



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Clima organizacional y comunicación interdisciplinaria en una entidad
de salud, Ica, 2024

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

AUTORA:

Ramos Ccoñislla, Fany Patricia (orcid.org/0009-0004-3788-4943)

ASESORAS:

Mg. Flórez Ibarra, Jannett Maribel (orcid.org/0000-0003-4166-6733)

Dra. Ancaya Martinez, Maria Del Carmen Emilia (orcid.org/0000-0003-4204-1321)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión de Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2024



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FLÓREZ IBARRA JANNETT MARIBEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y comunicación interdisciplinaria en una entidad de salud, Ica, 2024", cuyo autor es RAMOS CCOÑISLLA FANY PATRICIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, 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, 16 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FLÓREZ IBARRA JANNETT MARIBEL DNI: 09321208 ORCID: 0000-0003-4166-6733	Firmado electrónicamente por: JMFLOREZI el 06-08- 2024 11:22:52

Código documento Trilce: TRI - 0818555



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, RAMOS CCOÑISLLA FANY PATRICIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima organizacional y comunicación interdisciplinaria en una entidad de salud, Ica, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
RAMOS CCOÑISLLA FANY PATRICIA DNI: 46408293 ORCID: 0009-0004-3788-4943	Firmado electrónicamente por: FPRAMOSR el 03-08- 2024 21:25:24

Código documento Trilce: INV - 1728776

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada con todo el amor a Dios, por ser la inspiración y guía en mi vida, por todas las fuerzas que me da día a día para cumplir y seguir cumpliendo todas mis metas.

A mis Padres que siempre me brindan su amor, comprensión y apoyo; siendo siempre mi soporte, estando siempre orgullosos por cada uno de mis logros.

A mis hermanos por todo su apoyo, siendo los mejores compañeros de vida que Dios me ha dado.

Agradecimiento

Doy gracias a Dios por ser mi protector y mi fortaleza en todo momento, gracias a él una de las metas está cumplida.

A mi familia, a mis padres y hermanos por siempre haber confiado en mí por toda su comprensión y amor incondicional.

A mi institución de salud por la oportunidad de permitirme realizar mi trabajo, a mis compañeras de trabajo y estudio, por brindarme siempre su amistad y todo su apoyo.

A la universidad César Vallejo por brindarme la oportunidad de seguir creciendo profesionalmente.

Agradecer a mi asesora de tesis por su guía y el tiempo dedicado, a todos ustedes muchas gracias.

Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de autenticidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	12
III. RESULTADOS	15
IV. DISCUSIÓN	22
V. CONCLUSIONES	27
VI. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	36

Índice de tablas

Tabla 1.	Nivel de clima organizacional en una entidad de salud, Ica, 2024	16
Tabla 2.	Nivel de comunicación interdisciplinaria en una entidad de salud, Ica, 2024	17
Tabla 3.	Análisis cruzado de la variable 1 y variable 2	18
Tabla 4.	Correlación entre el clima organizacional y la comunicación interdisciplinaria en una entidad de salud, Ica, 2024	19
Tabla 5.	Correlación entre el clima organizacional y la comunicación ascendente en una entidad de salud, Ica, 2024	20
Tabla 6.	Correlación entre el clima organizacional y la comunicación descendente en una entidad de salud, Ica, 2024	21
Tabla 7.	Correlación entre el clima organizacional y la comunicación horizontal interdisciplinaria en una entidad de salud, Ica, 2024	22

Resumen

La presente investigación se relacionó con el ODS que promueve una vida sana para todos, un buen clima y comunicación aseguran prácticas seguras y eficaces, esenciales para la cobertura sanitaria universal y la optimización de recursos, fundamentales en la consecución del bienestar y la salud global según el ODS 3, planteando como objetivo de investigación; Determinar la relación entre el clima organizacional y la comunicación interdisciplinaria en una entidad de salud, Ica, 2024, la metodología estableció un tipo básico, un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, transversal, correlacional, la muestra estuvo determinada por 100 participantes, ejecutando 2 cuestionarios válidos y confiables, los resultados encontrados dieron evidencia de un índice de relación de 0.764 y una significancia menor al 1%, por lo que se concluye que entre el clima organizacional y la comunicación interdisciplinaria existe una relación alta y significativa.

Palabras Clave: Cultura organizacional, comunicación multidisciplinaria, bienestar de los trabajadores.

Abstract

The present research was related to the SDG that promotes a healthy life for all, a good climate and communication ensure safe and effective practices, essential for universal health coverage and the optimization of resources, fundamental in achieving well-being and global health according to SDG 3, setting as a research objective; Determine the relationship between the organizational climate and interdisciplinary communication in a health entity, Ica, 2024, the methodology established a basic type, a quantitative approach and a non-experimental, transversal, correlational design, the sample was determined by 100 participants, executing 2 valid and reliable questionnaires, the results found gave evidence of a relationship index of 0.764** and a significance of less than 1%, therefore it is concluded that between the organizational climate and interdisciplinary communication there is a high and significant relationship.

Keywords: Organizational culture, multidisciplinary communication, worker well-being.

I. INTRODUCCIÓN

En el sector salud, el entorno organizacional y la comunicación entre diferentes disciplinas son factores cruciales que afectan directamente la calidad de atención y la seguridad del paciente, debido a la complejidad de los servicios de salud modernos, caracterizados por la interdependencia de diversas especialidades y profesionales, requiere una comunicación efectiva y una adherencia estricta a normas y procedimientos organizacionales (Vega, 2020).

El clima organizacional, se refiere a un conjunto de características y percepciones del ambiente laboral que los empleados experimentan, ya sea de manera directa o indirecta, y que impactan notablemente en su comportamiento dentro de la organización, estas características incluyen elementos como la credibilidad, el respeto, motivación y la eficiencia en las habilidades interpersonales (Soto et al., 2022).

Las instituciones de salud a nivel internacional enfrentan varios problemas críticos, las percepciones negativas del personal sobre su entorno de trabajo desencadenan desmotivación y baja productividad, las condiciones de trabajo inadecuadas, como instalaciones deficientes o falta de recursos, también deterioran la calidad del clima organizacional y afectan la eficiencia, las cuales afectan la moral del personal, como también la eficacia y la calidad de atención al paciente, lo que resalta la urgencia de mejorar estos aspectos para optimizar tanto el ambiente laboral como los resultados institucionales (Olivera et al., 2023).

Teniendo en cuenta problemas más significativos del clima organizacional se puede decir que la motivación de los empleados en los hospitales experimenta desmotivación generalizada, resultando en baja productividad y alto ausentismo, la falta de motivación puede derivar en un rendimiento laboral pobre y conflictos internos, creando un ambiente laboral negativo, esto, desconecta a los empleados de los objetivos organizacionales, afectando la eficiencia y la moral general de los trabajadores (Bracarense et al., 2022).

Finalmente se identifica problemas con las relaciones interpersonales en el clima organizacional los cuales incluyen conflictos y tensiones causados por un liderazgo ineficaz, estos factores contribuyen a la desmotivación y al deterioro de la colaboración entre colegas, la falta de reconocimiento y recompensas adecuadas

agrava la situación, resultando una baja interacción, aumento del estrés y del agotamiento, lo que finalmente afecta la calidad del trabajo en equipo y la eficiencia organizacional (González, 2021).

Según Mendoza y Barría (2021), la comunicación interdisciplinaria en salud puede entenderse como un enfoque que involucra la comunicación ascendente, descendente y horizontal, entre múltiples disciplinas y campos de estudio, los problemas más significativos establecen una falta agrupación efectiva entre diferentes disciplinas, limitando la capacidad de abordar de manera holística los problemas de salud, asimismo, la rivalidad por los recursos o la preferencia en la toma de decisiones provoca desacuerdos y obstaculiza la implementación de estrategias comunicativas que dependen de la colaboración y cooperación entre disciplinas para optimizar el clima organizacional.

Además, se tiene que tomar en cuenta los problemas especificados con la comunicación ascendente en hospitales, a menudo enfrenta barreras como la falta de canales efectivos, reticencia del personal a compartir preocupaciones y una cultura organizacional que no fomenta la participación activa de todos los niveles (Liu et al., 2020), en los hospitales, la comunicación ascendente puede ser limitada por la falta de canales efectivos y una cultura que desalienta compartir inquietudes, la comunicación descendente a menudo sufre de instrucciones poco claras y falta de retroalimentación (Badillo et al., 2023). La comunicación horizontal puede enfrentar obstáculos como la falta de coordinación entre departamentos, lo que conlleva a ineficiencias y malentendidos en la atención al paciente (Carandang et al., 2023).

En las entidades de salud de Perú, la comunicación interna ha sido fragmentada y poco eficaz, lo que ha afectado la coordinación entre los diferentes equipos y departamentos, esto conduce a una falta de claridad en los objetivos y en las instrucciones, lo que a su vez lleva a errores en el cuidado del paciente y a una baja satisfacción laboral entre el personal (Olivar y Parra, 2022), de ello el clima organizacional en algunos hospitales se caracteriza por relaciones interpersonales tensas y un estilo de dirección que no fomenta la participación o el apoyo a los colaboradores, esto afecta negativamente la moral del personal y reducir su sentido de pertenencia y compromiso con la organización, lo que a menudo se traduce en una menor motivación y productividad (Ángel et al., 2020).

Finalmente, otro de los problemas de las entidades de salud en Perú, establece que la estructura de los canales de comunicación dentro de los hospitales no está bien establecida, lo que dificulta que la información importante fluya adecuadamente entre los profesionales de la salud, esto es crucial para tomar decisiones informadas y para proporcionar una atención médica segura y efectiva (Olivar y Parra, 2022).

En el contexto de la entidad de estudio, el clima organizacional y la comunicación interdisciplinaria son aspectos críticos que enfrentan diversos problemas, afectando significativamente la calidad de la atención al paciente y la eficiencia operativa, uno de los principales problemas en el clima organizacional del hospital es la falta de motivación y el estrés laboral, esto se debe a la alta carga de trabajo, horarios extensos y la presión constante para tomar decisiones críticas en situaciones de emergencia lo que ha llevado que se genere un clima organizacional negativo pudiendo llevar a un alto índice de rotación del personal, absentismo y un aumento en los errores médicos.

La comunicación interdisciplinaria también enfrenta desafíos significativos, especialmente en un entorno tan diverso y especializado como es el caso de este centro de salud ya que existe falta de comunicación clara y efectiva entre diferentes servicios, adicionalmente, las diferencias culturales y de formación entre los profesionales de la salud dificultan la comunicación efectiva, por ejemplo, médicos, enfermeras, técnicos y personal administrativo tienen diferentes perspectivas y lenguajes técnicos que no manejan adecuadamente, comprometiendo la colaboración eficaz.

Por último, la resistencia al cambio y la adopción de nuevas tecnologías pueden afectar tanto al clima organizacional como a la comunicación interdisciplinaria, la implementación de sistemas de información hospitalarios y otras herramientas digitales requiere de una comunicación y formación adecuada para asegurar que todos los miembros del personal los utilicen efectivamente y contribuyan a mejorar la eficiencia y la seguridad del paciente.

El propósito de investigar la relación entre el clima organizacional y la comunicación interdisciplinaria es crucial porque va permitir mejorar la atención médica y la eficiencia operativa, impactando positivamente en la satisfacción y retención del personal, esta investigación favorece la coordinación efectiva de

cuidados y reduce errores médicos, alineándose con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 3, que promueve una vida sana para todos, un buen clima y comunicación aseguran prácticas seguras y eficaces, esenciales para la cobertura sanitaria universal y la optimización de recursos, fundamentales en la consecución del bienestar y la salud global según el ODS 3.

Es por ello que se planteó el siguiente problema general de investigación; ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la comunicación interdisciplinaria en una entidad de salud, Ica, 2024?, como problemas específicos se estableció ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la comunicación ascendente en una entidad de salud, Ica, 2024?, ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la comunicación descendente en una entidad de salud, Ica, 2024?, ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la comunicación horizontal en una entidad de salud, Ica, 2024?

Desde un enfoque de justificación teórico, este estudio permitió explorar y validar teorías existentes sobre el clima organizacional y la comunicación interdisciplinaria en el contexto de la salud, las teorías de comunicación en entornos interdisciplinarios sugieren que una comunicación efectiva entre distintas especialidades mejora la eficiencia y la efectividad del servicio, lo que podría correlacionarse con un aumento en el compromiso organizacional, apoyando la teoría del intercambio social (Segredo, 2016).

Además, se planteó como segundo punto una justificación metodológica, este estudio ofreció la oportunidad de aplicar y adaptar métodos de investigación cuantitativos en un entorno de salud, esto puede incluir encuestas de percepción para mapear la comunicación interdisciplinaria y el clima organizacional, proporcionando una rica fuente de datos para futuras investigaciones y desarrollo de modelos predictivos más precisos (Charry, 2018).

Como justificación práctica, ya que entender esta relación ayuda a los administradores hospitalarios a identificar puntos débiles en sus sistemas de comunicación y estructuras organizativas, mejorar la comunicación interdisciplinaria puede llevar a un mejor manejo de los casos, reducción de errores, y un aumento en la satisfacción del paciente, lo que a su vez puede potenciar el clima organizacional y reducir la rotación del personal (Petrone, 2021).

Después de dicho análisis la investigación planteó como objetivo general de investigación; Determinar la relación entre el clima organizacional y la comunicación interdisciplinaria en una entidad de salud, Ica, 2024 y como objetivos específicos en primer lugar determinar la relación entre el clima organizacional y la comunicación ascendente en una entidad de salud, Ica, 2024, en segundo lugar determinar la relación entre el clima organizacional y la comunicación descendente en una entidad de salud, Ica, 2024, y como tercer objetivo específico determinar la relación entre el clima organizacional y la comunicación horizontal en una entidad de salud, Ica, 2024.

Como antecedentes internacionales se menciona a Bernal et al. (2021), el objetivo de este artículo es conocer el compromiso de los colaboradores de salud en México, la metodología tiene un enfoque cualitativo, la población estuvo conformada por 235 médicos, los resultados fueron los siguientes ante la crisis existió una alta demanda laboral hacia los centros de trabajo pese al riesgos y falta de recursos en el sistema de salud, es por ello que ante lo perjudicial en la salud mental de los profesionales surge una inestabilidad y motivación al querer permanecer en sus puestos de trabajo, por falta de capacitaciones, equipamiento, infraestructura y falta de motivación. En conclusión, se debe motivar a los directivos a crear un plan estratégico para el cuidado integral de sus trabajadores de salud evitando la rotación del personal, lo que trae retraso al crecimiento de la institución y mejorar los índices de cumplimiento organizacional.

Según, Chiang (2021), el objetivo de este artículo fue conocer los niveles de percepción laboral de empleados del sector privado y público en relación a la satisfacción laboral en Chile, los instrumentos empleados fueron encuestas, los resultados fueron los siguientes, los trabajadores del sector público tienen un mayor nivel de satisfacción laboral en comparación al sector privado que muestra una disconformidad con la directiva y su compromiso dentro de la organización, en conclusión, se debe mejorar también los niveles de compromiso con los trabajadores del sector privado brindándoles seguridad con una gestión responsable y un buen liderazgo que permita mejorar su salud mental y crecimiento integral.

Peña at al. (2021), el objetivo es conocer el nivel de responsabilidad laboral y la actitud del personal de salud en Jalisco, la metodología fue descriptiva aplicándose como población al personal del centro de salud en México, los instrumentos utilizados

fueron cuestionarios. Los resultados fueron los siguientes existe una falta de compromiso entre colaboradores teniendo un bajo rendimiento en sus funciones por falta de motivación organizacional solo dando importancia en lo económico e individualismo, mucho menos reflejando un cuidado con los pacientes. En conclusión, debemos tener en cuenta que es importante comprometer a los colaboradores con la visión y misión del centro de salud, brindándoles herramientas para un mejor rendimiento profesional.

Muñoz et al. (2022), en México, el objetivo de este artículo fue correlacionar el nivel de satisfacción laboral en relación con el trabajo desarrollado por suplentes de enfermería en un hospital, la metodología fue de enfoque cuantitativo aplicándose a una población de 39 suplentes, se utilizaron instrumentos de satisfacción laboral. Los resultados fueron los siguientes los suplentes de enfermería están medianamente comprometidos con la institución una de las causas puede ser la carga laboral y la remuneración, los cuales no muestra una conformidad por parte de los suplentes a comparación de lo que se les exige. En conclusión, existe una relación negativa entre los suplentes de enfermería y su compromiso con la organización de salud, es por ello por lo que se debe dar una justa remuneración a los profesionales de salud.

Frances y Camaño (2023), en España, el objetivo de este artículo busca valorar la comunicación que existe entre enfermeras y profesionales a nivel de atención primaria, la metodología fue de enfoque descriptivo, y se realizó en una población de enfermeras del hospital de salud de atención primaria, los empleados fueron entrevistados. Los resultados fueron los siguientes la comunicación no es alta en enfermeras respecto con los pacientes por falta de técnicas comunicativas para la mejora de los servicios, por ende, hay una atención de baja calidad. En conclusión, se debe incorporar con suma urgencia programas estratégicos para la mejora de la comunicación para llevar a cabo una buena experiencia en la atención con los pacientes, ya que la comunicación es primordial en un profesional para evitar falencia y sobre todo en el ámbito organizacional.

Como antecedentes nacionales se menciona a Bravo (2023), explica en su artículo, plantea como objetivo describir como los enfoques multidisciplinarios pueden ayudar a una eficiente atención de pacientes, la investigación es narrativa. Los resultados subrayan la ausencia de un programa nacional específico, para abordar

esta condición se ha demostrado ser efectivo en mejorar la calidad de la atención, concluyendo que, no obstante, se señala que la implementación de tal modelo requiere recursos financieros, profesionales y una estructura organizativa adecuada, elementos que representan un desafío significativo en el contexto peruano.

Bustamante et al. (2023), el artículo tenía como objetivo determinar el clima organizacional y la satisfacción laboral, los resultados hallaron un $r = 0.760$ entre los lineamientos descritos, evidenciando una relación significativa entre ambas variables, en particular, las dimensiones de relaciones interpersonales y autonomía obtuvieron correlaciones positivas de 0.610 y 0.380, respectivamente. Se concluyó que el clima organizacional está estrechamente vinculado a la satisfacción laboral de los enfermeros en el sistema de salud estatal del Perú, se recomienda medir regularmente el clima organizacional e implementar acciones para mantener valores óptimos y promover la productividad en el sector salud.

García (2023), el estudio propuesto busca explorar cómo el clima organizacional proambiental puede influir positivamente en varios aspectos del comportamiento y compromiso de los empleados, los hallazgos sugieren que las organizaciones que implementan prácticas sostenibles no solo contribuyen al cuidado del medio ambiente, sino que también mejoran la experiencia laboral de los empleados en diversas áreas.

Mendoza y Barría (2021), este artículo tuvo como objetivo examinar los aspectos teórico-prácticos de la comunicación en el sector salud, la conclusión indicó que todavía existe una separación entre las disciplinas y una comunicación limitada, lo que impide un impacto efectivo en las conductas de salud.

Araujo (2020), planteó demostrar que entre el clima organizacional se relaciona con la dimensión ascendente, desde un enfoque cuantitativo, ejecutando dos cuestionarios hallando un $r = 0.464$, este valor indica una relación positiva moderada, lo que sugiere que una comunicación ascendente efectiva.

Desde un enfoque teórico describimos el clima organizacional considerando la teoría del clima organizacional de Litwin y Stringer según el análisis de Villamizar y Castañeda (2014), establece que el clima de una organización afectan directamente la motivación, esta teoría propone que la percepción colectiva de estos aspectos del ambiente laboral contribuye significativamente a cómo los empleados interactúan con

su trabajo y entre sí, influyendo en su desempeño y satisfacción, así, el clima organizacional se convierte en un indicador clave de la salud y la eficacia de una organización, guiando tanto la estrategia de gestión como las prácticas de desarrollo organizacional.

Las condiciones de trabajo, deben diseñarse para satisfacer las necesidades básicas de autonomía, competencia y relación, tomando en cuenta que proporciona autonomía, lo cual implica dar a los empleados control sobre cómo realizan sus tareas y la capacidad de tomar decisiones significativas, fomentando la competencia que requiere ofrecer oportunidades de capacitación y desarrollo para que los trabajadores se sientan eficaces en sus roles, estas condiciones no solo mejoran la satisfacción de los empleados, sino que también impulsan su rendimiento y motivación (Vargas, 2013).

Para entender la motivación en el trabajo se describe dos conjuntos independientes de factores, esta teoría sostiene que ciertos aspectos del trabajo previenen la insatisfacción cuando son adecuados, pero no motivan necesariamente a los empleados a trabajar más duro, por otro lado, hay elementos que, cuando están presentes, motivan activamente a los empleados y fomentan una mayor satisfacción y rendimiento. Herzberg argumenta que, para maximizar la motivación, las entidades deben atender tanto los aspectos básicos que evitan la insatisfacción como los que impulsan la motivación activa (Alrawhi, et al., 2020).

Las relaciones interpersonales es un medio para el crecimiento y la recuperación personal, Naranjo et al. (2016), explica que las interacciones entre individuos son fundamentales para el desarrollo emocional y la resolución de problemas personales, a través de una relación efectiva y empática, las personas pueden aprender y adaptarse, facilitando así su propio bienestar y crecimiento, esta teoría destaca la relevancia de la comunicación y el fortalecimiento de las conexiones humanas.

Para entender la variable comunicación interdisciplinaria Según Rizo (2011), se describe a través de la teoría de la comunicación interna, siendo un texto fundamental en el estudio de las interacciones humanas, proponiendo una comunicación continua y multifacética, donde todo comportamiento tiene un potencial comunicativo, destacando cinco axiomas básicos, como la imposibilidad de no

comunicar y la naturaleza tanto digital como analógica de la comunicación, estos principios ayudan a entender las complejidades de las relaciones humanas y ofrecen perspectivas sobre cómo se desarrollan los conflictos y cómo pueden resolverse (Rizo, 2011).

Donde se establece que la comunicación descendente, en este modelo, la comunicación descendente se representa como flujos de información que van desde la cúpula de la organización hacia los niveles inferiores, este tipo de comunicación es típico para la transmisión de políticas, objetivos organizacionales y procedimientos operativos, las redes formales son especialmente relevantes aquí, ya que los canales formales, son a menudo utilizados para asegurar que los mensajes lleguen a todos los niveles apropiados (Ríos, 2011).

La comunicación ascendente, esta es facilitada dentro de las redes cuando los empleados en niveles más bajos envían información a los niveles más altos, es vital para la retroalimentación sobre el desempeño, las sugerencias de los empleados y la comunicación de problemas y logros, las redes informales pueden desempeñar un papel significativo aquí, permitiendo que la información fluya de maneras menos estructuradas, a menudo más rápidas y directas, aunque con el riesgo de que la información se distorsione (Badillo et al., 2023).

Con respecto, la comunicación horizontal se produce entre personas o equipos que ocupan el mismo nivel jerárquico dentro de la organización, este tipo de comunicación es esencial para coordinar tareas, resolver problemas y compartir información que no requiere ser escalada, involucrando tanto redes formales como informales, ayudan a facilitar la comunicación horizontal, permitiendo a los empleados trabajar de manera más efectiva en equipo y mejorar la eficiencia operativa (Rizo, 2011).

Se estableció la conceptualización donde la primera variable clima organizacional refiere a la percepción compartida del ambiente laboral por los empleados, influyendo en su motivación, satisfacción y comportamiento, se manifiesta a través de políticas, prácticas y relaciones que caracterizan la vida diaria en una organización (Pedraza, 2018).

El clima organizacional, se refiere a la percepción que los empleados tienen del entorno laboral dentro de una organización, esta percepción afecta su

comportamiento y puede influir significativamente en la productividad, la satisfacción laboral, la lealtad hacia la empresa y el compromiso general con sus tareas y objetivos organizacionales, además, puede impactar en la calidad del trabajo realizado y en la colaboración entre compañeros (Madhukar y Sharma, 2017), también puede describirse como el conjunto de características del entorno laboral que los empleados perciben, ya sea de manera directa o indirecta, estas características son medibles y actúan como una fuerza motivadora que influye en el comportamiento de los trabajadores (Jianwei y Liu, 2010).

La definición de las dimensiones considera primero a las condiciones de trabajo, incluyen la infraestructura, los recursos disponibles, la seguridad, la ergonomía y el ambiente emocional del lugar de trabajo (Pilligua y Arteaga, 2019), como segunda dimensión la motivación, es el impulso interno que lleva a los empleados a realizar y mantener un esfuerzo hacia el logro de objetivos organizacionales, la motivación puede ser influenciada por factores como reconocimiento, recompensas, contenido del trabajo y oportunidades de desarrollo (Peña y Villón, 2018).

Al igual que las relaciones interpersonales, se refiere a la calidad de las interacciones entre los empleados dentro de una organización. Buenas relaciones fomentan un ambiente de trabajo cooperativo y de apoyo, y son cruciales para la satisfacción laboral y la eficiencia colectiva (Arias et al., 2018).

La segunda variable comunicación interdisciplinaria es el intercambio de conocimientos entre expertos de diferentes disciplinas, este tipo de comunicación busca fomentar la comprensión mutua y la colaboración efectiva, superando las barreras de jerga y metodología para abordar problemas complejos mediante una integración de perspectivas y habilidades variadas (León, 2015).

La primera dimensión la comunicación ascendente, es el flujo de información desde los niveles más bajos hacia los niveles más altos de gestión, en un hospital esto podría incluir el personal de enfermería o técnicos que reportan a los médicos o administradores, la comunicación ascendente es fundamental para que los líderes obtengan una comprensión realista de las operaciones diarias y los desafíos enfrentados en la base (Bell, 2022), como segunda dimensión la comunicación descendente; contrario a la comunicación ascendente, este tipo de comunicación

fluye desde los niveles más altos de la jerarquía hacia los niveles más bajos, en un hospital, incluye las directivas, políticas y procedimientos comunicados por la administración superior al personal de salud y de apoyo, es esencial para mantener la uniformidad en las prácticas y políticas del hospital (Prieto, 2009).

Considerando también, la comunicación Horizontal, es el intercambio de información entre individuos del mismo nivel jerárquico, en el contexto hospitalario, esto puede ser entre diferentes médicos, enfermeras entre sí o administrativos en el mismo nivel, facilita la colaboración y la coordinación efectiva entre departamentos o especialidades, siendo clave para el funcionamiento integrado de los servicios de salud (Bell, 2022).

Investigar la relación entre el clima organizacional y la comunicación interdisciplinaria en entidades de salud es vital porque permitió entender cómo la interacción efectiva entre diferentes disciplinas impacta la adherencia a políticas y procedimientos, esto conduce a mejores resultados de salud, aumenta la eficiencia y mejora la satisfacción del paciente. Un enfoque comunicativo coherente y colaborativo asegura que todos los niveles de la organización trabajen hacia objetivos comunes, optimizando recursos y mejorando el clima institucional (Mendoza y Barría, 2021).

Es por ello que la investigación planteó como hipótesis general de investigación; existe relación significativa entre el clima organizacional y la comunicación interdisciplinaria en una entidad de salud, Ica, 2024, como hipótesis específicas se establece en primer lugar, existe relación significativa entre el clima organizacional y la comunicación ascendente en una entidad de salud, Ica, 2024, como segunda hipótesis específica, existe relación significativa entre el clima organizacional y la comunicación descendente en una entidad de salud, Ica, 2024, y finalmente como tercera hipótesis específica, existe relación significativa entre el clima organizacional y la comunicación horizontal interdisciplinaria en una entidad de salud, Ica, 2024.

II. METODOLOGÍA

El estudio se enfocó desde un tipo básico, también llamado fundamental o pura, que tiene como objetivo ampliar el conocimiento teórico sin buscar aplicaciones prácticas inmediatas (Muntané, 2010), ya que se distingue porque inicia con un marco referencial y es permanente en ello; para llegar al fin de ampliar el discernimiento científico desde la percepción de una muestra con referencia al clima organizacional y la comunicación interdisciplinaria, considerando también que dichos parámetros estudiados son los primeros realizados en una entidad de salud de Ica, es por ello que se generan también nuevos conocimientos.

También se utilizó un enfoque cuantitativo, centrado en la cuantificación de datos y el análisis estadístico para obtener conclusiones objetivas (Destiny, 2017), este enfoque fue ejecutado desde la obtención de datos numéricos, los cuales después de su tabulación fueron presentados en tablas y figuras estadísticas para demostrar los objetivos de investigación.

El diseño de la investigación fue no experimental, una metodología que estudia variables sin manipularlas, permitiendo que los fenómenos se observen en su estado natural sin ninguna intervención, además, será un estudio transversal que recoge datos en un único momento, a diferencia de los estudios longitudinales que recogen datos a lo largo del tiempo, finalmente, la investigación se clasificó según su alcance como correlacional, buscando identificar y evaluar la existencia y la intensidad de las relaciones entre dos o más variables, analizando cómo estas cambian conjuntamente (Hernández y Mendoza, 2018), demostrado desde el planteamiento de obtención de información en un solo momento con el fin de contar con la percepción de lo investigado sin establecer ningún estímulo.

Como segundo punto se planteó la descripción de las variables de investigación, así como la operacionalización de variables (Ver anexo 01).

El tercer determinante estableció la explicación de la población de estudio, el cual estuvo conformado por los trabajadores de la entidad de estudio, los cuales son 100 profesionales, los criterios de inclusión establecieron a los profesionales tanto administrativos y de salud que tengan laborando dentro de la entidad más de un año, así como una interacción directa con las variables para evaluar el cumplimiento de funciones o la necesidad de servicio de alguno, los criterios de exclusión establecieron

los determinantes de no incluir a los SERUMS y/o al personal de mantenimiento, al contar con el acceso a la entidad se estableció una población censal tomando a los 100 profesionales de la entidad.

Para este estudio, se seleccionó la encuesta como método de recolección de datos, aplicándola mediante preguntas estructuradas para captar de manera efectiva información precisa sobre opiniones, actitudes y características de los participantes, se optó por el cuestionario como principal herramienta de investigación, dado que consiste en preguntas estructuradas diseñadas para recolectar datos de manera sistemática, lo cual resulta ser un método muy eficaz para comprender las actitudes, opiniones y características específicas de una población, como indican (Roopa y Satya, 2012), para el cuestionario del clima organizacional se tomó en consideración un instrumento de 22 ítems distribuidos en 3 dimensiones, para el cuestionario comunicación interdisciplinaria se consideró un instrumento de 34 ítems distribuidos en 3 dimensiones (Ver anexo 02).

Los cuestionarios pasaron por dos procesos claves, primero, una validación de contenido a través de evaluaciones de expertos para asegurar la relevancia de las preguntas, destacando la importancia de este paso (Torres et al., 2022), la evaluación de juicio de expertos estuvo determinada por 3 especialistas que establecieron la suficiencia, claridad, coherencia y relevancia de cada uno de nuestros ítems, determinando la aplicación de dichos instrumentos (Ver anexo 03).

Luego, se evaluó la confiabilidad de los cuestionarios mediante una prueba piloto, empleando el alfa de Cronbach para confirmar la fiabilidad de los instrumentos (Bonett y Wright, 2014), hallando para el cuestionario clima organizacional una confiabilidad buena con un alfa de 0.893 y para el cuestionario comunicación interdisciplinaria una confiabilidad excelente con un alfa de 0.956. (Ver anexo 04).

Como resultado, se implementó un enfoque de análisis estadístico que incorporó técnicas descriptivas para presentar los datos, utilizando medidas de frecuencia y porcentaje para proporcionar una visualización clara de las tendencias y distribuciones observadas, asimismo, se aplicó estadística inferencial, comenzando con una prueba de normalidad para identificar la distribución de los datos, un paso fundamental para seleccionar la prueba estadística más adecuada que permita analizar las relaciones entre las variables de investigación, este enfoque integral

asegura que los datos sean interpretados de manera precisa y significativa, facilitando una comprensión más profunda de los resultados (Romero et al., 2013).

Finalmente, se adhirió al Código de Ética de la UCV, garantizando que la investigación se realice bajo principios de honestidad, respeto y responsabilidad, elementos clave para fomentar un entorno de integridad y excelencia académica, se hizo especial énfasis en la honestidad y se citarán adecuadamente todas las fuentes para evitar cualquier acto de fraude o plagio, así como la confidencialidad de los datos (UCV, 2020).

III. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados descriptivos detallados, que incluyen la distribución de las respuestas y los análisis de incidencia y correlación entre las variables estudiadas.

Tabla 1

Nivel de clima organizacional en una entidad de salud, Ica, 2024.

Variable	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Variable 1:	Bajo	13	13%
	Medio	63	63%
	Alto	24	24%
Total		100	100%

Nota. Información obtenida de la muestra determinada

En la tabla, el clima organizacional en la entidad de salud de Ica muestra que la mayoría de los encuestados percibe un clima organizacional medio, representando el 63% de la muestra. Un 24% percibe un clima organizacional alto, mientras que un 13% lo percibe como bajo, esto sugiere que hay una percepción predominantemente positiva del clima organizacional, aunque existe una minoría significativa que percibe áreas de mejora.

Tabla 2

Nivel de comunicación interdisciplinaria en una entidad de salud, Ica, 2024.

Variable	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Variable 2:	Bajo	7	7%
	Medio	87	87%
	Alto	6	6%
Total		100	100%

Nota. Información obtenida de la muestra determinada

En la tabla, el análisis del nivel de comunicación interdisciplinaria en una entidad de salud en Ica durante 2024 muestra que el 87% de los encuestados perciben la comunicación interdisciplinaria como media, mientras que el 7% la considera baja y solo el 6% la evalúa como alta, estos resultados sugieren que, aunque la mayoría de los empleados percibe la comunicación como adecuada, existe una notable minoría que ve áreas de mejora significativas, especialmente para alcanzar un nivel óptimo de comunicación interdisciplinaria, lo que es fundamental para mejorar la colaboración y la eficiencia en la atención de salud.

Tabla 3*Análisis cruzado de la variable 1 y variable 2*

			Clima Organizacional			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Comunicación interdisciplinaria	Bajo	Recuento	4	3	0	7
		% del total	4,0%	3,0%	0,0%	7,0%
	Medio	Recuento	9	57	21	87
		% del total	9,0%	57,0%	21,0%	87,0%
	Alto	Recuento	0	3	3	6
		% del total	0,0%	3,0%	3,0%	6,0%
Total	Recuento	13	63	24	100	
	% del total	13,0%	63,0%	24,0%	100,0%	

Nota. Tabla cruzada del clima organizacional y la comunicación interdisciplinaria

El análisis cruzado entre el clima organizacional y la comunicación interdisciplinaria en una entidad de salud en Ica durante 2024 muestra que, de los encuestados que perciben un clima organizacional bajo, el 4% también perciben una comunicación interdisciplinaria baja, el 9% una comunicación media y ninguno una comunicación alta, entre los que perciben un clima organizacional medio, el 3% considera la comunicación interdisciplinaria baja, el 57% la percibe como media y el 3% como alta, finalmente, de los que perciben un clima organizacional alto, ninguno considera la comunicación interdisciplinaria baja, el 21% la percibe como media y el 3% como alta, estos resultados indican que existe una correlación positiva entre un buen clima organizacional y una mejor comunicación interdisciplinaria, sugiriendo mejoras en el clima organizacional; pueden conducir a una mejor comunicación y viceversa.

Para poder determinar la prueba estadística se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov con el fin de establecer la distribución de los datos, donde se halló una distribución no normal (Ver anexo 07)

Al igual que la interpretación de niveles con el fin de poder establecer qué relación tiene entre las variables.

Hipótesis General (H_a)

Ha: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la comunicación interdisciplinaria en una entidad de salud, Ica, 2024.

Ho: No Existe relación significativa entre el clima organizacional y la comunicación interdisciplinaria en una entidad de salud, Ica, 2024.

Tabla 4

Correlación entre el clima organizacional y la comunicación interdisciplinaria en una entidad de salud, Ica, 2024.

Spearman	Comunicación interdisciplinaria	
Clima organizacional	Coeficiente	0.764
	Sig.	0.000
	N	100

Nota. Resultados de percepción de la muestra determinada analizada en el SPSS v.25

La Tabla 4 muestra la correlación entre el clima organizacional y la comunicación interdisciplinaria en una entidad de salud en Ica, 2024. Se observa un coeficiente de $r=0,764$, lo que, de acuerdo con la escala proporcionada, clasifica esta correlación como positiva alta, con una Sig. 0.000., que es menor al 5%, se establece que, a mayor eficiencia o mejor clima organizacional, la comunicación interdisciplinaria será significativamente más eficiente, reforzando la importancia de mejorar el ambiente de trabajo para optimizar la colaboración entre diferentes disciplinas.

Hipótesis Específica 1 (H_{a1})

Ha1: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la comunicación ascendente en una entidad de salud, Ica, 2024.

Ho1: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la comunicación ascendente en una entidad de salud, Ica, 2024.

Tabla 5

Correlación entre el clima organizacional y la comunicación ascendente en una entidad de salud, Ica, 2024.

Spearman		Comunicación ascendente
Clima organizacional	Coeficiente	0.899
	Sig.	0.000
	N	100

Nota. Resultados de percepción de la muestra determinada analizada en el SPSS v.25

La Tabla 5 muestra la correlación entre el clima organizacional y la comunicación ascendente en una entidad de salud en Ica, 2024, con un $r=0.899$, lo que indica una correlación positiva muy alta según la escala proporcionada, con una Sig. 0.000, este alto nivel de correlación muestra que un clima organizacional saludable puede tener un impacto considerable en facilitar y mejorar la comunicación ascendente, este hallazgo subraya la importancia de cultivar un buen clima organizacional como medio para asegurar que las preocupaciones, ideas y feedback de los empleados en niveles inferiores sean efectivamente comunicados y considerados por la gerencia superior, esto no solo mejora las relaciones dentro de la organización, sino que también puede contribuir a decisiones más informadas y efectivas en la gestión de la entidad de salud.

Hipótesis Específica 2 (Ha2)

Ha2: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la comunicación descendente en una entidad de salud, Ica, 2024.

Ho2: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la comunicación descendente en una entidad de salud, Ica, 2024.

Tabla 6

Correlación entre el clima organizacional y la comunicación descendente en una entidad de salud, Ica, 2024.

Spearman		Comunicación descendente
Clima organizacional	Coeficiente	0.754
	Sig.	0.000
	N	100

Nota. Resultados de percepción de la muestra determinada analizada en el SPSS v.25

La Tabla 6, presenta la correlación entre el clima organizacional y la comunicación descendente en una entidad de salud en Ica, 2024, con un $r=0.754$, lo que se clasifica como una correlación positiva alta con una Sig. 0.000., estos resultados subrayan la importancia del clima organizacional como un factor crucial que influye en la comunicación descendente, cuenta cómo se comunica la información crítica y las decisiones a través de los niveles jerárquicos en la entidad de salud, mejorar el clima organizacional podría, por lo tanto, resultar en una comunicación descendente más clara y efectiva, lo cual es vital para la operación eficiente y el cumplimiento de objetivos en cualquier entidad de salud.

Hipótesis Específica 3 (H_{a3})

Ha3: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la comunicación horizontal interdisciplinaria en una entidad de salud, Ica, 2024.

Ho3: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la comunicación horizontal interdisciplinaria en una entidad de salud, Ica, 2024.

Tabla 7

Correlación entre el clima organizacional y la comunicación horizontal interdisciplinaria en una entidad de salud, Ica, 2024.

Spearman		Comunicación horizontal
Clima organizacional	Coeficiente	0.273
	Sig.	0.006
	N	100

Nota. Resultados de percepción de la muestra determinada analizada en el SPSS v.25

La Tabla 7 muestra la correlación entre el clima organizacional y la comunicación horizontal interdisciplinaria en una entidad de salud en Ica, 2024. Se observa un $r = 0.273$, que según la escala de interpretación proporcionada clasifica esta correlación positiva baja y el nivel de significancia es 0.006, apunta a que mejoras en el clima organizacional pueden tener un impacto positivo, aunque limitado, en la comunicación horizontal entre distintas disciplinas dentro de la entidad de salud, esta información puede ser útil para dirigir esfuerzos enfocados en mejorar aspectos específicos del clima organizacional que impactan más directamente en la comunicación interdisciplinaria.

IV. DISCUSIÓN

En el presente estudio, se exploró la interacción entre el clima organizacional y la comunicación interdisciplinaria dentro de un contexto institucional específico, el clima organizacional, entendido como la percepción colectiva de los procesos y estructuras que definen el ambiente de trabajo, ha sido ampliamente reconocido por su impacto en diversos aspectos del desempeño organizacional, por otro lado, la comunicación interdisciplinaria, que facilita el intercambio efectivo de información entre diferentes disciplinas, se considera esencial para la integración de conocimientos y la cooperación efectiva en entornos complejos.

Este análisis se centra en entender cómo estas dos variables se influyen mutuamente, sugiriendo que un clima organizacional positivo podría ser un catalizador para mejorar la comunicación entre distintos grupos profesionales, a través de métodos cuantitativos robustos, se identificó una relación significativa que no solo refuerza la literatura existente sino que también ofrece nuevas perspectivas sobre cómo los líderes y gestores pueden diseñar estrategias para fomentar un entorno laboral más integrador y comunicativo, la discusión que sigue busca profundizar en estos hallazgos.

Con el fin de demostrar el objetivo de investigación determinó que el análisis de los datos muestra un $r = 0.764$, clasificando esta relación positiva alta según la escala utilizada, este resultado evidencia una fuerte conexión directa entre un clima organizacional positivo y la efectividad de la comunicación interdisciplinaria, adicionalmente, el nivel de significancia de 0.000 fortalece la confiabilidad de estos hallazgos, por lo tanto, se puede afirmar con seguridad que el clima organizacional desempeña un papel crucial y positivo en la facilitación de la comunicación entre diversas disciplinas dentro del sector salud.

Guardando coherencia con Solís (2021), quien determinó un índice de 0.767 entre la comunicación interdisciplinaria y el clima organizacional, este hallazgo indica que una comunicación efectiva y bien integrada entre las diferentes disciplinas es fundamental para fomentar un clima organizacional positivo, la implicación práctica de este resultado sugiere que las intervenciones dirigidas a mejorar la comunicación interdisciplinaria no solo pueden optimizar la colaboración, sino también elevar la

satisfacción y la motivación general de los empleados, contribuyendo de manera significativa al éxito organizacional.

Aprobando lo dicho por Mamani (2022), quien encontró que la comunicación interna interdisciplinaria se relaciona con el clima laboral con $r=0.660$, este resultado evidencia una relación positiva alta significativa, lo que sugiere que las interacciones efectivas entre diferentes disciplinas contribuyen favorablemente al ambiente laboral. Por tanto, es esencial priorizar y fortalecer la comunicación interna interdisciplinaria como un aspecto clave para mejorar el bienestar y la productividad en el entorno laboral.

Coincidiendo con Mamani (2021), quien halló un índice de 0.766 entre la comunicación interna y el clima organizacional, este valor indica una relación positiva alta y significativa, destacando cómo una comunicación interna efectiva influye positivamente en la percepción del clima organizacional, mejorar los canales y las prácticas de comunicación interna puede ser fundamental para fortalecer el ambiente laboral y fomentar un entorno de trabajo más colaborativo y motivador.

Pero negando lo encontrado por Pérez (2022), quien determinó que entre la comunicación y el clima organizacional no existe relación significativa con un Sig. mayor al 5%, este resultado implica que los cambios en los niveles de comunicación no se correlacionan de manera estadísticamente significativa con las variaciones en la percepción del clima organizacional, esto sugiere que otros factores podrían estar influyendo en el clima organizacional.

Con el objetivo específico 1; encontrando un impacto sustancial en la eficacia de la comunicación ascendente dentro del clima de la organización, una correlación positiva muy alta de Spearman de 0.899 refleja una relación muy fuerte y directa entre un ambiente organizacional positivo y la eficacia con la que se transmite información con un $p=0.000$.

Aprobando lo establecido por Falcón e Ibañez (2022), quien encontró un índice de 0.354 de relación entre el clima organizacional y la comunicación ascendente, este valor indica una correlación positiva moderada, sugiriendo que la calidad y la efectividad de la comunicación ascendente, es decir, desde los empleados hacia la gestión, tienen un impacto perceptible pero no fuerte en el clima organizacional, esto

destaca la importancia de considerar y potenciar otros aspectos adicionales junto con la comunicación ascendente para mejorar de manera significativa el ambiente laboral.

Coincidiendo con Mamani (2022), quien halló que entre el clima laboral y la comunicación ascendente un $r=0.547$, encontrando relación significativa, este resultado indica una correlación positiva moderada, demostrando que una comunicación efectiva desde los empleados hacia los niveles superiores contribuye significativamente al mejoramiento del clima laboral.

Aceptando a Araujo (2020), quien encontró que el clima organizacional se relaciona con la dimensión ascendente con un $r=0.464$, este valor indica una relación positiva moderada, lo que sugiere que una comunicación ascendente efectiva, es donde los empleados sienten que sus voces son escuchadas por la gerencia, puede influir favorablemente en la percepción del clima organizacional.

Discutiendo lo establecido por Badillo et al. (2023), la comunicación ascendente es facilitada dentro de las redes y es crucial para la retroalimentación sobre el desempeño, las sugerencias de los empleados y la comunicación de problemas y logros, la relación encontrada podría explicarse por la influencia que tiene la comunicación ascendente en la transparencia y la apertura organizacional, cuando los empleados sienten que pueden expresarse libremente y que sus contribuciones son valoradas, es probable que perciban el ambiente de trabajo como más positivo, lo cual mejora el clima organizacional.

Con el objetivo específico 2; se determinó una correlación positiva muy alta (0.754) entre un clima organizacional favorable y la eficacia de la comunicación descendente en la organización, según la escala proporcionada, este hallazgo subraya una relación directa y fuerte, donde un clima organizacional positivo facilita significativamente la transmisión de información desde los niveles superiores hacia los inferiores.

Guardando coherencia con Falcón e Ibañez (2022), quien encontró un índice de 0.519, este valor indica una correlación positiva moderada, lo que sugiere que la comunicación descendente, es decir, de los niveles de gestión hacia los empleados, tiene un impacto significativo en la percepción del clima organizacional, esto destaca la importancia de una comunicación clara, consistente y motivadora desde los niveles superiores hacia los empleados para fomentar un ambiente laboral positivo y eficiente.

Coincidiendo con Mamani (2022), quien halló que entre el clima laboral y la comunicación descendente un $r=0.733$, encontrando relación positiva alta y significativa entre dichos parámetros, este valor indica una correlación positiva alta, lo que evidencia que la manera en que la gerencia comunica hacia los empleados influye considerablemente en el clima laboral.

Aceptando lo obtenido por Araujo (2020), quien encontró que entre el clima organizacional y la comunicación descendente existe un $r=0.530$, hallando una relación significativa, este resultado indica una correlación positiva moderada, lo que sugiere que la calidad y efectividad con que los líderes y gerentes se comunican con sus empleados tiene un impacto considerable en la percepción del clima organizacional.

Finalmente, con el objetivo específico 3; se determinó una correlación positiva baja (0.273) entre un ambiente organizacional favorable y la eficacia de la comunicación horizontal en la organización, según la escala proporcionada, este hallazgo subraya no una relación baja, pero es significativa, por lo que se puede establecer que su mejora desde un clima organizacional favorable podrá establecer mejoras en la comunicación horizontal.

Guardando coherencia con Araujo (2020), quien halló que entre la comunicación horizontal y el clima organizacional existe un $r=0.442$ verificando una relación significativa, este resultado indica una correlación positiva moderada, lo que sugiere que la comunicación entre colegas y departamentos al mismo nivel jerárquico influye favorablemente en el clima organizacional.

Aprobando lo establecido por Falcón e Ibañez (2022), quien encontró un índice de 0.500 de relación entre el clima organizacional y la comunicación horizontal, este valor indica una correlación positiva moderada, lo que sugiere que una comunicación efectiva entre colegas y entre diferentes departamentos en el mismo nivel jerárquico juega un rol significativo en la percepción y mejora del clima organizacional, este resultado enfatiza la importancia de promover canales de comunicación abiertos y colaborativos para fortalecer el ambiente laboral.

Coincidiendo con Mamani (2021), quien halló un índice de 0.454 entre la comunicación horizontal y el clima organizacional, este valor indica una correlación positiva moderada, lo que sugiere que la interacción efectiva entre colegas y entre

departamentos al mismo nivel jerárquico contribuye significativamente a un ambiente organizacional positivo.

Negando a Mamani (2022), quien halló que entre el clima laboral y la comunicación horizontal un $r=0.154$, encontrando relación mínima pero no significativa, este resultado sugiere que la comunicación entre pares y departamentos al mismo nivel jerárquico no tiene un impacto estadísticamente significativo en el clima laboral en este estudio, esto podría indicar que otros factores, posiblemente externos o de niveles jerárquicos diferentes, juegan roles más decisivos en la configuración del clima laboral.

V. CONCLUSIONES

Para el objetivo general se determinó una relación positiva alta entre el clima organizacional y la comunicación interdisciplinaria en una entidad de salud en Ica, 2024, con un valor de 0.764 y un nivel de significancia de 0.000, esto confirma que un clima organizacional favorable influye en la eficacia de la comunicación entre distintas disciplinas.

Para el objetivo específico 1 se determinó una relación positiva muy alta entre el clima organizacional y la comunicación ascendente en una entidad de salud en Ica, 2024, con un valor de 0.899, y con un nivel de significancia de 0.000.

Para el objetivo específico 2 se determinó una relación positiva alta entre el clima organizacional y la comunicación descendente en una entidad de salud en Ica, 2024, con un valor de 0.754, y con un nivel de significancia de 0.000.

Para el objetivo específico 3 se determinó una correlación positiva baja entre el clima organizacional y la comunicación horizontal interdisciplinaria en una entidad de salud en Ica, 2024, con un valor de 0.273, y con un nivel de significancia de 0.000.

VI. RECOMENDACIONES

Para el objetivo general se recomienda al Gerente de Recursos Humanos de la entidad de salud en Ica, considerando lo establecido por MINSA (2022), se recomienda implementar y reforzar políticas y prácticas que fomenten un clima organizacional positivo, es fundamental promover un ambiente de trabajo colaborativo, ofreciendo formación continua en comunicación efectiva y resolución de conflictos entre distintas disciplinas para mejorar la calidad de los servicios de salud.

Para el objetivo específico 1 se recomienda al administrador de la entidad de salud en Ica, Medina et al. (2024), se sugiere que los líderes y gerentes fomenten un ambiente donde los empleados de niveles inferiores se sientan seguros y valorados al compartir información relevante hacia los niveles superiores, implementar canales de comunicación abiertos y regulares, como reuniones periódicas de retroalimentación y buzones de sugerencias.

Para el objetivo específico 2 se recomienda al administrador de la entidad de salud en Ica, Marroquín (2020), es crucial que se establezcan estrategias para mejorar la comunicación descendente, se debe asegurar que la información fluya claramente desde los niveles superiores hacia los inferiores, para esto, es recomendable la utilización de herramientas como intranets actualizadas y programas de capacitación que aseguren que los mensajes son comprendidos y aplicados correctamente en todos los niveles de la organización.

Para el objetivo específico 3 se recomienda al Gerente de Recursos Humanos de la entidad de salud en Ica, Hinostroza (2023), realizar talleres específicos que promuevan la comunicación efectiva entre pares y entre diferentes disciplinas, estos talleres deben enfocarse en habilidades comunicativas, trabajo en equipo y manejo de diversidad para fortalecer la comunicación horizontal y, en consecuencia, mejorar el clima organizacional.

REFERENCIAS

- Albet, M., Tusianah, R., Usastiawaty, C. A., Ali, T., Zainaro A. & Nurmalisa, Y. (2021). *A Literature Review of Three Elements of organizational commitment: The meaning of the contribution score average*. <http://repository.lppm.unila.ac.id/38994/9/A%20Literature%20Review%20of%20the%20Three%20Elements%20of%20Organizational.pdf>
- Alrawahi, S., Sellgren, S., Altouby, S. & Alwahaibi, N. (2020). *The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals*. *Heliyon* 6(9):e04829. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04829>
- Ángel, E., Fernández, C. & Santes, M. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud*. <https://doi.org/10.14482/INDES.30.1.303.661>
- Arias, W., Lazo, J. & Quintana, S. (2018). *¿Es el clima organizacional determinante de relaciones interpersonales o son las relaciones interpersonales las que determinan el clima organizacional?* *Industrial Data*, vol. 21, núm. 2, pp. 81-89, 2018. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://www.redalyc.org/journal/816/81658967012/html/>
- Badillo, M. A., Farley, E., Lantz, S., Smith, D. & Yorrick, G. (2023). *Improving Interdisciplinary Communication in Healthcare Organizations*. New York-Presbyterian Hospital – Interdisciplinary Communication. <https://wagner.nyu.edu/education/capstone/projects/improving-interdisciplinary-communication-healthcare-organizations>
- Bernal, I., Ruíz, L. & Pastrana, J. (2021). *Compromiso organizacional de profesionales de la salud ante Covid-19*. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), 194-204. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n6/2218-3620-rus-13-06-194.pdf>
- Bell, R., Fernández, O. & Lema, B. (2022). *Interdisciplinariedad, aproximación conceptual y algunas implicaciones para la educación inclusiva*. *UNIANDÉS. Episteme*, 9(1), 101-116. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8298181.pdf>

- Bracarense, C., Costa, N., Guimaraes, M., Ferreira, B. & Assis, A. (2022). *Organizational climate and nurses' turnover intention: a mixed method study*. Rev Bras Enferm, 75(4):e20210792. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2021-0792>
- Bonett, D. & Wright, T. (2014). *Cronbach's alpha reliability: Interval estimation, hypothesis testing, and sample size planning*. Journal of Organizational Behavior 36(1). <https://doi.org/10.1002/job.1960>
- Bravo, J. (2023). *Enfoque multidisciplinario en la atención de pacientes con enfermedad renal crónica. Una revisión narrativa*. Rev Med Hered vol.34 no.1 Lima ene./mar. 2023 Epub 10-Abr-2023. <http://dx.doi.org/10.20453/rmh.v34i1.4451>
- Bustamante, L., Gálvez, N. & Arrunategui, P. (2023). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del sistema sanitario público en Perú*. Revista Venezolana de Gerencia Volume 28, Issue 9, Pages 150 – 161. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e9.10>
- Calderón, J., Laca, A., Pando, M. & Pedroza, F. (2015). *Relación de la socialización organizacional y el compromiso organizacional en trabajadores mexicanos*. <http://doi.org/10.17081/psico.18.34.503>
- Castillo, E., Medina, M., Bernardo, J., Reyes, C. & Ayala, C. (2019). *Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662019000200004
- Charry, H. (2018). *La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público*. Comuni@cción. ISSN 2219-7168. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003
- Chiang, M., Quijada, M., Rivera, M. & Hidalgo, J. (2021). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional: un análisis de percepción en el sector sanitario*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8481762>

- Destiny, O. (2017). *Quantitative Research Methods: A Synopsis Approach*.
<https://www.researchgate.net/publication>
- Fernández, B. (2024). *Comunicación interdisciplinaria y su asociación con el desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Guayaquil- 2023*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/137028>
- Frances, E. & Camaño, R. (2023). *Comunicación interna en centros de atención primaria de salud: una perspectiva de enfermería*. Perspectivas de la comunicación. <https://www.scielo.cl/pdf/perspectcomun/v16n2/0718-4867-perspectcomun-16-02-00102.pdf>
- García, E. (2023). *Impacto del clima organizacional proambiental en el compromiso y comportamiento sostenible de los trabajadores en Perú*. Retos (Ecuador). Volume 13, Issue 26, Pages 205 – 222. ISSN – 13906291.
<https://doi.org/10.17163/ret.n26.2023.02>
- González, N. (2021). *Leadership styles and organizational climate perceived by the nursing staff of a public hospital in the city of Bahía Blanca*. Salud, Ciencia y Tecnología. <https://doi.org/10.56294/saludcyt20215>
- Hernández y Mendoza (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714. DOI:
<https://doi.org/10.22201/fesc.20072236e.2019.10.18.6>
- Hinostroza, I. (2023). *Comunicación efectiva de enfermería y satisfacción del usuario hospitalizado en el Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión – Huancayo, 2023*. Universidad Continental.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/13978/8/IV_PG_MGPPS_TE_Hinostroza_Veliz_2023.pdf
- Jianwei, Z. & Lui, Y. (2010). *Organizational Climate and its Effects on Organizational Variables: An Empirical Study*. International Journal of Psychological Studies 2(2). <https://doi.org/10.5539/ijps.v2n2p189>
- León, G. (2015). *La práctica interdisciplinaria aplicada al estudio de la comunicación y la información mediada por tecnología digital*. RICSH Revista

Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas, vol. 4, núm. 8.
<https://www.redalyc.org/pdf/5039/503950656021.pdf>

Madhukar, V. & Sharma, S. (2017). *Organisational Climate: A Conceptual Perspective*. International Journal of Management and Business 7(8).
https://www.researchgate.net/publication/325057614_Organisational_Climate_A_Conceptual_Perspective

Mamani, E. (2022). *Comunicación interna y clima laboral en los trabajadores asistenciales de las IPRESS de la Microred Techo Obrero, Cusco*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97816/Mamani_MS-W-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Marroquín, A. (2020). *Propuesta de un plan de comunicación interna para mejorar el clima organizacional del hospital distrital II-1 Jerusalen – La Esperanza*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53391>

Martynova, T., Gilenko, E., Kitaeva, E., Bondar, V., Orlova, E., Drozdova, N. & Cherenkov, V. (2023). *Interdisciplinary communicative competence: from conceptualising to operationalising*. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2023-4-12-36>

Medina, N., Oyola, H. & Heredia, F. (2024). *Programa de comunicación interna para el clima laboral en una red asistencial de salud del Perú*.
<https://doi.org/10.15649/2346030X.3647>

Mendoza, y. & Barría, M. (2021). *La comunicación en salud y la necesidad de integración interdisciplinaria*. ISSN 2307-2113. Rev. cuba. inf. cienc. salud vol.32 no.3 La Habana jul.-set. 2021 Epub 01-Sep-2021.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-21132021000300011

MINSA (2022). *Plan de acción de Clima Organizacional – 2022*.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2985411/Resoluci%C3%B3n%20Secretarial%20N%C2%BA%20054-2022%20MINSA%20.pdf>

Muñoz Palomar, D., Vazquez de la Cruz, P., Roque Martínez, K., Aguilar Ramírez, M., Cajero Dimas, A., Delgado Pardo, J., & Compeán Padilla, V. (2022).

Satisfacción Laboral en Relación a Compromiso Organizacional en Suplentes de Enfermería de un Hospital General. Revista Ene De Enfermería, 16(2). Consultado de <http://www.ene-enfermeria.org/ojs/index.php/ENE/article/view/1330>

Naranjo, Y., Rodríguez, M. & Concepción, J. (2016). *Reflexiones conceptuales sobre algunas teorías de enfermería y su validez en la práctica cubana.* http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192016000400021

OECD (2018). *Guía para la recopilación y presentación de información sobre la investigación y el desarrollo experimental.* <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264310681-es.pdf?expires=1714967934&id=id&accname=guest&checksum=667769C05F6E10C5F11F9AC60448F7FA>

Olivar, T. & Parra, D. (2022). *La comunicación en los hospitales.* Revista Sanitaria de Investigación. <https://revistasanitariadeinvestigacion.com/la-comunicacion-en-los-hospitales/>

Oliveira, T. (2024). *Quality and compliance in healthcare.* <https://doi.org/10.56238/sevened2024.003-043>.

Olivera, D., Hernández, M. & Cárdenas, M. (2023). *La gestión del clima organizacional: una necesidad impostergable en las instituciones de salud.* Infodir no.40 La Habana, ISSN 1996-3521. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1996-35212023000100010

Pedraza, N. (2018). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano.* Revista Lasallista de Investigación, vol. 15, núm. 1, pp. 90-101, 2018. Corporación Universitaria Lasallista. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>

Peña, H. & Villón, S. (2018). *Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional.* Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A. DOI: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

- Peña, L., Martínez, B. & Méndez, A. C. (2021). *Compromiso organizacional y actitud laboral del personal de salud durante la pandemia por COVID-19 (SARS-CoV-2)*. <https://www.medigraphic.com/pdfs/saljalisco/sj-2021/sje211g.pdf>
- Petrone, P. (2021). *Principios de la comunicación efectiva en una organización de salud*. Revista Colombiana de Cirugía, vol. 36, núm. 2, pp. 188-192, 2021. Asociación Colombiana de Cirugía. <https://www.redalyc.org/journal/3555/355568248002/html/>
- Pilligua, C. & Artega, F. (2019). *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda.* <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/>
- Prieto, J. (2011). *La accesibilidad como competencia del traductor: propuesta de actividades para el aprendizaje autónomo.* <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3226557>
- Ríos, I. (2011). *Comunicación en salud: conceptos y modelos teóricos.* <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3750541.pdf>
- Rizo, M. (2011). *Reseña de "Teoría de la comunicación humana" de Paul Watzlawick.* Razón y Palabra, núm. 75, Universidad de los Hemisferios. Quito, Ecuador. <https://www.redalyc.org/pdf/1995/199518706028.pdf>
- Romero, P., Lazaro, C. & Gonzalez, J. (2013). *Estadística Descriptiva e Inferencial.* De la idea a la publicación científica. Manual de investigación clínica (pp.165-176).
- Roopa, S. & Satya, R. (2012). *Questionnaire Designing for a Survey.* The Journal of Indian Orthodontic Society 46(4):37-41. <https://doi.org/10.5005/jp-journals-10021-1104>
- Segredo, A. (2016). *Comunicación organizacional como dimensión necesaria para medir el clima en las organizaciones en salud pública.* <https://www.scielo.org.mx/pdf/hs/v16n1/2007-7459-hs-16-01-00028.pdf>
- Soto, J., Ortega, A., Céspedes, B & Abarca, Y. (2022). *Clima organizacional y calidad de atención del profesional de la salud de un Centro de Salud de Huánuco, Perú.* ISSN 1561-2961. Rev Cubana Enfermer vol.38 no.2 Ciudad de la

Habana. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192022000200008

Taber, K. (2018). *The Use of Cronbach's Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education*. Research in Science Education 48(1):1-24. <https://doi.org/10.1007/s11165-016-9602-2>

Torres, J., Vera, V., Zuzunaga, F., Talavera, J. & De La Cruz, J. (2022). *Content validity by expert judgment of an instrument to measure knowledge, attitudes and practices regarding salt consumption in the population of Peru*. Rev. Fac. Med. Hum. 2022; 22(2):273-279. <https://doi.org/10.25176/RFMH.v22i2.4768>

UCV (2020). *Principios éticos*. ISSN: 2414-8695. DOI: 10.18050/revucvhacer

Vargas, J. (2013). *Implicaciones de la teoría motivacional de la Autodeterminación en el ámbito laboral*. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-07052013000100010

Velarde, J., Gil, W. De La Cruz, L., Maldonado, S., Fernández, R. & Arias, V. (2024). *Estilos de Liderazgo y el Clima Organizacional en trabajadores de una Municipalidad Distrital, Cajamarca, Perú*. RISTI - Revista Iberica de Sistemas e Tecnologías de Informacao, Issue E65, Pages 179 – 193. <https://openurl.ebsco.com/EPDB%3Agcd%3A9%3A22435385/detailv2?sid=ebsco%3Aplink%3Acrawler&id=ebsco%3Agcd%3A176169988>

Vega, C. (2020). *Importancia de las estrategias de comunicación entre médico y paciente*. Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social, vol. 58, núm. 2, pp. 197-201, Instituto Mexicano del Seguro Social. <https://doi.org/10.24875/RMIMSS.M20000017>

Villamizar, M. & Castañeda, D. (2014). *Relation Between Organizational Climate and its Dimensions and Knowledge-sharing Behavior among Knowledge Workers*. International Journal of Psychological Research, vol. 7, núm. 2, 2014, pp. 64-75. Universidad de San Buenaventura, Medellín, Colombia. <https://www.redalyc.org/pdf/2990/299032684007.pdf>

ANEXOS

Anexo 01: Operacionalización de variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima organizacional	El clima organizacional refiere a la percepción compartida del ambiente laboral por los empleados, influyendo en su motivación, satisfacción y comportamiento, se manifiesta a través de políticas, prácticas y relaciones que caracterizan la vida diaria en una organización. (Pedraza, 2018).	Se establecerá mediante la ejecución de un cuestionario tomando la percepción de los profesionales administrativos y de salud de la entidad en estudio.	Condiciones de trabajo	Tareas de Toma de decisiones Políticas Estructura Organización Exceso de reglas Normas	Ordinal Bueno Regular Malo
			Motivación	Promoción Recompensas Critica Reconocimiento Sanciones Filosofía	
			Relaciones interpersonales	Atmosfera amistosa Clima de trabajo Conocer personas Relaciones Rendimiento personal	

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Comunicación interdisciplinaria	Es el proceso de intercambio de información y conocimientos entre expertos de diferentes disciplinas, este tipo de comunicación busca fomentar la comprensión mutua y la colaboración efectiva, superando las barreras de jerga y metodología para abordar problemas complejos mediante una integración de perspectivas y habilidades variadas. (León, 2015).	Se establecerá mediante la ejecución de un cuestionario tomando la percepción de los profesionales administrativos y de salud de la entidad en estudio.	Comunicación ascendente	Desarrollo de preguntas Ausencia de dificultades Consulta a superiores Información a superiores Comunicación del progreso Manejo de dificultades Ausencia de problemas de opinión Brinda sugerencias Confianza para abordar problemas Conocimiento de las funciones Promoción del conocimiento	Ordinal Bueno Regular Malo
			Comunicación descendente	Recepción de información Información de las actividades Claridad del trabajo Conocimiento de objetivos	

				<p>Fomentar un mejor trabajo</p> <p>Reconocimiento</p> <p>Consideración del desempeño</p> <p>Recepción de mensajes positivos</p> <p>Apoyo de jefes</p>	
			Comunicación horizontal	<p>Escucha activa del personal</p> <p>Escucha activa del colaborador</p> <p>Ambiente de comunicación</p> <p>Compartir información</p> <p>Apoyo de los compañeros</p> <p>Resolución mediante acuerdos</p> <p>Diálogo entre compañeros</p> <p>Resolución de problemas</p> <p>Manejo de situación conflictiva</p>	

Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado participante; el siguiente instrumento se realizó con la finalidad de poder medir el clima organizacional mediante sus respuestas, no existe respuesta incorrecta solo responda mediante su percepción.

TD=TOTALMENTE EN DESACUERDO, ED= EN DESACUERDO, ND= NI EN DESACUERDO NI DEACUERDO, D= DE ACUERDO, TA= TOTALMENTE DE ACUERDO

PREGUNTAS	TD	ED	ND	D	TA
CONDICIONES DE TRABAJO					
1. En esta organización las tareas están claramente definidas					
2. En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas					
3. En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones					
4. Conozco claramente las políticas de esta organización					
5. Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización					
6. En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas.					
7. El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).					
8. Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.					
MOTIVACION					
9. En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.					
10. Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.					
11. Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.					
12. En esta organización hay muchísima crítica.					
13. En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.					
14. Cuando cometo un error me sancionan.					

15. La filosofía de esta organización es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas, pero certeramente					
RELACIONES INTERPERSONALES					
16. Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa					
17. Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.					
18. Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.					
19. Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.					
20. Las relaciones jefe – trabajador tienden a ser agradables.					
21. Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.					
22. En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.					

Ficha técnica: Clima organizacional

Técnica	Encuesta
Instrumento	Cuestionario
Autor Original	Litwin y Stringer (1968)
Autor Adaptación	Olivera et al (2024)
Ámbito de aplicación	Profesional en una entidad de salud
Tiempo de aplicación	10 minutos
Muestra	100 trabajadores de una entidad pública
Administración	Directa e individual
Objetivo	Determinar el nivel de clima organizacional
Evalúa	TD=TOTALMENTE EN DESACUERDO ED= EN DESACUERDO ND= NI EN DESACUERDO NI DEACUERDO D= DEACUERDO TA= TOTALMENTE DE ACUERDO
Validez	Juicio de Expertos (Ver anexo 03)
Confiabilidad	Alfa de Cronbach (Ver anexo 04)

CUESTIONARIO COMUNICACIÓN INTERDISCIPLINARIA

Estimado participante; el siguiente instrumento se realizó con la finalidad de poder medir la comunicación interdisciplinaria mediante sus respuestas, no existe respuestas incorrectas solo responda mediante su percepción.

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

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
COMUNICACIÓN ASCENDENTE					
1. Mis superiores me permiten realizar preguntas cuando algo no queda muy claro para mí.					
2. No tengo dificultades cuando tengo que pedirle un consejo a mi jefe acerca de un tema.					
3. Puedo consultar a mis superiores para aclarar mis ideas cuando algo se me hace complicado dentro del trabajo.					
4. Mantengo informados a mis superiores acerca de lo que sucede dentro del trabajo.					
5. Les comunico a mis jefes el progreso o retraso que se pueda dar en el trabajo.					
6. En mi trabajo, las dificultades son manejadas de una mejor manera cuando son comunicadas a tiempo.					
7. No tengo problemas al momento de opinar sobre un tema de importancia con mi jefe.					
8. Cuando siento que algo puede mejorar, no dudo en brindar mi opinión o sugerírselo a mi jefe.					
9. Tengo la confianza suficiente como para poder discutir algún problema dentro de mi trabajo con mi jefe a cargo.					
10. Tengo conocimiento de las funciones que debo realizar en mi trabajo gracias a mis jefes.					
11. Mis superiores posibilitan que conozca todo lo relacionado a las funciones de mi cargo dentro de la empresa.					
COMUNICACIÓN DESCENDENTE					
12. Recibo la información que necesito por parte de mis jefes para poder realizar mi trabajo adecuadamente.					
13. Mis superiores me mantienen informado sobre las actividades que se realizan diariamente.					

14. Mi jefe deja en claro lo que se pretende lograr con mi trabajo.					
15. Mis superiores consideran importante que conozca los objetivos de la empresa.					
16. Mis superiores me incentivan a realizar un mejor trabajo.					
17. Mis avances en el trabajo son reconocidos por parte de mis jefes.					
18. Mi desempeño dentro del trabajo siempre es tomado en cuenta por parte de mis superiores.					
19. Recibo mensajes positivos de mi jefe cuando realizo mi trabajo adecuadamente.					
20. Cuento con el apoyo de los jefes para realizar un mejor trabajo.					
COMUNICACIÓN HORIZONTAL					
21. Me siento escuchado por mis compañeros de área.					
22. Si un compañero necesita ser escuchado, entonces lo hago fácilmente.					
23. Hay un ambiente de comunicación entre compañeros en mi espacio de trabajo.					
24. Comparto información con mis compañeros mutuamente para mejorar y/o avanzar el trabajo.					
25. Recibo apoyo de mis compañeros de área a través de buenos comentarios.					
26. Cualquier dificultad entre compañeros de área es adecuadamente resuelta mediante acuerdos.					
27. Mis compañeros dialogan para solucionar efectivamente sus dificultades.					
28. Trato de resolver apropiadamente cualquier impase con mis compañeros para no perjudicar el trabajo.					
29. Manejo adecuadamente cualquier situación conflictiva con algún compañero dentro de mi área de trabajo.					
30. Practico estrategias que me permiten solucionar dificultades con mis compañeros de área.					
31. Me entiendo muy bien con mis compañeros de trabajo.					
32. La comunicación entre mis compañeros de área es adecuada.					
33. Puedo coordinar fácilmente con mis compañeros de área cuando se trata de resolver una tarea.					
34. Mis compañeros y yo nos comunicamos mediante reuniones					

Ficha técnica: Comunicación interdisciplinaria

Técnica	Encuesta
Instrumento	Cuestionario
Autor(a)	Portugal (2005)
Autor adaptación	Fernández (2024)
Ámbito de aplicación	Profesional en una entidad de salud
Tiempo de aplicación	10 minutos
Muestra	100 trabajadores de una entidad pública
Administración	Directa e individual
Objetivo	Determinar el nivel de la comunicación interdisciplinaria
Evalúa	<ul style="list-style-type: none">- Siempre (5)- Casi Siempre (4)- Algunas Veces (3)- Casi Nunca (2)- Nunca (1)
Validez	Juicio de Expertos (Ver anexo 03)
Confiabilidad	Alfa de Cronbach (Ver anexo 04)

Anexo 03: Evaluación de Juicio de Expertos

Nombres y Apellidos Experto Validador	Especialidad y/o Grado Académico	Decisión del Experto	Tipo de Validador
Sheyla Jacqueline Llamoga Cuenca	Maestra en la Gestión de los Servicios	Aplicable	Especialista
Victor Juan Perea Guanilo	Ing. Estadista	Aplicable	Estadista
Freddy Wilson Mosquera Poémape	Magister en Enfermería	Aplicable	Metodólogo

EXPERTO 1 (ESPECIALISTA)

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: “*Clima organizacional y comunicación interdisciplinaria en una entidad de salud, Ica, 2024*”. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

Clima organizacional

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Condiciones de trabajo	Tareas	1. En esta organización las tareas están claramente definidas	1	1	1	1	
		2. En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas	1	1	1	1	
	Toma de decisiones	3. En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones	1	1	1	1	
	Políticas	4. Conozco claramente las políticas de esta organización	1	1	1	1	
	Estructura	5. Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización	1	1	1	1	
	Organización	6. En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas.	1	1	1	1	
	Exceso de reglas	7. El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).	1	1	1	1	
	Normas	8. Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.	1	1	1	1	
	Promoción	9. En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.	1	1	1	1	
	Recompensas	10. Las recompensas e incentivos que se reciben en esta	1	1	1	1	

Motivación		organización son mejores que las amenazas y críticas.					
		11. Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.	1	1	1	1	
	Critica	12. En esta organización hay muchísima crítica.	1	1	1	1	
	Reconocimiento	13. En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.	1	1	1	1	
	Sanciones	14. Cuando cometo un error me sancionan.	1	1	1	1	
	Filosofía	15. La filosofía de esta organización es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero certeramente	1	1	1	1	
Relaciones interpersonales	Atmosfera amistosa	16. Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa	1	1	1	1	
	Clima de trabajo	17. Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.	1	1	1	1	
	Conocer personas	18. Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.	1	1	1	1	
		19. Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.	1	1	1	1	

	Relaciones	20. Las relaciones jefe – trabajador tienden a ser agradables.	1	1	1	1	
	Rendimiento personal	21. Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.	1	1	1	1	
		22. En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.	1	1	1	1	

Comunicación interdisciplinaria

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Comunicación ascendente	Desarrollo de preguntas	1. Mis superiores me permiten realizar preguntas cuando algo no queda muy claro para mí.	1	1	1	1	
	Ausencia de dificultades	2. No tengo dificultades cuando tengo que pedirle un consejo a mi jefe acerca de un tema.	1	1	1	1	
	Consulta a superiores	3. Puedo consultar a mis superiores para aclarar mis ideas cuando algo se me hace complicado dentro del trabajo.	1	1	1	1	

Información a superiores	4. Mantengo informados a mis superiores acerca de lo que sucede dentro del trabajo.	1	1	1	1	
Comunicación del progreso	5. Les comunico a mis jefes el progreso o retraso que se pueda dar en el trabajo.	1	1	1	1	
Manejo de dificultades	6. En mi trabajo, las dificultades son manejadas de una mejor manera cuando son comunicadas a tiempo.	1	1	1	1	
Ausencia de problemas de opinión	7. No tengo problemas al momento de opinar sobre un tema de importancia con mi jefe.	1	1	1	1	
Brinda sugerencias	8. Cuando siento que algo puede mejorar, no dudo en brindar mi opinión o sugerírselo a mi jefe.	1	1	1	1	
Confianza para abordar problemas	9. Tengo la confianza suficiente como para poder discutir algún problema dentro de mi trabajo con mi jefe a cargo.	1	1	1	1	
Conocimiento de las funciones	10. Tengo conocimiento de las funciones que debo realizar en mi trabajo gracias a mis jefes.	1	1	1	1	
Promoción del conocimiento	11. Mis superiores posibilitan que conozca todo lo relacionado a las	1	1	1	1	

		funciones de mi cargo dentro de la empresa.					
Comunicación descendente	Recepción de información	12. Recibo la información que necesito por parte de mis jefes para poder realizar mi trabajo adecuadamente.	1	1	1	1	
	Información de las actividades	13. Mis superiores me mantienen informado sobre las actividades que se realizan diariamente.	1	1	1	1	
	Claridad del trabajo	14. Mi jefe deja en claro lo que se pretende lograr con mi trabajo.	1	1	1	1	
	Conocimiento de objetivos	15. Mis superiores consideran importante que conozca los objetivos de la empresa.	1	1	1	1	
	Fomentar un mejor trabajo	16. Mis superiores me incentivan a realizar un mejor trabajo.	1	1	1	1	
	Reconocimiento	17. Mis avances en el trabajo son reconocidos por parte de mis jefes.	1	1	1	1	
	Consideración del desempeño	18. Mi desempeño dentro del trabajo siempre es tomado en cuenta por parte de mis superiores.	1	1	1	1	
	Recepción de mensajes positivos	19. Recibo mensajes positivos de mi jefe cuando realizo mi trabajo adecuadamente.	1	1	1	1	
	Apoyo de jefes	20. Cuento con el apoyo de los jefes para	1	1	1	1	

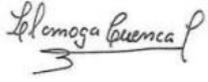
		realizar un mejor trabajo.					
Comunicación horizontal	Escucha activa del personal	21. Me siento escuchado por mis compañeros de área.	1	1	1	1	
	Escucha activa del colaborador	22. Si un compañero necesita ser escuchado, entonces lo hago fácilmente.	1	1	1	1	
	Ambiente de comunicación	23. Hay un ambiente de comunicación entre compañeros en mi espacio de trabajo.	1	1	1	1	
	Compartir información	24. Comparto información con mis compañeros mutuamente para mejorar y/o avanzar el trabajo.	1	1	1	1	
	Apoyo de los compañeros	25. Recibo apoyo de mis compañeros de área a través de buenos comentarios.	1	1	1	1	
		26. Cualquier dificultad entre compañeros de área es adecuadamente resuelta mediante acuerdos.	1	1	1	1	
	Resolución mediante acuerdos	27. Mis compañeros dialogan para solucionar efectivamente sus dificultades.	1	1	1	1	
	Resolución mediante acuerdos	28. Trato de resolver apropiadamente cualquier impase con	1	1	1	1	

		miscompañeros para no perjudicar el trabajo.					
Resolución de problemas		29. Manejo adecuadamente cualquier situación conflictiva con algún compañero dentro de mi área de trabajo.	1	1	1	1	
		30. Practico estrategias que me permiten solucionar dificultades con mis compañeros de área.	1	1	1	1	
		31. Me entiendo muy bien con mis compañeros de trabajo.	1	1	1	1	
		32. La comunicación entre mis compañeros de área es adecuada.	1	1	1	1	
Manejo de situación conflictiva		33. Puedo coordinar fácilmente con mis compañeros de área cuando se trata de resolver una tarea.	1	1	1	1	
		34. Mis compañeros y yo nos comunicamos mediante reuniones	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	“CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL”
Objetivo del instrumento	Evaluar EL CLIMA ORGANIZACIONAL
Nombres y apellidos del experto	Sheyla Jacqueline, Llamoga Cuenca
Documento de identidad	43449757
Años de experiencia en el área	12 años
Máximo Grado Académico	Maestra en la Gestión de los Servicios de la Salud
Nacionalidad	Peruana
Institución	Clínica San Antonio
Cargo	Médico Familiar
Número telefónico	949913277
Firma	
Fecha	22/05/2024

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	“CUESTIONARIO PARA LA COMUNICACIÓN INTERDISCIPLINARIA”
Objetivo del instrumento	Evaluar LA COMUNICACIÓN INTERDISCIPLINARIA
Nombres y apellidos del experto	Sheyla Jacqueline, Llamoga Cuenca
Documento de identidad	43449757
Años de experiencia en el área	12 años
Máximo Grado Académico	Maestra en la Gestión de los Servicios de la Salud
Nacionalidad	Peruana
Institución	Clínica San Antonio
Cargo	Médico Familiar
Número telefónico	949913277
Firma	
Fecha	22/05/2024

EXPERTO 2 (ESTADISTA)

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: *“Clima organizacional y comunicación interdisciplinaria en una entidad de salud, Ica, 2024”*. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

Clima organizacional

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Condiciones de trabajo	Tareas	1. En esta organización las tareas están claramente definidas	1	1	1	1	
		2. En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas	1	1	1	1	
	Toma de decisiones	3. En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones	1	1	1	1	
	Políticas	4. Conozco claramente las políticas de esta organización	1	1	1	1	
	Estructura	5. Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización	1	1	1	1	
	Organización	6. En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas.	1	1	1	1	
	Exceso de reglas	7. El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).	1	1	1	1	
	Normas	8. Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.	1	1	1	1	
	Promoción	9. En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.	1	1	1	1	
	Recompensas	10. Las recompensas e incentivos que se reciben en esta	1	1	1	1	

Motivación		organización son mejores que las amenazas y críticas.					
		11. Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.	1	1	1	1	
	Critica	12. En esta organización hay muchísima crítica.	1	1	1	1	
	Reconocimiento	13. En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.	1	1	1	1	
	Sanciones	14. Cuando cometo un error me sancionan.	1	1	1	1	
	Filosofía	15. La filosofía de esta organización es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero certeramente	1	1	1	1	
Relaciones interpersonales	Atmosfera amistosa	16. Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa	1	1	1	1	
	Clima de trabajo	17. Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.	1	1	1	1	
	Conocer personas	18. Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.	1	1	1	1	
		19. Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.	1	1	1	1	

	Relaciones	20. Las relaciones jefe – trabajador tienden a ser agradables.	1	1	1	1	
	Rendimiento personal	21. Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.	1	1	1	1	
		22. En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.	1	1	1	1	

Comunicación interdisciplinaria

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Comunicación ascendente	Desarrollo de preguntas	1. Mis superiores me permiten realizar preguntas cuando algo no queda muy claro para mí.	1	1	1	1	
	Ausencia de dificultades	2. No tengo dificultades cuando tengo que pedirle un consejo a mi jefe acerca de un tema.	1	1	1	1	
	Consulta a superiores	3. Puedo consultar a mis superiores para aclarar mis ideas cuando algo se me hace complicado dentro del trabajo.	1	1	1	1	

Información a superiores	4. Mantengo informados a mis superiores acerca de lo que sucede dentro del trabajo.	1	1	1	1	
Comunicación del progreso	5. Les comunico a mis jefes el progreso o retraso que se pueda dar en el trabajo.	1	1	1	1	
Manejo de dificultades	6. En mi trabajo, las dificultades son manejadas de una mejor manera cuando son comunicadas a tiempo.	1	1	1	1	
Ausencia de problemas de opinión	7. No tengo problemas al momento de opinar sobre un tema de importancia con mi jefe.	1	1	1	1	
Brinda sugerencias	8. Cuando siento que algo puede mejorar, no dudo en brindar mi opinión o sugerírselo a mi jefe.	1	1	1	1	
Confianza para abordar problemas	9. Tengo la confianza suficiente como para poder discutir algún problema dentro de mi trabajo con mi jefe a cargo.	1	1	1	1	
Conocimiento de las funciones	10. Tengo conocimiento de las funciones que debo realizar en mi trabajo gracias a mis jefes.	1	1	1	1	
Promoción del conocimiento	11. Mis superiores posibilitan que conozca todo lo relacionado a las	1	1	1	1	

		funciones de mi cargo dentro de la empresa.					
Comunicación descendente	Recepción de información	12. Recibo la información que necesito por parte de mis jefes para poder realizar mi trabajo adecuadamente.	1	1	1	1	
	Información de las actividades	13. Mis superiores me mantienen informado sobre las actividades que se realizan diariamente.	1	1	1	1	
	Claridad del trabajo	14. Mi jefe deja en claro lo que se pretende lograr con mi trabajo.	1	1	1	1	
	Conocimiento de objetivos	15. Mis superiores consideran importante que conozca los objetivos de la empresa.	1	1	1	1	
	Fomentar un mejor trabajo	16. Mis superiores me incentivan a realizar un mejor trabajo.	1	1	1	1	
	Reconocimiento	17. Mis avances en el trabajo son reconocidos por parte de mis jefes.	1	1	1	1	
	Consideración del desempeño	18. Mi desempeño dentro del trabajo siempre es tomado en cuenta por parte de mis superiores.	1	1	1	1	
	Recepción de mensajes positivos	19. Recibo mensajes positivos de mi jefe cuando realizo mi trabajo adecuadamente.	1	1	1	1	
	Apoyo de jefes	20. Cuento con el apoyo de los jefes para	1	1	1	1	

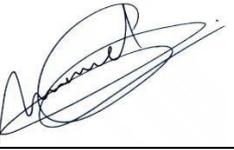
		realizar un mejor trabajo.					
Comunicación horizontal	Escucha activa del personal	21. Me siento escuchado por mis compañeros de área.	1	1	1	1	
	Escucha activa del colaborador	22. Si un compañero necesita ser escuchado, entonces lo hago fácilmente.	1	1	1	1	
	Ambiente de comunicación	23. Hay un ambiente de comunicación entre compañeros en mi espacio de trabajo.	1	1	1	1	
	Compartir información	24. Comparto información con mis compañeros mutuamente para mejorar y/o avanzar el trabajo.	1	1	1	1	
	Apoyo de los compañeros	25. Recibo apoyo de mis compañeros de área a través de buenos comentarios.	1	1	1	1	
		26. Cualquier dificultad entre compañeros de área es adecuadamente resuelta mediante acuerdos.	1	1	1	1	
	Resolución mediante acuerdos	27. Mis compañeros dialogan para solucionar efectivamente sus dificultades.	1	1	1	1	
	Resolución mediante acuerdos	28. Trato de resolver apropiadamente cualquier impase con	1	1	1	1	

		miscompañeros para no perjudicar el trabajo.					
Resolución de problemas		29. Manejo adecuadamente cualquier situación conflictiva con algún compañero dentro de mi área de trabajo.	1	1	1	1	
		30. Practico estrategias que me permiten solucionar dificultades con mis compañeros de área.	1	1	1	1	
		31. Me entiendo muy bien con mis compañeros de trabajo.	1	1	1	1	
		32. La comunicación entre mis compañeros de área es adecuada.	1	1	1	1	
Manejo de situación conflictiva		33. Puedo coordinar fácilmente con mis compañeros de área cuando se trata de resolver una tarea.	1	1	1	1	
		34. Mis compañeros y yo nos comunicamos mediante reuniones	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	“CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL”
Objetivo del instrumento	Evaluar EL CLIMA ORGANIZACIONAL
Nombres y apellidos del experto	Victor Juan Perea Guanilo
Documento de identidad	18161683
Años de experiencia en el área	5 años
Máximo Grado Académico	Ing. Estadista
Nacionalidad	Peruana
Institución	Gerencia Regional de Salud
Cargo	Estadista
Número telefónico	985602030
Firma	
Fecha	07 de Junio del 2024

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	“CUESTIONARIO PARA LA COMUNICACIÓN INTERDISCIPLINARIA”
Objetivo del instrumento	Evaluar LA COMUNICACIÓN INTERDISCIPLINARIA
Nombres y apellidos del experto	Victor Juan Perea Guanilo
Documento de identidad	18161683
Años de experiencia en el área	5 años
Máximo Grado Académico	Ing. Estadista
Nacionalidad	Peruana
Institución	Gerencia Regional de Salud
Cargo	Estadista
Número telefónico	985602030
Firma	
Fecha	07 de Junio del 2024

EXPERTO 3 (METODÓLOGO)

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: “*Clima organizacional y comunicación interdisciplinaria en una entidad de salud, Ica, 2024*”. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

Clima organizacional

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Condiciones de trabajo	Tareas	1. En esta organización las tareas están claramente definidas	1	1	1	1	
		2. En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas	1	1	1	1	
	Toma de decisiones	3. En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones	1	1	1	1	
	Políticas	4. Conozco claramente las políticas de esta organización	1	1	1	1	
	Estructura	5. Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización	1	1	1	1	
	Organización	6. En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas.	1	1	1	1	
	Exceso de reglas	7. El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).	1	1	1	1	
	Normas	8. Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.	1	1	1	1	
	Promoción	9. En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.	1	1	1	1	
	Recompensas	10. Las recompensas e incentivos que se reciben en esta	1	1	1	1	

Motivación		organización son mejores que las amenazas y críticas.					
		11. Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.	1	1	1	1	
	Critica	12. En esta organización hay muchísima crítica.	1	1	1	1	
	Reconocimiento	13. En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.	1	1	1	1	
	Sanciones	14. Cuando cometo un error me sancionan.	1	1	1	1	
	Filosofía	15. La filosofía de esta organización es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero certeramente	1	1	1	1	
Relaciones interpersonales	Atmosfera amistosa	16. Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa	1	1	1	1	
	Clima de trabajo	17. Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.	1	1	1	1	
	Conocer personas	18. Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.	1	1	1	1	
		19. Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.	1	1	1	1	

	Relaciones	20. Las relaciones jefe – trabajador tienden a ser agradables.	1	1	1	1	
	Rendimiento personal	21. Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.	1	1	1	1	
		22. En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.	1	1	1	1	

Comunicación interdisciplinaria

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Comunicación ascendente	Desarrollo de preguntas	1. Mis superiores me permiten realizar preguntas cuando algo no queda muy claro para mí.	1	1	1	1	
	Ausencia de dificultades	2. No tengo dificultades cuando tengo que pedirle un consejo a mi jefe acerca de un tema.	1	1	1	1	
	Consulta a superiores	3. Puedo consultar a mis superiores para aclarar mis ideas cuando algo se me hace complicado dentro del trabajo.	1	1	1	1	
	Información a superiores	4. Mantengo informados a mis superiores acerca de lo que sucede dentro del trabajo.	1	1	1	1	

	Comunicación del progreso	5. Les comunico a mis jefes el progreso o retraso que se pueda dar en el trabajo.	1	1	1	1	
	Manejo de dificultades	6. En mi trabajo, las dificultades son manejadas de una mejor manera cuando son comunicadas a tiempo.	1	1	1	1	
	Ausencia de problemas de opinión	7. No tengo problemas al momento de opinar sobre un tema de importancia con mi jefe.	1	1	1	1	
	Brinda sugerencias	8. Cuando siento que algo puede mejorar, no dudo en brindar mi opinión o sugerírselo a mi jefe.	1	1	1	1	
	Confianza para abordar problemas	9. Tengo la confianza suficiente como para poder discutir algún problema dentro de mi trabajo con mi jefe a cargo.	1	1	1	1	
	Conocimiento de las funciones	10. Tengo conocimiento de las funciones que debo realizar en mi trabajo gracias a mis jefes.	1	1	1	1	
	Promoción del conocimiento	11. Mis superiores posibilitan que conozca todo lo relacionado a las funciones de mi cargo dentro de la empresa.	1	1	1	1	
	Recepción de información	12. Recibo la información que necesito por parte de mis jefes para poder	1	1	1	1	

Comunicación descendente		realizar mi trabajo adecuadamente.					
	Información de las actividades	13. Mis superiores me mantienen informado sobre las actividades que se realizan diariamente.	1	1	1	1	
	Claridad del trabajo	14. Mi jefe deja en claro lo que se pretende lograr con mi trabajo.	1	1	1	1	
	Conocimiento de objetivos	15. Mis superiores consideran importante que conozca los objetivos de la empresa.	1	1	1	1	
	Fomentar un mejor trabajo	16. Mis superiores me incentivan a realizar un mejor trabajo.	1	1	1	1	
	Reconocimiento	17. Mis avances en el trabajo son reconocidos por parte de mis jefes.	1	1	1	1	
	Consideración del desempeño	18. Mi desempeño dentro del trabajo siempre es tomado en cuenta por parte de mis superiores.	1	1	1	1	
	Recepción de mensajes positivos	19. Recibo mensajes positivos de mi jefe cuando realizo mi trabajo adecuadamente.	1	1	1	1	
	Apoyo de jefes	20. Cuento con el apoyo de los jefes para realizar un mejor trabajo.	1	1	1	1	
Comunicación horizontal	Escucha activa del personal	21. Me siento escuchado por mis compañeros de área.	1	1	1	1	

	Escucha activa del colaborador	22. Si un compañero necesita ser escuchado, entonces lo hago fácilmente.	1	1	1	1	
	Ambiente de comunicación	23. Hay un ambiente de comunicación entre compañeros en mi espacio de trabajo.	1	1	1	1	
	Compartir información	24. Comparto información con mis compañeros mutuamente para mejorar y/o avanzar el trabajo.	1	1	1	1	
	Apoyo de los compañeros	25. Recibo apoyo de mis compañeros de área a través de buenos comentarios.	1	1	1	1	
		26. Cualquier dificultad entre compañeros de área es adecuadamente resuelta mediante acuerdos.	1	1	1	1	
	Resolución mediante acuerdos	27. Mis compañeros dialogan para solucionar efectivamente sus dificultades.	1	1	1	1	
	Resolución mediante acuerdos	28. Trato de resolver apropiadamente cualquier impase con mis compañeros para no perjudicar el trabajo.	1	1	1	1	
	Resolución de problemas	29. Manejo adecuadamente cualquier situación conflictiva con algún	1	1	1	1	

		compañero dentro de mi área de trabajo.					
		30. Practico estrategias que me permiten solucionar dificultades con mis compañeros de área.	1	1	1	1	
		31. Me entiendo muy bien con mis compañeros de trabajo.	1	1	1	1	
		32. La comunicación entre mis compañeros de área es adecuada.	1	1	1	1	
	Manejo de situación conflictiva	33. Puedo coordinar fácilmente con mis compañeros de área cuando se trata de resolver una tarea.	1	1	1	1	
		34. Mis compañeros y yo nos comunicamos mediante reuniones	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	“CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL”
Objetivo del instrumento	Evaluar EL CLIMA ORGANIZACIONAL
Nombres y apellidos del experto	Freddy Wilson Mosquera Poémape
Documento de identidad	32959811
Años de experiencia en el área	26 años
Máximo Grado Académico	Magister en Enfermería
Nacionalidad	Peruana
Institución	Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón
Cargo	Licenciado en Enfermería
Número telefónico	-
Firma	
Fecha	22/05/2024

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	“CUESTIONARIO PARA LA COMUNICACIÓN INTERDISCIPLINARIA”
Objetivo del instrumento	Evaluar LA COMUNICACIÓN INTERDISCIPLINARIA
Nombres y apellidos del experto	Freddy Wilson Mosquera Poémape
Documento de identidad	32959811
Años de experiencia en el área	26 años
Máximo Grado Académico	Magister en Enfermería
Nacionalidad	Peruana
Institución	Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón
Cargo	Licenciado en Enfermería
Número telefónico	-
Firma	
Fecha	22/05/2024

Anexo 04: Consistencia interna

Rangos de Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Constancia interna
De 0.9 a más	Excelente
0.8 a 0.9	Buena
0.7 a 0.9	Aceptable
0.6 a 0.7	Cuestionable
0.5 a 0.6	Pobre
Menor a 0.5	Inaceptable

Fuente. Aproximación de Alfa de Cronbach Taber (2018)

Donde la cercanía 1 establece una fiabilidad aceptada para la ejecución de cuestionarios

Resumen de Alfa de Cronbach

Cuestionario	Alfa de Cronbach	Consistencia interna
Clima Organizacional	0.893	Buena
Comunicación Interdisciplinaria	0.956	Excelente

Cuestionario Clima Organización: De acuerdo a la prueba estadística utilizada se halló un índice de 0.893 que corresponde a una fiabilidad BUENA.

Cuestionario Comunicación interdisciplinaria: De acuerdo a la prueba estadística utilizada se halló un índice de 0.956 que corresponde a una fiabilidad EXCELENTE

Prueba piloto v1

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
E1	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4
E2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4
E3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
E4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	5	4	5	2	2
E5	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
E6	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E7	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
E8	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	5	5	5	3	3
E9	1	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	5	5	5	5	5
E10	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	4	3	4	3	2
E11	2	3	2	1	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1
E12	2	1	1	3	1	3	1	1	1	1	3	2	2	2	1	2	2	5	3	3	3	2
E13	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	5	2	3	4	4
E14	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	4	4	4	5
E15	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	5	4	4	4	4
E16	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
E17	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E18	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
E19	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	5	5	5	3	3
E20	1	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	5	5	5	5	5

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,893	22

De acuerdo a la prueba estadística utilizada se halló un índice de 0.893 que corresponde a una fiabilidad BUENA.

Prueba piloto v2

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34
E1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
E2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	3	3	4	2	4	4	4
E3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
E4	5	4	5	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	5	3	3	2	3	5	4	5	2	2
E5	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2
E6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E7	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	2	2	3	4	4	5	1	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
E8	5	5	5	3	3	2	3	3	3	3	4	3	5	3	1	3	5	5	5	5	5	2	2	2	2	3	3	2	3	5	5	5	3	3
E9	5	5	5	5	5	4	3	5	3	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	5	5	2	2	2	2	2	3	3	3	5	5	5	5	5
E10	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	3	5	5	3	3	3	1	4	3	4	3	2
E11	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	3	5	5	2	2	2	1	1	1	1	2	1
E12	5	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1	2	4	3	2	2	1	1	1	5	5	4	4	4	4	2	1	2	2	5	3	3	3	2
E13	5	2	3	4	4	2	2	3	4	3	2	4	4	5	2	5	2	3	5	5	5	4	2	2	3	3	3	3	2	5	2	3	4	4
E14	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	3	2	4	4	4	4	5
E15	5	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	5	5	3	3	1	1	5	5	5	2	3	2	3	3	3	3	2	5	4	4	4	4
E16	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	5	5	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
E17	1	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	5	5	5	5	5	4	3	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E18	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	5	5	5	5	3
E19	2	3	2	1	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3
E20	2	1	1	3	1	3	1	1	1	1	3	2	2	2	1	2	2	5	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1	2	4	3	2	2	5

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,956	34

De acuerdo a la prueba estadística utilizada se halló un índice de 0.956 que corresponde a una fiabilidad EXCELENTE.

Anexo 05: Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título del proyecto: Clima organizacional y comunicación interdisciplinaria en una entidad de salud, Ica, 2024

Investigador: Ramos Ccoñislla, Fany Patricia

El objetivo de la investigación para la cual solicito su colaboración es: Determinar la relación entre el clima organizacional y la comunicación interdisciplinaria en una entidad de salud, Ica, 2024.

Se espera que, con el conocimiento derivado de este estudio, beneficie a futuras investigaciones al permitir brindarles una mayor información. Además, para el desarrollo del conocimiento científico, toda información brindada es de carácter confidencial.

En tal caso los resultados de la investigación se podrán publicar, pero sus datos no se presentan en forma identificable.

Si, estoy de acuerdo y declaro haber leído el presente consentimiento

No, estoy de acuerdo

Por lo tanto:

Si la respuesta es de acuerdo continúe con el cuestionario

Anexo 06: Reporte de Similitud 17%

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turmitin.com/app/carta/es?u=1080032486&lang=es&ro=103&o=2425035931

feedback studio Fany Patricia Ramos Ccoñislla Clima organizacional y comunicación interdisciplinaria en una entidad de salud, Ica, 2024 /100 6 de 16

Resumen de coincidencias

17 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias

Rank	Source	Percentage
1	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	4 %
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4 %
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4 %
4	www.coursehero.com Fuente de Internet	1 %
5	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1 %
6	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
7	repositorio.una.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
8	www.grafiati.com Fuente de Internet	<1 %
9	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
10	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1 %
11	www.lareferencia.info Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 29 Número de palabras: 7994 Versión solo texto del Informe Alta resolución Activado 16°C Nublado 11:04 1/09/2024

Anexo 07: Otros Cálculos

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Condiciones de Trabajo	,249	100	,000	,834	100	,000
Motivación	,181	100	,000	,867	100	,000
Relaciones Interpersonales	,194	100	,000	,891	100	,000
Clima Organizacional	,204	100	,000	,856	100	,000
Comunicación Ascendente	,120	100	,001	,908	100	,000
Comunicación Descendente	,142	100	,000	,938	100	,000
Comunicación Horizontal	,119	100	,001	,933	100	,000
Comunicación interdisciplinaria	,130	100	,000	,875	100	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se estableció el Uso de la Prueba de normalidad K-S, ya que la muestra es mayor a 50 participantes.

Escala de Rho de Spearman

Valor de Rho de Spearman	Significado
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva mínima
0.20 a 0.39	Correlación positiva baja
0.40 a 0.59	Correlación positiva moderada
0.60 a 0.79	Correlación positiva alta
0.80 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva perfecta

Nota. Rangos de valores del coeficiente de Rho de Spearman (Martínez y Campos, 2015).

Tablas de correlaciones en Spss

Correlaciones

			Clima Organizacional	Comunicación interdisciplinaria
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,764**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Comunicación interdisciplinaria	Coeficiente de correlación	,764**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones

			Clima Organizacional	Comunicación Ascendente
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,899**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Comunicación Ascendente	Coeficiente de correlación	,899**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones

			Clima Organizacional	Comunicación Descendente
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,754**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Comunicación Descendente	Coeficiente de correlación	,754**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

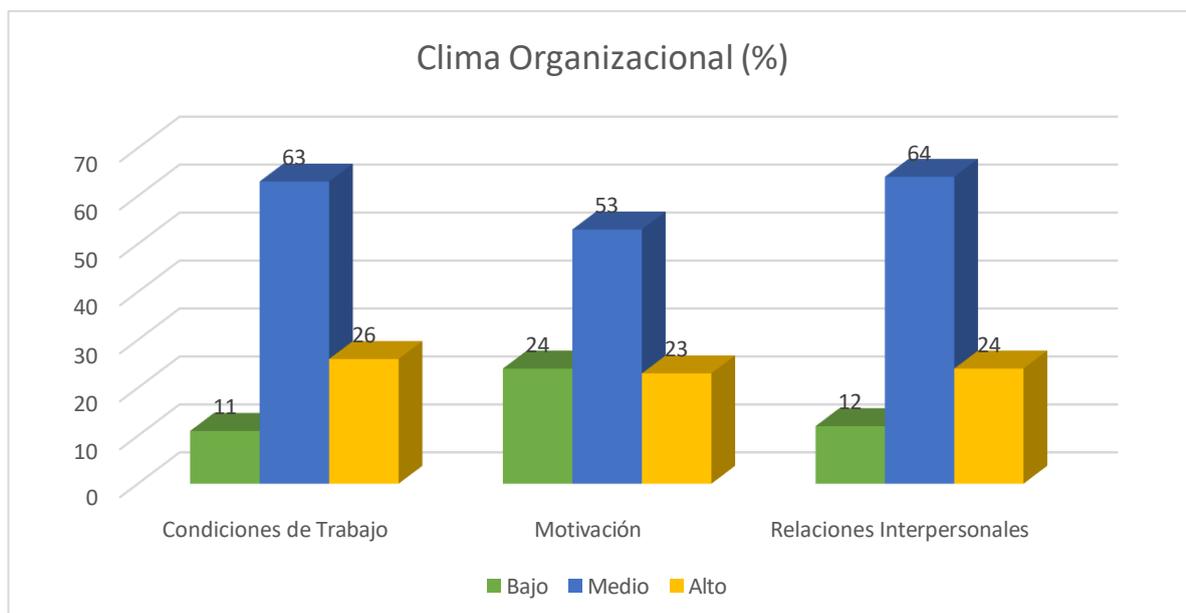
Correlaciones

			Clima Organizacional	Comunicación Horizontal
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,273**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	100	100
	Comunicación Horizontal	Coeficiente de correlación	,273**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	100	100

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Figura 1

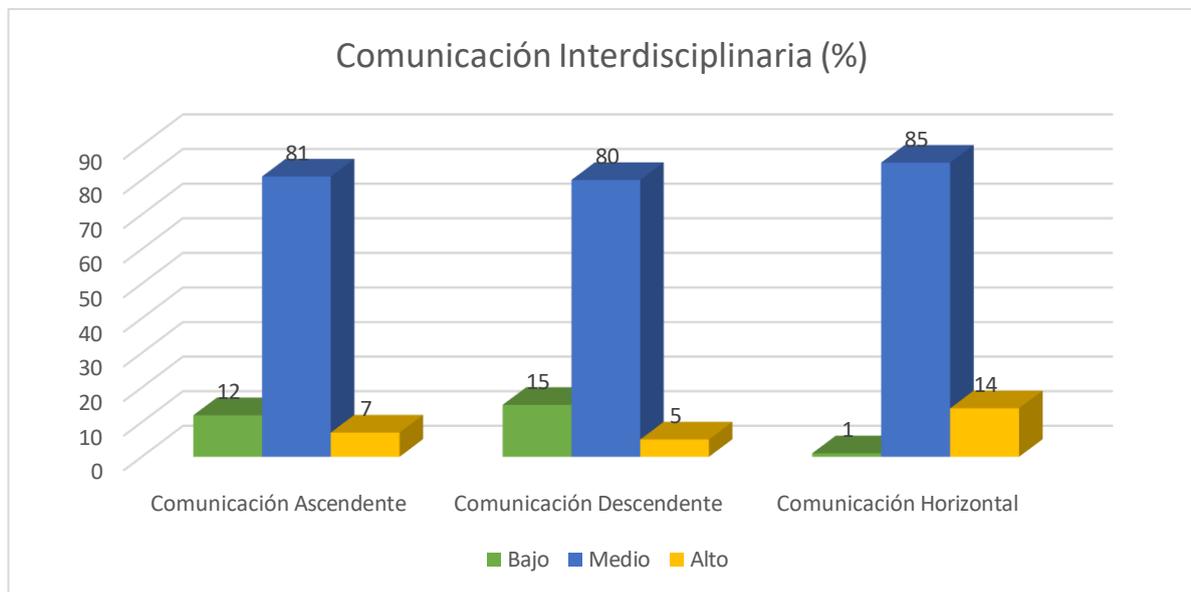
Nivel de las dimensiones del clima organizacional en una entidad de salud, Ica, 2024.



Nota. Análisis descriptivo porcentual de las dimensiones del clima organizacional

Figura 2

Nivel de las dimensiones del clima organizacional en una entidad de salud, Ica, 2024.



Nota. Análisis descriptivo porcentual de las dimensiones del clima organizacional

Base de datos Clima Organizacional

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
E1	4	2	4	4	4	1	5	4	2	1	1	4	5	4	2	4	2	4	4	4	2	2
E2	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
E3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	5	5	4	4	5	1	5	5	5	1	5
E4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	1	4	2	5	5	4	1	5	1	1
E5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5
E6	5	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	1	4	4	3
E7	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5
E8	5	5	5	5	5	2	2	5	5	2	2	3	2	1	2	2	2	5	2	2	5	2
E9	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	5	3	2	3	4	5	3	4
E10	4	5	5	4	4	4	2	5	5	5	4	2	2	2	2	5	5	2	2	5	2	4
E11	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2
E12	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
E13	2	2	3	3	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2
E14	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3
E15	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3
E16	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3
E17	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
E18	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2
E19	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2
E20	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	1	1	2	1	5	2	3	1	1	2
E21	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	4	4	4	4	5	2	3	4	4	4
E22	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	5	3	2	4	3	3
E23	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	5	2	2	2	2	2
E24	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
E25	5	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5
E26	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
E27	5	5	4	4	3	3	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5
E28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

E29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E30	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4
E31	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4
E32	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4
E33	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4
E34	3	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	5	4	4	4	4	2	2	5	4	4
E35	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5
E36	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4
E38	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2
E39	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
E40	2	2	3	3	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2
E41	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3
E42	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3
E43	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3
E44	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
E45	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2
E46	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2
E47	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	1	1	2	1	5	2	3	1	1	2
E48	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	4	4	4	4	5	2	3	4	4	4
E49	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	5	3	2	4	3	3
E50	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	5	2	2	2	2	2
E51	3	2	3	3	3	4	2	4	3	2	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	3	3
E52	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4
E53	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	5	2	2	4	4	4
E54	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4
E55	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	5	5	2	1	5	3	3	5	5	2

E56	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5
E57	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3
E58	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2
E59	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3
E60	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3
E61	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3
E62	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2
E63	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
E64	2	2	3	3	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2
E65	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3
E66	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3
E67	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3
E68	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
E69	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2
E70	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2
E71	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	1	1	2	1	5	2	3	1	1	2
E72	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	4	4	4	4	5	2	3	4	4	4
E73	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	5	3	2	4	3	3
E74	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	5	2	2	2	2	2
E75	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
E76	5	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5
E77	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
E78	5	5	4	4	3	3	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5
E79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E81	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4
E82	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4

E83	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4
E84	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4
E85	3	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	5	4	4	4	4	2	2	5	4	4
E86	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5
E87	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4
E89	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2
E90	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
E91	2	2	3	3	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2
E92	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3
E93	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3
E94	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3
E95	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
E96	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2
E97	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2
E98	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	1	1	2	1	5	2	3	1	1	2
E99	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	4	4	4	4	5	2	3	4	4	4
E100	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	5	3	2	4	3	3

Base de datos Comunicación Interdisciplinaria

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	
E1	5	2	5	5	5	5	2	5	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	
E2	4	2	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	
E3	4	4	1	5	3	5	1	5	1	5	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	5	4	4	
E4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
E5	5	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	
E6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
E7	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
E8	4	5	3	2	4	2	1	5	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	5	3	5	3	3	3	3	5	5	3	3	5	5	
E9	2	1	2	5	3	3	3	3	3	3	5	2	2	2	2	1	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
E10	4	3	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
E11	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	2	4	4	4	2	2	
E12	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	2	3	
E13	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	5	5	5	1	5	
E14	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	5	4	1	5	1	1	
E15	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	5	5	5	5	
E16	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	4	3	1	4	4	3	
E17	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	5	4	4	4	5
E18	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	5	2	2	5	2	2	
E19	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	4	2	3	4	5	3	4	
E20	3	2	2	3	2	3	1	1	2	1	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	1	1	2	3	2	2	3	3	5	2	2	5	2	4	
E21	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	
E22	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	
E23	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	
E24	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3	2	3	
E25	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	2	3	
E26	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	
E27	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
E28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	

E29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	2	3	2	
E30	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	1	3	3	3	3	5	2	3	1	1	2		
E31	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	5	2	3	4	4	4			
E32	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	5	3	2	4	3	3			
E33	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	5	2	2	2	2	2		
E34	2	3	4	3	2	2	3	4	4	4	2	3	4	3	2	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3		
E35	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	
E36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	
E37	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	5	4	4	4	5	
E38	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	
E39	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	
E40	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	5	5	4	5	5	4		
E41	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	5	5	5	4	4	
E42	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	4	5	5	5	4	5	4	
E43	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	4	4	3	5	5	5	5	5	4
E44	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	5	4	4	
E45	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	1	3	4	5	4	4	4	5	5	
E46	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E47	3	2	2	3	2	3	1	1	2	1	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	1	1	2	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	
E48	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2	
E49	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	
E50	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	3	3	3	2	3	2	2	
E51	4	4	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3	
E52	2	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	2	2	3	3	2	2	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3		
E53	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	2	2	3	
E54	3	3	2	2	3	3	4	4	4	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
E55	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	4	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	

E56	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2	3	2		
E57	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	5	2	3	1	1	2		
E58	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5	2	3	4	4	4			
E59	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	5	3	2	4	3	3		
E60	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	4	3	4	4	3	5	2	2	2	2	2		
E61	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	4	3	5	4	3	4	3	3		
E62	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4		
E63	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	5	2	2	4	4	4		
E64	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	4	3	3	4	4	4		
E65	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	5	3	3	5	5	2		
E66	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	5	3	4	5	5	5		
E67	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	
E68	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2		
E69	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3		
E70	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	2	2	3			
E71	3	2	2	3	2	3	1	1	2	1	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	1	1	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3		
E72	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2		
E73	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2		
E74	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2		
E75	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	2	3	
E76	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	2	3		
E77	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3		
E78	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3		
E79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2		
E80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	2	3	2	
E81	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	1	3	3	3	3	5	2	3	1	1	2	
E82	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	5	2	3	4	4	4

E83	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	5	3	2	4	3	3		
E84	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	5	2	2	2	2	2		
E85	2	3	4	3	2	2	3	4	4	4	2	3	4	3	2	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	3	2	4	4	4	2	2	
E86	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3		
E87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	1	5	5	5	1	5	
E88	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	5	4	1	5	1	1	
E89	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	
E90	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	1	4	4	3	
E91	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	5	
E92	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	5	2	2	5	2	
E93	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	4	2	3	4	5	3	4	
E94	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	4	4	3	5	2	2	5	2	4
E95	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	
E96	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	1	3	4	3	2	2	2	2	2	
E97	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	
E98	3	2	2	3	2	3	1	1	2	1	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	1	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	
E99	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	2	2	3	
E100	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	

Anexo 8. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación



32 años

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Lima, 05 de junio del 2024

Señor (a):
M.c. Crisóstomo Poma Pedro.
Jefe del Centro de Salud:
CENTRO DE SALUD LA PALMA – ICA.

Nº de Carta : 0064 – 2024 – UCV – VA – EPG – F05L03/J
Asunto : Solicita autorización para realizar investigación
Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 05 de junio del 2024

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

La presente es para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor según sea el caso.

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

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante : RAMOS CCOÑISLLA, FANY PATRICIA
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión de los Servicios de la Salud
- 4) Título de la investigación : CLIMA ORGANIZACIONAL Y COMUNICACIÓN INTERDISCIPLINARIA EN UNA ENTIDAD DE SALUD, ICA, 2024

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

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

Atentamente,

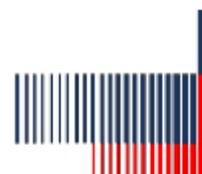



Dra. Consuelo Del Pilar Clemente Cerdillo
Jefa de la Unidad de Posgrado
Universidad César Vallejo
Lampara, Are.

"Somos la universidad de los que quieren salir adelante"

Dirección: Ate. Km. 8.2 Carretera. Central, Ate
Correo: posgrado.ate@ucv.edu.pe
Celular: 986 326 023

www.ucv.edu.pe





GOBIERNO REGIONAL DE ICA

¡En Ica, ni una Muerte Materna más!



"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

Ica, junio 12 del 2024

Señor. (a): DRA. CONSUELO DEL PILAR CLEMENTE CASTILLO
Jefa de la Escuela de Posgrado Universidad Cesar Vallejo Campus Ate

Presente. -

ASUNTO: AUTORIZACION PARA REALIZAR INVESTIGACION (TESIS)

Me dirijo a usted para saludarla cordialmente y al mismo tiempo darle a conocer la aceptación y autorización de la estudiante RAMOS CCOÑISLLA, FANY PATRICIA para que realice su investigación científica (tesis) sobre "Clima Organizacional y Comunicación Interdisciplinaria en una entidad de Salud, Ica-2024 en el Centro de Salud la Palma, a fin de que pueda aplicar sus competencias Profesionales y demostrar su formación académica.

Sin otro particular, me despido de usted, no sin antes expresarle los sentimientos de mi especial consideración

Atentamente;

GOBIERNO REGIONAL DE ICA
UNIDAD EJECUTORA N° 406 RED DE SALUD ICA
MICRORRED DE SALUD LA PALMA

Dr. PEDRO GUSTAVO CRISOSTOMO POMA
JEFATURA

PCP/J
Ypm/Ofic.Seg.

Anexo 09: Otras evidencias

