 44, 136-152. <https://doi.org/10.4067/s0717-554x2012000200004>

ANEXO 1

Matriz de operacionalización de potencial humano

	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Niveles de rango
V1 Potencial humano	Según Davis y Newstrom (1993) considerado el sistema social interno de una organización, constituida por individuos con sentimientos y conocimiento, que tienen la capacidad de creación e innovación dentro de la organización, buscando el logro de los objetivos.	Valorada a partir de la aplicación de un cuestionario que registra información sobre las dimensiones	Liderazgo	a). Reunión con los supervisores b). Apoyo y disponibilidad de los superiores hacia los trabajadores c). Manejo de conflicto por los superiores	Del 1 al 5	Ordinal 1) Nunca 2) Rara vez 3) A veces 4) A menudo 5) Siempre	Por Variable: a) Muy Adecuado (81-100) b) Adecuado (61-80) c) Poco Adecuado (41-60) a) Inadecuado (20-40) Por Dimensiones: a) Muy Adecuado (17-25) b) Adecuado (13-16) c) Poco Adecuado (9-12) d) Inadecuado (5-8)
			Innovación	a) Consideración de nuevas ideas b) Creatividad en la solución de problemas c) Flexibilidad a los cambios	Del 6 al 10		
			Recompensa	a) Evaluación b) Reconocimiento c) Incentivos y premios	Del 11 al 15		
			Confort	a) Distribución física b) Ambiente organizado	Del 16 al 20		

Matriz de operacionalización de diseño organizacional.

	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o Rango
V2:	Según Chiavenato (2011) sostiene que el diseño organizacional es el proceso de modificación y adaptación de la estructura de la organización con el fin de lograr los objetivos planteados; relacionando las áreas, departamentos u órganos con las tareas propias de la organización.	Valorada a partir de la aplicación de un cuestionario que registra información sobre las dimensiones	Estructura	a) Trámites Simples b) Cumplimiento de tareas y/o funciones c) Métodos para evaluar calidad de atención	Del 1 al 5	Ordinal 1) Nunca 2) Rara vez 3) A veces 4) A menudo 5) Siempre	Por Variable: a) Muy Adecuado (81-100) b) Adecuado (61-80) c) Poco Adecuado (41-60) d) Inadecuado (20-40)
Diseño organizacional			Toma de decisiones	a) Oportunidad b) Iniciativa c) Participación d) Preveer problemas	Del 6 al 10		
			Comunicación	a) Comunicación entre compañeros b) Comunicación entre los superiores c) Libertad de opinión	Del 11 al 15		
			Remuneración	a) Remuneración y salarios b) Beneficios	Del 16 al 20		
							Por Dimensiones: a) Muy Adecuado (17-25) b) Adecuado (13-16) c) Poco Adecuado (9-12) d) Inadecuado (5-8)

Anexo 2: INSTRUMENTO

Cuestionario de Potencial Humano y Diseño Organizacional

Estimado(a) colaborador(a) el siguiente cuestionario tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el potencial humano y el diseño organizacional en el Departamento de Gineco-obstetricia de un Hospital III-2, Lima 2022. Las repuestas son anónimas, no debe colocar su nombre y recuerde que su responsabilidad y sinceridad son muy importantes, no hay repuestas buenas o malas y debe responder todas las preguntas.

I. DATOS PERSONALES

Área donde labora :
 Edad :
 Sexo : Femenino () Masculino ()
 Profesión :

II. POTENCIAL HUMANO

Encuesta para medir el potencial humano							
A continuación, encontrará una relación de preguntas, debe marcar solo una alternativa, la que considere se adecuada a su manera de pensar.							
Considere: 1.-NUNCA, 2.- RARA VEZ, 3.- A VECES, 4.- A MENUDO, 5.- SIEMPRE							
Nº	Dimensión	Preguntas (ítems)	Medición				
			1	2	3	4	5
1	Liderazgo	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.					
2		Mi jefe inmediato se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar temas de trabajo.					
3		Considero que mi jefe inmediato es bueno manejando los conflictos que se dan entre los trabajadores del servicio.					
4		Los jefes ponen todo su esfuerzo para alcanzar los objetivos de la institución.					
5		Mi jefe inmediato reconoce mi esfuerzo.					
6	Innovación	La innovación es característica de nuestra institución.					
7		Es fácil que las nuevas ideas de trabajo sean consideradas					
8		Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales.					
9		Mi institución se adapta bien a los cambios.					
10		Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de la institución.					
11	Recompensa	Mi trabajo es evaluado de manera adecuada.					
12		Los premios y/o reconocimientos son distribuidos de forma justa.					
13		Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados.					
14		En mi institución, reconocen habitualmente la buena labor realizada.					
15		Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.					
16	Confort	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.					
17		La limpieza de los ambientes es adecuada.					
18		En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.					
19		Considero que la distribución física de mi área me permite trabajar cómodo y eficientemente.					
20		Existe un ambiente organizado en mi institución.					

III. DISEÑO ORGANIZACIONAL

Encuesta para medir el diseño organizacional							
A continuación, encontrará una relación de preguntas, debe marcar solo una alternativa, la que considere se adecuada a su manera de pensar.							
Considere: 1.-NUNCA, 2.- RARA VEZ, 3.- A VECES, 4.- A MENUDO, 5.- SIEMPRE							
Nº	Dimensión	Preguntas (Ítems)	Medición				
			1	2	3	4	5
1	Estructura	Los trámites que se realizan en mi institución son simples y facilitan la atención.					
2		Las normas y reglas de mi institución son claras y facilitan mi trabajo.					
3		Existen forma o métodos para evaluar la calidad de atención en mi institución.					
4		Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi institución.					
5		Las tareas que desempeño corresponden a mi función.					
6	Toma de Decisiones	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.					
7		Las decisiones se toman en el nivel que deben tomarse.					
8		Mi institución se encuentra organizada para prever los problemas que se presenten.					
9		Mis compañeros de trabajo toman iniciativa para la solución de problemas.					
10		Participo en la toma de decisiones de mi institución.					
11	Comunicación	Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo.					
12		Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.					
13		La información de interés para todos llega de manera oportuna.					
14		Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.					
15		Puedo expresar mi punto de vista en el servicio, aun cuando contradiga a los demás miembros.					
16	Remuneración	Recibo mi remuneración a tiempo.					
17		Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.					
18		La remuneración que percibo satisface mis necesidades básicas.					
19		Existe equidad en las remuneraciones de los trabajadores.					
20		Mi salario y beneficios son razonables					

Ficha técnica del instrumento de la variable potencial humano

Instrumento:	Cuestionario sobre potencial humano
Autor:	Dirección General de Salud de las Personas, Ministerio de Salud (2008 y 2012)
Adaptación:	Novella Lescano, Lily Angela
Lugar:	Hospital III-2 de Lima
Preguntas:	20 preguntas
Administración:	Individual
Tiempo:	15´
Cantidad de Personas:	144
Dimensiones:	4 dimensiones: liderazgo: 5 preguntas, innovación: 5 preguntas, recompensa: 5 preguntas y confort: 5 preguntas
Escala:	Ordinal
Niveles y rangos:	Variables: Muy adecuado (81-100), adecuado (61-80), poco adecuado (41-60), inadecuado (20-40) Dimensiones: Muy adecuado (17-25), adecuado (13-16), poco adecuado (9-12), inadecuado (5-8)

Ficha técnica del instrumento de la variable diseño organizacional

Instrumento:	Cuestionario sobre diseño organizacional
Autor:	Dirección General de Salud de las Personas, Ministerio de Salud (2008 y 2012)
Adaptación:	Novella Lescano, Lily Angela
Lugar:	Hospital III-2 de Lima
Preguntas:	20 preguntas
Administración:	Individual
Tiempo:	15´
Cantidad de Personas:	144
Dimensiones:	4 dimensiones: liderazgo: 5 preguntas, innovación: 5 preguntas, recompensa: 5 preguntas y confort: 5 preguntas
Escala:	Ordinal
Niveles y rangos:	Variables: Muy adecuado (81-100), adecuado (61-80), poco adecuado (41-60), inadecuado (20-40) Dimensiones: Muy adecuado (17-25), adecuado (13-16), poco adecuado (9-12), inadecuado (5-8)

Anexo 3: VALIDACIÓN

Validación de contenido que mide Potencial Humano

Experto 1:



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE POTENCIAL HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Liderazgo								
1	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	X		X		X		
2	Mi jefe inmediato se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar temas de trabajo.	X		X		X		
3	Considero que mi jefe inmediato es bueno manejando los conflictos que se dan entre los trabajadores del servicio.	X		X		X		
4	Los jefes ponen todo su esfuerzo para alcanzar los objetivos de la institución.	X		X		X		
5	Mi jefe inmediato reconoce mi esfuerzo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 Innovación								
6	La innovación es característica de nuestra institución.	X		X		X		
7	Es fácil que las nuevas ideas de trabajo sean consideradas	X		X		X		
8	Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales.	X		X		X		
9	Mi institución se adapta bien a los cambios.	X		X		X		
10	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de la institución.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 Recompensa								
11	Mi trabajo es evaluado de manera adecuada.	X		X		X		
12	Los premios y/o reconocimientos son distribuidos de forma justa.	X		X		X		
13	Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados.	X		X		X		
14	En mi institución, reconocen habitualmente la buena labor realizada.	X		X		X		
15	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4 Confort								
16	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	X		X		X		
17	La limpieza de los ambientes es adecuada.	X		X		X		
18	En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	X		X		X		
19	Considero que la distribución física de mi área me permite trabajar cómoda y eficientemente.	X		X		X		
20	Existe un ambiente organizado en mi institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **ES SUFICIENTE**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [**X**] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. **RAMIREZ CAJA FRIDA** DNI: 08036563

Especialidad del validador: Metodólogo

Temático

Grado del especialista: Maestro

Doctor

7 de noviembre del 2022

Frida Ramirez Caja

DNI. 08036563

Dra. En Gestión Pública y Gobernabilidad

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente de dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Experto 2:



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE POTENCIAL HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Liderazgo								
1	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	X		X		X		
2	Mi jefe inmediato se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar temas de trabajo.	X		X		X		
3	Considero que mi jefe inmediato es bueno manejando los conflictos que se dan entre los trabajadores del servicio.	X		X		X		
4	Los jefes ponen todo su esfuerzo para alcanzar los objetivos de la institución.	X		X		X		
5	Mi jefe inmediato reconoce mi esfuerzo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 Innovación								
6	La innovación es característica de nuestra institución.	X		X		X		
7	Es fácil que las nuevas ideas de trabajo sean consideradas	X		X		X		
8	Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales.	X		X		X		
9	Mi institución se adapta bien a los cambios.	X		X		X		
10	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de la institución.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 Recompensa								
11	Mi trabajo es evaluado de manera adecuada.	X		X		X		
12	Los premios y/o reconocimientos son distribuidos de forma justa.	X		X		X		
13	Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados.	X		X		X		
14	En mi institución, reconocen habitualmente la buena labor realizada.	X		X		X		
15	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4 Confort								
16	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	X		X		X		
17	La limpieza de los ambientes es adecuada.	X		X		X		
18	En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	X		X		X		
19	Considero que la distribución física de mi área me permite trabajar cómoda y eficientemente.	X		X		X		
20	Existe un ambiente organizado en mi institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del Juez validador. Mg. Oquendo Olivera Sandra Karina DNI: 09596561

Especialidad del validador: Metodólogo Temático
 Grado del especialista: Maestro Doctor

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

9 de noviembre del 2022

Sandra Oquendo Olivera

DNI. 09596561

Experto 3:



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE POTENCIAL HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Liderazgo								
1	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	X		X		X		
2	Mi jefe inmediato se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar temas de trabajo.	X		X		X		
3	Considero que mi jefe inmediato es bueno manejando los conflictos que se dan entre los trabajadores del servicio.	X		X		X		
4	Los jefes ponen todo su esfuerzo para alcanzar los objetivos de la institución.	X		X		X		
5	Mi jefe inmediato reconoce mi esfuerzo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 Innovación								
6	La innovación es característica de nuestra institución.	X		X		X		
7	Es fácil que las nuevas ideas de trabajo sean consideradas	X		X		X		
8	Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales.	X		X		X		
9	Mi institución se adapta bien a los cambios.	X		X		X		
10	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de la institución.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 Recompensa								
11	Mi trabajo es evaluado de manera adecuada.	X		X		X		
12	Los premios y/o reconocimientos son distribuidos de forma justa.	X		X		X		
13	Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados.	X		X		X		
14	En mi institución, reconocen habitualmente la buena labor realizada.	X		X		X		
15	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4 Confort								
16	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	X		X		X		
17	La limpieza de los ambientes es adecuada.	X		X		X		
18	En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	X		X		X		
19	Considero que la distribución física de mi área me permite trabajar cómoda y eficientemente.	X		X		X		
20	Existe un ambiente organizado en mi institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **ES SUFICIENTE**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Estrada Chiroque Luisa Mirtha DNI: 40028388

Especialidad del validador: Metodólogo Temático
 Grado del especialista: Maestro Doctor

7 de noviembre del 2022

Luisa Estrada Chiroque

DNI. 40028388

Mg. Maestría en Salud Pública con mención en gerencia en servicios de salud RENOMA

147

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Validación de contenido que mide Diseño Organizacional

Experto 1:



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DISEÑO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Estructura								
1	Los trámites que se realizan en mi institución son simples y facilitan la atención.	X		X		X		
2	Las normas y reglas de mi institución son claras y facilitan mi trabajo.	X		X		X		
3	Existen forma o métodos para evaluar la calidad de atención en mi institución.	X		X		X		
4	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi institución.	X		X		X		
5	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	X		X		X		
6								
DIMENSIÓN 2: Toma de decisiones								
7	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	X		X		X		
8	Las decisiones se toman en el nivel que deben tomarse.	X		X		X		
9	Mi institución se encuentra organizada para prevenir los problemas que se presenten.	X		X		X		
10	Mis compañeros de trabajo toman iniciativa para la solución de problemas.	X		X		X		
11	Participo en la toma de decisiones de mi institución.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Comunicación								
12	Existe una buena comunicación entre mis	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Remuneración								
16	Recibo mi remuneración a tiempo.	X		X		X		
17	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	X		X		X		
18	La remuneración que percibo satisface mis necesidades básicas.	X		X		X		
19	Existe equidad en las remuneraciones de los trabajadores.	X		X		X		
20	Mi salario y beneficios son razonables.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **ES SUFICIENTE**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. **RAMIREZ CAJA FRIDA** DNI: 08036563

Especialidad del validador: Metodólogo

Temático

Grado del especialista: Maestro

Doctor

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

7 de noviembre del 2022

Frida Ramirez Caja

DNI. 08036563

Dra. En Gestión Pública y Gobernabilidad

Experto 2:



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DISEÑO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Estructura								
1	Los trámites que se realizan en mi institución son simples y facilitan la atención.	X		X		X		
2	Las normas y reglas de mi institución son claras y facilitan mi trabajo.	X		X		X		
3	Existen forma o métodos para evaluar la calidad de atención en mi institución.	X		X		X		
4	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi institución.	X		X		X		
5	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Toma de decisiones								
7	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	X		X		X		
8	Las decisiones se toman en el nivel que deben tomarse.	X		X		X		
9	Mi institución se encuentra organizada para prever los problemas que se presenten.	X		X		X		
10	Mis compañeros de trabajo toman iniciativa para la solución de problemas.	X		X		X		
11	Participo en la toma de decisiones de mi institución.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Comunicación								
12	Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
13	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	X		X		X		
14	La información de interés para todos llega de manera oportuna.	X		X		X		
15	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	X		X		X		
16	Puedo expresar mi punto de vista en el servicio, aun cuando contradiga a los demás miembros.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Remuneración								
16	Recibo mi remuneración a tiempo.	X		X		X		
17	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	X		X		X		
18	La remuneración que percibo satisface mis necesidades básicas.	X		X		X		
19	Existe equidad en las remuneraciones de los trabajadores.	X		X		X		
20	Mi salario y beneficios son razonables.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **ES SUFICIENTE**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Oquendo Olivera, Sandra Karina

DNI: 09596561

Especialidad del validador: **Metodólogo**

Temático

Grado del especialista: **Maestro**

Doctor

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

9 de noviembre del 2022

Sandra Oquendo Olivera

DNI. 09596561

Experto 3:



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DISEÑO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Estructura								
1	Los trámites que se realizan en mi institución son simples y facilitan la atención.	X		X		X		
2	Las normas y reglas de mi institución son claras y facilitan mi trabajo.	X		X		X		
3	Existen forma o métodos para evaluar la calidad de atención en mi institución.	X		X		X		
4	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi institución.	X		X		X		
5	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	X		X		X		
6								
DIMENSIÓN 2: Toma de decisiones								
7	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	X		X		X		
8	Las decisiones se toman en el nivel que deben tomarse.	X		X		X		
9	Mi institución se encuentra organizada para prever los problemas que se presenten.	X		X		X		
10	Mis compañeros de trabajo toman iniciativa para la solución de problemas.	X		X		X		
11	Participo en la toma de decisiones de mi institución.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Comunicación								
12	Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
13	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	X		X		X		
14	La información de interés para todos llega de manera oportuna.	X		X		X		
15	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	X		X		X		
16	Puedo expresar mi punto de vista en el servicio, aun cuando contradiga a los demás miembros.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Remuneración								
16	Recibo mi remuneración a tiempo.	X		X		X		
17	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	X		X		X		
18	La remuneración que percibo satisface mis necesidades básicas.	X		X		X		
19	Existe equidad en las remuneraciones de los trabajadores.	X		X		X		
20	Mi salario y beneficios son razonables.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **ES SUFICIENTE**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg. Estrada Chiroque Luisa Mirtha**

DNI: 40028388

Especialidad del validador: **Metodólogo**

Temático

Grado del especialista: **Maestro**

Doctor

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

7 de noviembre del 2022

Luisa Estrada Chiroque

DNI. 40028388

Mg. Maestría en Salud Pública con
mención en gerencia en servicios de salud
RENOMA 147

Anexo 4: CONFIABILIDAD

ALFA DE CRONBACH PARA POTENCIAL HUMANO

Casos	Items																				total
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	
1	4	5	5	5	5	2	4	3	1	2	3	2	3	3	2	4	3	5	4	3	68
2	3	3	4	4	2	3	5	3	4	4	1	1	1	1	1	3	5	5	4	3	60
3	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	3	4	3	2	4	5	5	4	5	79
4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	2	4	3	2	2	44
5	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	68
6	5	4	3	4	4	5	5	3	5	4	4	3	5	3	4	5	5	5	5	5	86
7	3	3	3	4	3	1	2	2	2	2	3	2	3	3	1	3	5	4	3	3	55
8	3	3	3	5	3	1	2	2	2	2	3	2	3	3	1	3	5	4	3	3	56
9	4	5	4	5	4	3	3	2	3	3	2	2	1	3	1	4	5	4	3	4	65
10	4	3	4	4	4	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	4	4	3	2	3	59
11	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	1	3	3	2	3	4	4	3	3	59
12	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	4	3	2	2	4	4	2	3	57
13	4	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	1	2	1	1	2	3	4	4	4	54
14	5	5	4	5	5	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	80
15	4	5	3	3	3	4	4	3	3	2	3	1	1	3	1	3	5	3	3	3	60
VAR	0.489	0.86222	0.5	0.7	0.8	1	1	0.5	1.1	0.6	0.4	0.6	1.6	0.8	1	0.7	0.5	0.5	0.8	0.6	117.822222
SUMA DE VAR	15.04																				

<i>alfa</i>	0.83080958
n° items(K)	20
N° items - 1(K-1)	21
	1
Var_items	15.04
Var_total	117.82

ALFA DE CRONBACH PARA DISEÑO ORGANIZACIONAL

Casos	Items																				total
	p1	p2	p3	p1	p2	p6	p1	p2	p9	p1	p2	p1	p2	p1	p2	p1	p2	p1	p2	p1	
1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1
2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	2	1	4	2	1	4	2	1	4	2	1	4	2	1	4	2	1	4	2	1	4
5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5
6	2	4	6	2	4	6	2	4	6	2	4	6	2	4	6	2	4	6	2	4	6
7	5	5	7	5	5	7	5	5	7	5	5	7	5	5	7	5	5	7	5	5	7
8	3	3	8	3	3	8	3	3	8	3	3	8	3	3	8	3	3	8	3	3	8
9	3	4	9	3	4	9	3	4	9	3	4	9	3	4	9	3	4	9	3	4	9
10	3	3	10	3	3	10	3	3	10	3	3	10	3	3	10	3	3	10	3	3	10
11	4	3	11	4	3	11	4	3	11	4	3	11	4	3	11	4	3	11	4	3	11
12	2	4	12	2	4	12	2	4	12	2	4	12	2	4	12	2	4	12	2	4	12
13	1	2	13	1	2	13	1	2	13	1	2	13	1	2	13	1	2	13	1	2	13
14	2	3	14	2	3	14	2	3	14	2	3	14	2	3	14	2	3	14	2	3	14
15	4	3	15	4	3	15	4	3	15	4	3	15	4	3	15	4	3	15	4	3	15
VAR	1.307	0.91556	VA R	1.307	0.91556	VA R	1.307	0.91556	VA R	1.307	0.91556	VA R	1.307	0.91556	VA R	1.307	0.91556	VA R	1.307	0.91556	VAR
SUMA DE VAR	25.6355556																				

<i>alfa</i>	0.90616612
n° items(K)	20
N° items - 1(K-1)	19
	1
Var_items	25.6355556
Var_total	184.24

Anexo 5

Los problemas específicos:

- ¿Cuál es la relación del potencial humano con la estructura organizacional en el DGOHIII-2,2022?
- ¿Qué relación existe entre el potencial humano y la toma de decisiones en el DGOHIII,2022?
- ¿Cómo se relaciona el potencial humano y la comunicación en el DGOHIII-2,2022?
- ¿Cuál es la relación del potencial humano y la remuneración en el DGOHIII-2,2022?

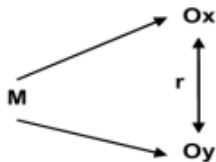
Objetivos específicos:

- Establecer la relación del potencial humano con la estructura de la organización en el DGOHIII-2,2022.
- Conocer la relación existente entre el potencial humano y la toma de decisiones en el DGOHIII-2,2022.
- Identificar la relación del potencial humano y la comunicación en el DGOHIII-2,2022.
- Determinar la relación del potencial humano y la remuneración en el DGOHIII-2,2022.

Hipótesis específicas:

- Existe relación significativa entre el potencial humano y la dimensión estructura del diseño organizacional en el DGOHIII-2-2, 2022.
- Existe relación significativa entre el potencial humano y la dimensión toma de decisiones del diseño organizacional en el DGOHIII-2-2, 2022.
- Existe relación significativa entre el potencial humano y la dimensión comunicación del diseño organizacional en el DGOHIII-2-2, 2022.
- Existe relación significativa entre el potencial humano y la dimensión remuneración del diseño organizacional en el DGOHIII-2-2, 2022.

Diseño correlacional



Distribución de la población

Grupo ocupacional	Número de colaboradores
Médicos ginecólogos	79
Obstetras	95
Personal técnico	55
Total	229

Fuente: DGOHIII-2.

Cálculo del tamaño de la muestra.

Fórmula:

$$n = \frac{Z^2 P Q N}{E^2 (N - 1) + Z^2 P Q}$$

Donde:

n	Tamaño muestral
p y q	Probabilidad: p = 0.5 y q = 0.5.
Z	Desviación estándar, el valor Z = 1.96(nivel de confianza al 95%)
N	Población en estudio= 229
E	0.05 (5% error muestral)

Al remplazar tenemos lo siguiente:

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 229}{0.05^2(228) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 144$$

Anexo 6: BASE DE DATOS

Base de datos en SPSS: Vista de datos

BD_Lili.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	ID	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
2	Edad	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
3	Sexo	Numérico	8	0		{0, Femenin...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	PH_1	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
5	PH_2	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
6	PH_3	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
7	PH_4	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
8	PH_5	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
9	PH_6	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
10	PH_7	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
11	PH_8	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
12	PH_9	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
13	PH_10	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
14	PH_11	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
15	PH_12	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
16	PH_13	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
17	PH_14	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
18	PH_15	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
19	PH_16	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
20	PH_17	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
21	PH_18	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
22	PH_19	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
23	PH_20	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
24	DO_1	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
25	DO_2	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada

Base de datos en SPSS: Vista de variables

*BD_Liii.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 64 de 64 variables

	ID	Edad	Sexo	PH_1	PH_2	PH_3	PH_4	PH_5	PH_6	PH_7	PH_8	PH_9	PH_10	PH_11	PH_12	PH_13
1	1	41	1	4	4	4	3	5	2	4	5	3	4	5	3	2
2	2	27	0	4	5	4	5	4	3	4	4	3	2	4	4	2
3	3	60	0	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
4	4	58	0	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	3	3
5	5	51	0	3	1	3	3	2	3	2	3	3	3	2	1	3
6	6	31	0	4	3	3	4	3	2	3	4	3	2	4	2	2
7	7	49	0	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
8	8	67	0	4	5	4	5	4	4	3	3	4	3	3	3	3
9	9	50	0	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
10	10	58	0	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	4
11	11	64	0	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
12	12	58	0	3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	4	2	4
13	13	31	0	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3
14	14	61	0	4	3	3	4	3	4	4	3	3	1	3	2	2
15	15	50	0	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4
16	16	43	0	1	3	4	5	3	3	3	3	2	2	2	2	2
17	17	57	0	5	5	4	4	5	3	4	4	3	3	4	3	4
18	18	61	0	3	3	3	4	2	4	2	2	4	2	3	2	3
19	19	63	0	4	4	3	3	3	2	3	4	4	2	1	1	2
20	20	38	0	5	5	3	5	3	4	3	2	4	4	4	3	3
21	21	51	1	4	4	4	5	3	3	3	3	3	2	3	1	2
22	22	52	0	4	4	4	4	4	2	4	5	3	3	4	4	4
23	23	55	0	3	4	2	3	1	3	1	1	3	2	2	1	3

Anexo 7: CARTA DE CONSENTIMIENTO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente hace constancia de mi participación en la investigación Potencial humano y diseño organizacional en el Departamento de Gineco-obstetricia de un Hospital III-2, 2022.

El objetivo principal es: Determinar la relación que existe entre el potencial humano y el diseño organizacional en el Departamento de Gineco-obstetricia de un Hospital III-2, 2022. El estudio realizado está en mi responsabilidad como maestrante de posgrado en Maestría en Gestión de los Servicios de la salud de la Universidad Cesar Vallejo.

El estudio permitirá establecer las bases para un adecuado diagnóstico situacional, tomando en consideración estas dos variables lo cual permitirá que la organización implemente proyectos de mejora continua que garanticen el adecuado funcionamiento del departamento y en consecuencia lograr los mejores estándares de atención en los usuarios.

Confidencialidad: Toda la información obtenida en relación con este estudio será confidencial y solo será revelada con su permiso. La firma de este documento constituye su aceptación para participar en el estudio. Solo Lily Ángela Novella Lescano tendrá acceso a las encuestas.

Otra información: Sus respuestas serán analizadas únicamente para esta investigación. También puede retirarse sin ninguna consecuencia negativa si se siente incómodo. Si tiene alguna pregunta por favor no dude en hacerlo saber, Lily Ángela Novella Lescano estará dispuesta (a) a responder sus inquietudes y comentarios.

[Firma]
20 noviembre del 2022

Firma del participante
DNI: 7077096

[Firma]
Nombre y firma del investigador,
Lily Ángela Novella Lescano

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente hace constancia de mi participación en la investigación Potencial humano y diseño organizacional en el Departamento de Gineco-obstetricia de un Hospital III-2, 2022.

El objetivo principal es: Determinar la relación que existe entre el potencial humano y el diseño organizacional en el Departamento de Gineco-obstetricia de un Hospital III-2, 2022. El estudio realizado está en mi responsabilidad como maestrante de posgrado en Maestría en Gestión de los Servicios de la salud de la Universidad Cesar Vallejo.

El estudio permitirá establecer las bases para un adecuado diagnóstico situacional, tomando en consideración estas dos variables lo cual permitirá que la organización implemente proyectos de mejora continua que garanticen el adecuado funcionamiento del departamento y en consecuencia lograr los mejores estándares de atención en los usuarios.

Confidencialidad: Toda la información obtenida en relación con este estudio será confidencial y solo será revelada con su permiso. La firma de este documento constituye su aceptación para participar en el estudio. Solo Lily Ángela Novella Lescano tendrá acceso a las encuestas.

Otra información: Sus respuestas serán analizadas únicamente para esta investigación. También puede retirarse sin ninguna consecuencia negativa si se siente incómodo. Si tiene alguna pregunta por favor no dude en hacerlo saber, Lily Ángela Novella Lescano estará dispuesta (a) a responder sus inquietudes y comentarios.

[Firma]
20 noviembre del 2022

Firma del participante
DNI: 08251663

[Firma]
Nombre y firma del investigador,
Lily Ángela Novella Lescano

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente hace constancia de mi participación en la investigación Potencial humano y diseño organizacional en el Departamento de Gineco-obstetricia de un Hospital III-2, 2022.

El objetivo principal es: Determinar la relación que existe entre el potencial humano y el diseño organizacional en el Departamento de Gineco-obstetricia de un Hospital III-2, 2022. El estudio realizado está en mi responsabilidad como maestrante de posgrado en Maestría en Gestión de los Servicios de la salud de la Universidad Cesar Vallejo.

El estudio permitirá establecer las bases para un adecuado diagnóstico situacional, tomando en consideración estas dos variables lo cual permitirá que la organización implemente proyectos de mejora continua que garanticen el adecuado funcionamiento del departamento y en consecuencia lograr los mejores estándares de atención en los usuarios.

Confidencialidad: Toda la información obtenida en relación con este estudio será confidencial y solo será revelada con su permiso. La firma de este documento constituye su aceptación para participar en el estudio. Solo Lily Ángela Novella Lescano tendrá acceso a las encuestas.

Otra información: Sus respuestas serán analizadas únicamente para esta investigación. También puede retirarse sin ninguna consecuencia negativa si se siente incómodo. Si tiene alguna pregunta por favor no dude en hacerlo saber, Lily Ángela Novella Lescano estará dispuesta (a) a responder sus inquietudes y comentarios.

[Firma]
20 noviembre del 2022

Firma del participante
DNI: 06780636

[Firma]
Nombre y firma del investigador,
Lily Ángela Novella Lescano





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DIAZ MUJICA JUANA YRIS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Potencial humano y diseño organizacional en el departamento de Gineco-obstetricia de un Hospital III-2, Lima 2022", cuyo autor es NOVELLA LESCOANO LILY ANGELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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.

LIMA, 02 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DIAZ MUJICA JUANA YRIS DNI: 09395072 ORCID: 0000-0001-8268-4626	Firmado electrónicamente por: JDIAZMU el 09-01- 2023 16:02:09

Código documento Trilce: TRI - 0506683