



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y la gestión del desempeño laboral
del personal de enfermería en el Servicio de Cirugía del
Hospital Militar Central, en el año 2014.**

**Tesis para obtener el grado académico de:
Magister en Gestión de los Servicios de la Salud**

Autora:

Br. Gladys Milagros Acosta Vela

Asesor:

Dr. Oscar Rafael Guillen Valle

Sección

Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud

Línea de Investigación

Gestión de los Servicios de la Salud

Lima – Perú

2014

Página del Jurado

Mag. SEBASTIAN SANCHEZ DIAZ

Presidente

Mag. JANNET MARIBEL FLOREZ IBARRA

Secretario

Dr. OSCAR RAFAEL GUILLEN VALLE PhD.

Vocal

Declaración Jurada

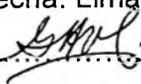
Yo, Gladys Milagros Acosta Vela, estudiante del Programa Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 10130920 , con la tesis titulada "Clima organizacional y la gestión del desempeño laboral del personal de enfermería en el Servicio de Cirugía del Hospital Militar Central, en el año 2014".

declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He 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 auto plagiada; 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), auto plagio (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), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha: Lima, 13 de Diciembre del 2014

Firma..........

Nombres y apellidos: Gladys Milagros Acosta Vela

DNI: 10130920

Dedicatoria

A Dios, mi Familia y maestros, que en el camino de la vida influyeron con sus lecciones y experiencias en educarme como una persona de bien y preparada para los retos que pone la vida, a todos y cada uno de ellos, plasmo mi entereza en cada una de estas páginas de mi tesis.

Agradecimiento

A Dios, a la Universidad César Vallejo, a la Escuela de Postgrado, y de manera muy especial al Dr. Ing. Oscar Rafael Guillén Valle PhD. por haber brindado sus conocimientos que ayudaron en mi formación como persona e investigador en el desarrollo de la presente investigación.

Presentación

Señores integrantes del jurado, de conformidad con los lineamientos técnicos establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, dejo a vuestra disposición la revisión y evaluación del presente trabajo de tesis titulado: "Clima Organizacional y La Gestión del Desempeño Laboral del Personal de Enfermería en el Servicio de Cirugía del Hospital Militar Central, en el año 2014", realizado para optar el grado académico de Magister en Gestión de los Servicios de la Salud, el cual espero sea un referente para otros, que conlleve a su posterior aprobación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora

Índice

Página del Jurado	ii
Declaración Jurada	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de Tablas	x
Resumen	xii
Abstract	xiii
Introducción	xiv
Capítulo I	15
Problema de Investigación	15
1.1 Planteamiento del Problema	15
1.2 Formulación del Problema	18
1.2.1 Problema General	18
1.2.2 Problemas Específicos	18
1.3 Justificación	19
1.4 Limitaciones	19
1.5 Antecedentes	20
1.5.1 Internacionales	20
1.5.2 Nacionales	21
1.6 Objetivos	23
1.6.1 Objetivo general	23
1.6.2 Objetivos Específicos	23
Capítulo II	24
Marco Teórico	24
2.1 Fundamentos de la variable 1: Clima organizacional	25
2.1.2 Enfoque Teórico	25

2.1.3 Dimensiones de la variable 1	26
2.2 Fundamentos de la variable 2: Gestión del desempeño	29
2.2.1 Enfoque Teórico	29
2.2.2 Dimensiones de la variable 2: Gestión del Desempeño	31
2.3 Definición de Términos Básicos	32
Capítulo III	42
Marco Metodológico	42
3.1 Hipótesis	43
3.1.1 Hipótesis General	43
3.1.2. Hipótesis Específico	43
3.2 Variables	44
3.2.1 Definición conceptual variable 1: Clima organizacional	44
3.2.2 Definición conceptual variable 2: Gestión del desempeño	44
3.2.3 Definición Operacional de las Variables	44
Tabla 1 Matriz de operacionalización de la variable 1 Clima organizacional	45
Tabla 2 Matriz de operacionalización de la variable 2 Gestión del desempeño	45
3.3 Metodología	46
3.3.1 Tipo de Estudio	46
3.3.2 Diseño	47
3.3.3 Población y Muestra	48
3.4 Método de Investigación	50
3.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	51
3.5.1 Técnicas e Instrumentos	51
3.5.2 Instrumentos	51
3.5.3 Tratamiento estadístico	52
Capítulo IV	54
Resultados	54
4.1 Descripción	55
4.2. Discusión de Resultados	68
Conclusiones y Sugerencias	71
Aportes	74

Referencias Bibliográficas

75

Anexos

80

Índice de Tablas

Tabla 1 Matriz de operacionalización de la variable 1 Clima organizacional	45
Tabla 2 Matriz de operacionalización de la variable 2 Gestión del desempeño	45
Tabla 3 Estadística de Fiabilidad	52
Tabla 4 Revisión de validación por juicio de experto	52
Tabla 5 Variable clima organizacional (agrupado)	55
Tabla 6 Variable 2: Gestión del desempeño (agrupado)	56
Tabla 7 Frecuencia de D1 Motivación (agrupado)	58
Tabla 8 Frecuencias D2 Expectativas (agrupado)	59
Tabla 9 Frecuencia de la D3 comportamiento organizacional	61
Tabla 10 Correlación entre la V1 * V2	64
Tabla 11 Correlación entre la D1 * V2	65
Tabla 12 Correlación entre la D2 * V2	66
Tabla 13 Correlación entre la D3 * V2	67
Tabla 14 Matriz de Consistencia	81
Tabla 15: Coeficiente de interpretación de correlación	83
Tabla 16 Cuestionario de la variable 1	85
Tabla 17 Cuestionario de la variable 2	86

Índice de Figuras

Figura 1 Diagrama de barras de la V1	55
Figura 2 Diagrama de barras de la V2	56
Figura 3 Diagrama de dispersión V1 V2	57
Figura 4 Diagrama de barras de la V2	58
Figura 5 Diagrama de dispersión D1 V2	59
Figura 6 Diagrama de barras de la D2	60
Figura 7 Diagrama de dispersión D2 V2	61
Figura 8 Diagrama de barras de la D3	62
Figura 9 Diagrama de dispersión D3 V2	63

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo, determinar la relación que existe entre “Clima organizacional y la gestión del desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de cirugía del Hospital Militar Central, en el año 2014”.

Se trata de una investigación tipo aplicada, de diseño no experimental, transversal – correlacional. La muestra es probabilística; estuvo conformada por el personal de enfermería en el servicio de cirugía, y el instrumento de investigación cumple con dos requisitos que son la validez y la confiabilidad que se realizó antes de aplicar la encuesta. Los datos trabajados fueron cualitativos ordinales por lo que se trabajó con Rho de Spearman.

Los resultados de la investigación demuestran la relación entre las variables; en cuanto a la tendencia de las apreciaciones; es buena entre el Clima organizacional y la gestión del desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de cirugía del Hospital Militar Central, en el año 2014. En cuanto al grado de correlación se determinó, que existe una alta correlación entre las variables (Rho de Spearman = 0.958) y que esta correlación es muy significativa ($p=0.000 < 0.05$), es decir, a más clima organizacional mejor gestión del desempeño.

Palabra clave: Clima organizacional, gestión del desempeño.

Abstract

The present study aimed to determine the relationship between "organizational climate and performance management of nurses in the surgery department of the Central Military Hospital in 2014".

It is applicative type research, not-experimental, cross-sectional design - correlational. The sample is probabilistic; consisted of the nurses in the surgery department, and the research instrument meets two requirements are the validity and reliability was performed before applying the survey. The qualitative data was ordinal worked so we worked with Spearman Rho.

Research results show the relationship between the variables; as to the trend of the findings; is good between organizational climate and performance management of nurses in the surgery department of the Central Military Hospital in 2014. In terms of the degree of correlation was determined that there is a high correlation between the variables (ρ Spearman = 0.958) and this correlation is highly significant ($p = 0.000 < 0.05$), ie, more organizational climate better performance management.

Keyword: Organizational climate, performance management.