



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y desempeño laboral de los
técnicos de enfermería del hospital nacional Hipólito
Unanue. El Agustino. Lima. 2014.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:
MAGISTER EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

AUTORES:

**Br. Víctor Ramiro Lapa Córdova
Br. María Del Rosario Mejía Andrade**

ASESOR:

Mgtr. Oriana Rivera Lozada

**SECCIÓN
Ciencias Médicas**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

PERÚ - 2015

Mgtr. Estrella Esquiagola Aranda

Presidente

Mgtr. Emil Beraún Beraún

Secretario

Mgtr. Oriana Rivera Lozada

Vocal

Dedicatoria

A todas esas personas importantes, que siempre estuvieron listas para brindarnos su ayuda, gracias. Con todo cariño esta tesis se la dedicamos a ustedes.

Agradecimiento

A todos los docentes de la Escuela de Postgrado de la “Universidad César Vallejo” por su valiosa enseñanza y permanente orientación, durante nuestros estudios de Maestría, a los técnicos de enfermería del hospital nacional Hipólito Unanue; por su valiosa colaboración durante el desarrollo de la presente investigación.

Declaración Jurada

Los Br. Víctor Ramiro Lapa Córdova con DNI N° 09071943 y Br. María Del Rosario Mejía Andrade, con DNI N° 25505614; estudiantes del Programa Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Clima organizacional y desempeño laboral de los técnicos de enfermería del hospital nacional Hipólito Unanue. El Agustino. Lima. 2014.”.

Declaramos bajo juramento que:

- 1) La tesis es de nuestra autoría.
- 2) Hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, diciembre de 2014

Br. Víctor Ramiro Lapa Córdova
DNI: 09071943

Br. María Del Rosario Mejía Andrade
DNI: 25505614

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial Los Olivos presentamos la Tesis titulada: “Clima organizacional y desempeño laboral de los técnicos de enfermería del hospital nacional Hipólito Unanue. El Agustino. Lima. 2014”; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado de: Magister en Gestión de los Servicios de la Salud.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. En el primero se expone el Planteamiento del Problema, donde se trata la realidad problemática, la formulación del problema, la justificación y los objetivos, en el segundo el Marco referencial, donde se trata los antecedentes, el marco teórico, la perspectiva teórica, en el tercero las Hipótesis y Variable, donde plantean las hipótesis, la identificación de variables, la descripción de variables, la operacionalización de variables y la matriz de consistencia, en el cuarto capítulo se plantea el Marco metodológico, donde se trata los tipos y diseños de investigación, la población muestra y muestreo, criterios de selección, técnicas e instrumentos de selección de datos, validación y confiabilidad, procedimientos de recolección de datos, métodos de análisis e interpretación de datos, consideraciones éticas, en el quinto los resultados, donde se trata la presentación de resultados y la contrastación de las hipótesis en el sexto la Discusión y finalmente en el séptimo se presentan las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos.

Índice

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1. Realidad Problemática	16
1.2. Formulación del problema	20
1.3. Justificación, relevancia y contribución	21
1.3.1. Justificación Práctica	21
1.3.2. Relevancia	22
1.3.3. Contribución	22
1.3.4. Fundamentación Legal	23
1.4. Objetivos	23
1.4.1. Objetivo General	23
1.4.2. Objetivos Específicos	24
II. MARCO REFERENCIAL	
2.1. Antecedentes	26
2.1.1. Antecedentes Nacionales	26
2.1.2. Antecedentes Internacionales	28
2.2. Marco teórico	31
2.3. Perspectiva teórica	42

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis	55
3.1.1. Hipótesis General	55
3.1.2. Hipótesis Específicas	55
3.2. Identificación de variables	56
3.3. Descripción de variables	56
3.3.1. Definición conceptual	56
3.3.2. Definición operacional	57
3.4. Operacionalización de variables	57
3.5. Matriz de consistencia	57

IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1 Tipos y Diseño de Investigación	59
4.2 Población, muestra y muestreo	60
4.3 Criterios de selección (si corresponde)	62
4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	63
4.5 Validez y confiabilidad del instrumento	65
4.6 Procedimientos de recolección de datos	67
4.7 Métodos de análisis e interpretación de datos	68
4.8 Consideraciones éticas	69

V. RESULTADOS

5.1 Presentación de resultados	71
5.2 Contrastación de las hipótesis	75

VI. DISCUSIÓN

6.1 Discusión de resultados	80
-----------------------------	----

CONCLUSIONES	83
---------------------	----

RECOMENDACIONES	85
------------------------	----

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	89
-----------------------------------	----

ANEXOS	95
---------------	----

Índice de tablas

		Página
Tabla 1	Operacionalización de la variable Clima Organizacional	57
Tabla 2	Operacionalización de la variable Desempeño Laboral	57
Tabla 3	Confiabilidad cuestionario Clima Organizacional	66
Tabla 4	Confiabilidad cuestionario de Desempeño Laboral	67
Tabla 5	Clima Organizacional y el Desempeño Laboral	71
Tabla 6	Clima Organizacional y la dimensión de logro de metas	72
Tabla 7	Clima Organizacional y la dimensión de Iniciativa	73
Tabla 8	Clima Organizacional y la dimensión de relaciones interpersonales	74
Tabla 9	Correlaciones Clima Organizacional y el Desempeño Laboral	75
Tabla 10	Correlaciones Clima Organizacional y la dimensión de logro de metas	76
Tabla 11	Correlaciones Clima Organizacional y la dimensión de Iniciativa	77
Tabla 12	Correlaciones Clima Organizacional y la dimensión de relaciones Interpersonales	78

Índice de figuras

		Página
Figura 1	Clima Organizacional y el Desempeño Laboral	71
Figura 2	Clima Organizacional y la dimensión de logro de metas	72
Figura 3	Clima Organizacional y la dimensión de Iniciativa	73
Figura 4	Clima Organizacional y la dimensión de relaciones interpersonales	74

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar qué relación existe entre el Clima organizacional y desempeño laboral de los técnicos de enfermería del Hospital Nacional Hipólito Unanue. El Agustino. Lima. 2014

La población o universo de interés en esta investigación, está conformada por 400 Técnicos de enfermería del hospital Hipólito Unanue, laborando a la actualidad. La Muestra de estudio corresponde a la muestra no probabilística conformada por 100 Técnicos de enfermería del hospital Hipólito Unanue, en los cuales se han empleado la variable: Clima Organizacional y Desempeño Laboral.

El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: Cuestionario de Clima Organizacional, el cual estuvo constituido por 40 preguntas en la escala de Likert (siempre, casi siempre, algunas veces, muy pocas veces, nunca) y el Cuestionario de Desempeño Laboral, el cual estuvo constituido por 44 preguntas, en la escala .de Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre), que brindaron información acerca del Clima Organizacional y el Desempeño Laboral, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye en que existe evidencia para afirmar que: El Clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los técnicos de enfermería del Hospital Nacional Hipólito Unanue. El Agustino. Lima. 2014, siendo que el coeficiente de correlación de 0.614, representó un nivel correlación moderada entre las variables.

Palabras claves: Clima Organizacional, Desempeño Laboral

Abstract

The present investigation was designed to determine overall what is the relationship between organizational climate and work performance of technical nursing Hipólito Unanue National Hospital. El Agustino. Lime. 2014,

The population or the universo of interest in this, is shaped by 400 Technical personnel of infirmary of the hospital Hipóloto Unanue. El Agustino. Lime. 2014, working at the moment. The study simple corresponds to the simple not probabilistic shaped by 100 Technical personnel of infirmary of the mentioned hospital, in which have used variable: Organizational Climate and Job Performance. The method used in the research was the hypothetical-deductive. This research usedd for its purpose the non-experimental correlational level cross section, which collected information on a specific period, which was developed to apply the tolos: Questionnaire for organizational climate, which consisted of 40 questions in the scale of Likert (always, often, sometimes, rarely, never) nd Work Performace Questionnire, which consisted of 44questions, 0of Likert scale (never, rarely, sometimes, often, always), which provided information about the Organizational Climate and Job Performace, by assessing different dimensions, the results are presented graphically and textually.

The research concludes that there is evidence to say that: The Organizational climate is significantly related to job performance of technical nursing Hipólito Unanue National Hospital. El Agustino. Lime. 2014, with the correlation coefficient 0.614, representing a level moderate correlation between variables.

Keywords: Organizational Climate, Job Performance