

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA

**RELACIONES INTERPERSONALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL
DEL PERSONAL DE SALUD DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL
HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE TACNA, AÑO 2023**

TESIS

PRESENTADA POR

JAQUELINY MARIBEL ORCON OLIVERA

Para optar el Grado Académico de:

**MAESTRO EN CIENCIAS (*MAGISTER SCIENTIAE*)
CON MENCIÓN EN SALUD PÚBLICA**

TACNA – PERÚ

2026

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN**Escuela de Posgrado****MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA****RELACIONES INTERPERSONALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL
DEL PERSONAL DE SALUD DE CENTRO QUIRÚRGICO
DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE
DE TACNA, AÑO 2023**

Tesis sustentada y aprobada el 05 de diciembre del 2025; estando el jurado calificador integrado por:

PRESIDENTE : 
Dra. Silvia Cristina Quispe Prieto

SECRETARIA : 
Dra. Ingrid María Manrique Tejada

MIEMBRO : 
Dra. Karimen Jetzabel Mutter Cuellar

ASESORA : 
Dra. Karimen Jetzabel Mutter Cuellar

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, Dra. Karimen Jetzabel Mutter Cuellar, en mi condición de asesora acreditada con Resolución de Escuela de Posgrado N° 12245-2023-ESPG/UNJBG del 09 de Febrero del 2023, del trabajo de tesis titulado: "*Relaciones Interpersonales y Clima Organizacional del Personal de Salud de Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, Año 2023.*", presentado por la Srta. Jaquelinny Maribel Orcon Olivera, para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias (*Magister Scientiae*) con mención en Salud Pública.

Habiendo cumplido con lo establecido en el reglamento de originalidad y de similitud de trabajo de investigación y producción intelectual, considerando que según la revisión, evaluación y análisis realizado a través del software de similitud textual TURNITIN, cuenta con el nivel de similitud permitido cuyo porcentaje es 6%.

Por lo que CERTIFICO LA SIMILARIDAD de la tesis y está de acuerdo al nivel PERMITIDO, para continuar con los trámites correspondientes y para su publicación en el repositorio institucional.

Se emite el presente certificado a solicitud del interesado con fines de continuar con los trámites respectivos para la obtención del Grado Académico de Maestro en Ciencias (*Magister Scientiae*) con mención en Salud Pública.

Tacna, 16 Enero 2026.

FIRMA ASESOR
Nombres y apellidos


.....
Dra. Karimen Jetzabel Mutter Cuellar
DNI N° 40829357



FIRMA TESISISTA
Nombres y apellidos


.....
Srta. Jaquelinny Maribel Orcon Olivera
DNI N° 40666031



DEDICATORIA

A Dios, por iluminar mi camino y darme la fortaleza necesaria para superar cada desafío de la vida.

A mis padres, Agustín y Matilde por su amor incondicional, apoyo constante y por ser siempre mi guía en los momentos difíciles. A mis queridos hermanos, por su compañía y por llenar mis días de alegría y esperanza.

A mis amigos y familiares, por su aliento incansable y por creer en mí en cada etapa de mi formación académica.

AGRADECIMIENTO

A los docentes de la Universidad Nacional Jorge Grohmann de Tacna, por compartir generosamente sus conocimientos y brindar su orientación en cada etapa de mi formación académica.

A mi asesora, Dra. Karimen Jetzabel Mutter Cuellar, por su guía, dedicación y valiosos aportes durante el desarrollo de esta investigación, ayudándome a superar cada desafío con confianza y determinación.

A los jurados, por su tiempo, esfuerzo y recomendaciones, las cuales fueron fundamentales para enriquecer y mejorar este trabajo.

Al personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, por su valiosa colaboración, disposición y apertura, las cuales hicieron posible el desarrollo de esta investigación y contribuyeron al cumplimiento de los objetivos propuestos.

A todas aquellas personas que, con su apoyo y confianza, formaron parte de este camino y que, con su ejemplo y motivación, impulsaron mi crecimiento personal y profesional.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	xii
ABSTRACT.....	xiii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.1. Descripción del problema	3
1.2. Formulación del problema	7
1.2.1 Problema general.....	7
1.2.1 Problemas específicos	7
1.3. Justificación e importancia de la investigación.....	7
1.3.1. Justificación teórica.....	7
1.3.2 Justificación práctica.....	8
1.3.3. Justificación metodológica.....	8
1.3.4. Justificación social	8
1.4. Alcances y limitaciones	9
1.4.1 Alcances	9
1.4.2. Limitaciones	9
1.5. Objetivos	9
1.5.1. Objetivo general.....	9
1.5.2. Objetivo específicos.....	9
1.6. Hipótesis	10
1.6.1. Hipótesis general.....	10

1.6.2. Hipótesis específicas.....	10
1.7. Variables	11
1.7.1 Identificación de las variables	11
1.7.2 Caracterización de las variables	11
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	13
2.1. Antecedentes del estudio.....	13
2.1.1. A nivel internacional.....	13
2.1.2 A nivel nacional	15
2.2 Bases teóricas.....	17
2.2.1 Relaciones interpersonales	17
2.2.2 Características de las relaciones interpersonales	21
2.2.3 Dimensiones	23
2.2.4 Clima organizacional	31
2.2.5 Tipos de clima organizacional	36
2.2.6 Dimensiones	37
2.3 Definición de términos.....	41
CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO.....	43
3.1 Tipo y diseño de la investigación.....	43
3.1.1. Tipo de investigación	43
3.1.2 Diseño de la investigación	44
3.2 Población y muestra.....	45
3.2.1 Población	45
3.2.2 Muestra	45
3.3. Definición operacional de las variables	46
3.4 Acciones y actividades para la ejecución del proyecto.....	47
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	47

3.5.1 Técnicas de recolección de datos	47
3.5.2 Instrumento	47
3.6 Procesamiento y análisis de datos	49
3.6.1. Recopilación de datos	49
3.6.2. Estadística descriptiva:.....	50
3.6.3. Estadística analítica:.....	50
3.6.4. Consideraciones éticas	51
CAPÍTULO IV RESULTADOS	52
4.1 Análisis descriptivo de la variable “Relaciones interpersonales”	52
4.2 Análisis descriptivo de la variable “Clima organizacional”	59
4.3 Contrastación de la hipótesis	77
4.3.1. Comprobación de la hipótesis general	80
4.3.2. Comprobación de la primera hipótesis específica.....	84
4.3.3. Comprobación de la segunda hipótesis específica	88
4.3.4. Comprobación de la tercera hipótesis específica	92
DISCUSIÓN	96
CONCLUSIONES	102
RECOMENDACIONES.....	103
ANEXOS	110

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Nivel de relaciones interpersonales del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023.	52
Tabla 2. Nivel de las dimensiones de las relaciones interpersonales del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023.	55
Tabla 3. Nivel de clima organizacional del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023.	59
Tabla 4. Nivel de las dimensiones del clima organizacional del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023.	62
Tabla 5. Nivel de los indicadores de la dimensión sistema individual del clima organizacional del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023.	66
Tabla 6. Nivel de los indicadores de la dimensión sistema interpersonal del clima organizacional del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023.	69
Tabla 7. Nivel de los indicadores de la dimensión sistema organizacional del clima organizacional del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023.	72
Tabla 8. Prueba de Kolmogorov-Smirnov.	77
Tabla 9. Rangos para definir la correlación de Spearman.	79
Tabla 10. Estadístico de Spearman para la hipótesis general.	82
Tabla 11. Estadístico de Spearman para la primera hipótesis específica.	86
Tabla 12. Estadístico de Spearman para la segunda hipótesis específica.	90

Tabla 13. Estadístico de Spearman para la tercera hipótesis específica.	94
---	----

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Nivel de relaciones interpersonales del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023.	54
Figura 2. Nivel de las dimensiones de las relaciones interpersonales del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023.	58
Figura 3. Nivel de clima organizacional del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023.	61
Figura 4. Nivel de las dimensiones del clima organizacional del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023.	65
Figura 5. Nivel de los indicadores de la dimensión sistema individual del clima organizacional del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023.	68
Figura 6. Nivel de los indicadores de la dimensión sistema interpersonal del clima organizacional del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023.	71
Figura 7. Nivel de los indicadores de la dimensión sistema organizacional del clima organizacional del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023.	76

RESUMEN

La investigación tuvo el objetivo de establecer la relación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023. Para ello, se desarrolló un estudio de enfoque cuantitativo y de diseño transversal de tipo correlacional en el que se encuestaron a 75 participantes mediante dos cuestionarios en escala de Likert. La investigación encontró que el 28 % de los encuestados evaluó las relaciones interpersonales como "Regulares", el 26,67 % las consideró "Buenas" y el 18,67 % calificó las relaciones como "Malas. Respecto al clima organizacional, el 26,67 % la evaluó como "Regular", el 22,67 % lo consideró "Bueno" y un 20% "Muy bueno". La investigación concluyó que las relaciones interpersonales se relacionan directamente y en una intensidad fuerte con el clima organizacional percibido por el personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023 ($p=0,000$; $r_s=0,769$). Asimismo, se halló que la comunicación y las actitudes de las relaciones interpersonales se relacionan directamente y en una intensidad fuerte con el clima organizacional percibido por el personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023 ($p=0,000$ - $r_s=0,765$ y $p=0,000$ - $r_s=0,776$ respectivamente), mientras que el trato de las relaciones interpersonales se relaciona directamente y en una intensidad considerable con el clima organizacional percibido por el personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023 ($p=0,000$; $r_s=0,684$).

Palabras clave: *Relaciones interpersonales, el clima organizacional, centro quirúrgico.*

ABSTRACT

The research aimed to establish the relationship between interpersonal relationships and the organizational climate perceived by the staff of the surgical center at Hospital Hipólito Unanue in Tacna, in 2023. To this end, a quantitative approach and cross-sectional correlational design study was developed in which 75 participants were surveyed using two Likert scale questionnaires. The research found that 28 % of respondents rated interpersonal relationships as "Regular," 26,67 % considered them "Good," and 18,67 % rated the relationships as "Poor." Regarding the organizational climate, 26,67 % evaluated it as "Regular," 22,67 % considered it "Good," and 20 % rated it as "Very Good." The research concluded that interpersonal relationships are directly and strongly related to the organizational climate perceived by the staff of the surgical center at Hospital Hipólito Unanue in Tacna, in 2023 ($p=0,000$; $r_s=0,769$). Additionally, it was found that communication and attitudes within interpersonal relationships are directly and strongly related to the organizational climate perceived by the staff ($p=0,000$, $r_s=0,765$ and $p=0,000$, $r_s=0,776$ respectively), while the treatment within interpersonal relationships is directly and considerably related to the organizational climate ($p=0,000$; $r_s=0,684$).

Keywords: *Interpersonal relationships, organizational climate, surgical center.*

INTRODUCCIÓN

La investigación sobre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en el Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023, es de gran importancia debido a que estos factores influyen directamente en la calidad del servicio de salud y en el bienestar del personal de salud. Un clima organizacional positivo puede mejorar la motivación, satisfacción y rendimiento del personal, mientras que relaciones interpersonales saludables facilitan la cooperación y comunicación efectiva, elementos esenciales en un entorno de alta demanda y estrés como es el quirúrgico.

El estudio se estructuró en cinco capítulos. Cada uno aborda aspectos fundamentales para entender y analizar la problemática planteada, así como para proponer soluciones basadas en los hallazgos obtenidos. Esta estructura permite una visión integral y detallada del fenómeno estudiado, garantizando una comprensión profunda y una base sólida para futuras investigaciones y aplicaciones prácticas.

En el primer capítulo, se describe la identificación, formulación y justificación del problema, así como los objetivos e hipótesis de la investigación. Este capítulo establece el contexto y la relevancia del estudio, presentando las variables involucradas y sus características, así como las limitaciones y el alcance de la investigación.

El segundo capítulo, presenta los antecedentes del estudio a nivel nacional e internacional, así como las bases teóricas que sustentan la investigación. Se revisan conceptos clave sobre relaciones interpersonales y clima organizacional, sus características, dimensiones y tipos, proporcionando el fundamento teórico necesario para el análisis de los datos y la interpretación de los resultados.

El tercer capítulo, analiza la importancia del ser humano dentro de las organizaciones desde una perspectiva filosófica. Se discuten las interrelaciones entre individuos y cómo estas influyen en el desarrollo y funcionamiento de las organizaciones. Este capítulo subraya la necesidad de considerar la naturaleza compleja y multifacética de los seres humanos en el diseño y gestión de las organizaciones.

En el cuarto capítulo, se detalla el tipo y diseño de la investigación, la población y muestra, así como las técnicas e instrumentos de recolección y tratamiento de datos. Este capítulo garantiza la rigurosidad científica del estudio, describiendo los métodos utilizados para asegurar la validez y fiabilidad de los resultados obtenidos.

El quinto capítulo, presenta el análisis descriptivo e inferencial de los datos recogidos. Se interpretan los niveles de relaciones interpersonales y clima organizacional percibidos por el personal del centro quirúrgico, proporcionando una visión clara de la situación actual y las áreas que requieren atención y mejora.

Las conclusiones y recomendaciones del estudio sintetizan los hallazgos más importantes, destacando la relación significativa entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional. Se proponen acciones concretas para mejorar estas áreas, beneficiando tanto al personal como a los pacientes del hospital.

Finalmente, la importancia de la investigación para el desarrollo de otros estudios radica en su contribución al conocimiento teórico y práctico sobre la gestión del clima organizacional y las relaciones interpersonales en contextos sanitarios. Los resultados y recomendaciones pueden servir de base para futuras investigaciones y para la implementación de políticas y prácticas que mejoren la eficiencia y calidad del servicio en instituciones de salud.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

A nivel mundial se han desarrollado diversos estudios que prueban la importancia de que los trabajadores perciban buenos climas organizacionales en su centro de trabajo. Ello, debido a que el capital humano es considerado un elemento fundamental para la economía mundial, pues son parte de las unidades productivas, ya sean privadas o estatales, que conforman el sistema económico.

Los climas organizacionales constituyen un elemento fundamental para lograr una mejora en la producción, permitiendo tener trabajadores que se sientan cómodos en su centro de labores, desarrollen sus actividades con mayor entusiasmo, se fidelicen con la organización y, junto a sus directivas, busquen alcanzar las metas necesarias para que la organización sea competitiva y cumpla los objetivos que la dirección a trazado.

Por otro lado, cuando los climas organizacionales son desfavorables, entonces la calidad de la atención y la productividad disminuyen, suelen escucharse quejas constantes de los usuarios, comentarios negativos de los trabajadores cuando están fuera de la empresa y muchos optan por buscar otro centro de trabajo, con lo cual, la organización pierde talentos, en los cuales, ha invertido capacitación.

A nivel Internacional, Ayala et al. (1) pudieron encontrar que el 45% de servidores estaba en desacuerdo con que la organización definía claramente las tareas, el 47% consideraba que la organización no estructuraba lógicamente estas tareas, el 57% que se hacía muchos papeleos, mientras que el 56% estableció que no se tiene claro la estructura organizacional. Por otro lado, Moran Morocho (2) pudo encontrar que el 51% de trabajadores de un hospital estimaba que el clima organizacional se afectaba debido a que no existe un trabajo en equipo, mientras que el 44% sostenía que lo era porque faltaba apoyo del supervisor.

A nivel nacional también existe una preocupación por lograr que el clima organizacional de las distintas organizaciones públicas y privadas se encuentre en niveles óptimos y, con ello, las organizaciones peruanas estén al nivel de competitividad como las organizaciones alrededor del mundo.

Paredes et al. (3) encontraron que 53,9 % de las personas que trabajaban en hospitales consideraban que el clima organizacional se encontraba en un nivel adecuado, mientras que 46,1 % no lo creía. Asimismo, se pudo establecer que para el 43,8 % del personal consideraba que el hospital tenía un comportamiento motivador y el 25,5 % se hallaba totalmente en desacuerdo con ello. Sobre la relación interpersonales, el 42,1 % encontró que estas no eran las óptimas, mientras que 22,6 % dijo que se encontraban presentes en el hospital. Asimismo, Ruíz (4) pudo hallar que para el 43 % el clima organizacional se hallaba en nivel medio, mientras que para el 22 % estaba en niveles favorables. Sumando estos dos valores, se tenía que para el 85 % del personal no había un adecuado clima organizacional, lo que afectaba el trabajo de la organización hospitalaria.

En el Perú si bien existe una alta tasa de informalidad, también es posible ver organizaciones que luchan por ser competitivas, siento que es un reto, no solo competir con las organizaciones formales, sino también con las informales y, por tanto, requieren de la utilización de todos los recursos necesarios para poder mantenerse en el mercado y, dentro de ello, se busca lograr climas organizacionales favorables para los trabajadores.

En Tacna también existe una preocupación por lograr un clima organizacional adecuado, sobre todo, en el sector público, como es el caso del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, en el cual, se ha podido percibir, entre otros aspectos, que los empleados manifiestan que el ambiente no es cómodo para el desarrollo de sus actividades; han perdido el interés por la organización y por desarrollar una actividad de calidad, más aún, esto es de suma importancia, pues es una institución que se dedica a la atención de salud pública y, por tanto, requiere personal sanitario comprometido con las metas de la organización que, en este caso, es la salud de la comunidad. Tratándose del personal del centro quirúrgico esto es fundamental, pues son ellos, quienes atienden directamente a los pacientes y, por tanto, una baja calidad de atención por parte de este personal debido

a un mal clima organizacional afecta directamente a los pobladores de la zona, en la cual, tiene influencia el Hospital Hipólito Unanue de Tacna.

Entre las causas que pueden generar un clima organizacional desfavorable se tiene a las relaciones interpersonales, es decir, a la manera, en la cual, los trabajadores se vinculan entre sí y no solamente con respecto a temas laborales, sino también en la vinculación que tienen los trabajadores en función de sus intereses, emociones, actividades sociales o sentimientos. En el caso del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna este aspecto resulta esencial, ya que el personal se encuentra diariamente sometido al contacto con pacientes y, por consiguiente, necesitan transmitir buenas emociones y tranquilidad para evitar alteraciones durante algún procedimiento quirúrgico que podrían afectar su salud a largo plazo.

Las relaciones interpersonales se definen como los vínculos que las personas establecen en su interacción cotidiana, caracterizados por factores como la comunicación, el entendimiento mutuo, la confianza y el apoyo recíproco. Estas conexiones sociales son fundamentales para el desarrollo humano, ya que permiten compartir experiencias, expresar emociones y construir redes de apoyo en los diversos contextos en los que las personas se desenvuelven. Según Chavarría et al. (5), las relaciones interpersonales no solo reflejan un componente básico de la socialización, sino que también están intrínsecamente ligadas a otras dimensiones psicológicas como el bienestar emocional y la estabilidad personal.

Chavarría et al. (5) enfatizan que estos vínculos se desarrollan y fortalecen a través de habilidades como la empatía, el manejo adecuado de las emociones y la resolución de conflictos. Además, subrayan que la calidad de las relaciones interpersonales influye directamente en el bienestar psicológico, evidenciando que el establecimiento de conexiones saludables fomenta una mayor satisfacción personal y social. Así, el estudio de las relaciones interpersonales desde una perspectiva teórica permite comprender su impacto en la dinámica social y su relevancia para el equilibrio emocional de los individuos.

Las relaciones interpersonales se conciben como un componente esencial en las dinámicas sociales. Según Granado (6), estas relaciones representan vínculos contruidos sobre la base de habilidades sociales como la comunicación, la empatía y la asertividad, que permiten a los individuos establecer conexiones significativas y colaborativas en diferentes escenarios. Estas interacciones no solo facilitan la convivencia armónica, sino que también promueven el respeto mutuo y la comprensión de las diferencias individuales. Las relaciones interpersonales adquieren un papel trascendental, ya que influyen directamente en el ambiente laboral y en el desarrollo de cada uno de los integrantes de una organización.

Por ello, Granado (6) destaca que las relaciones interpersonales son fundamentales para fomentar un clima de confianza y apoyo en la organización, lo cual repercute positivamente en la calidad del trabajo y en el bienestar emocional de todos los actores involucrados. Estas perspectivas resaltan la importancia de comprender las relaciones interpersonales no solo como interacciones superficiales, sino como procesos dinámicos que impactan de manera significativa en la cohesión social y el desarrollo personal de cada uno de los integrantes de las organizaciones.

En el centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna no se observa una adecuada interacción entre el personal del centro quirúrgico, lo cual, puede estar ocasionando un mal clima organizacional y, por consiguiente, afectando a la labor que se debe realizar en un centro quirúrgico en beneficio de la población en la que se desarrolla.

Por ese motivo, esta investigación tiene como objetivo establecer si las relaciones interpersonales tienen relación con el clima organizacional que perciben el personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna y, con ello, brindar resultados que permitan mejorar el clima organizacional mediante la mejora de las relaciones interpersonales, lo cual, beneficiará, no solo a la institución, en la cual, se realiza la investigación, sino que puede ser utilizado como base para otras investigaciones y, a la larga, se percibirá en una mejora en el sistema de salud peruano.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo se relacionan las relaciones interpersonales con el clima organizacional del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023?

1.2.1 Problemas específicos

- a. ¿Cómo se relaciona la comunicación de las relaciones interpersonales con el clima organizacional del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023?
- b. ¿Cómo se relacionan las actitudes de las relaciones interpersonales con el clima organizacional del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023?
- c. ¿Cómo se relaciona el trato de las relaciones interpersonales con el clima organizacional del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023?

1.3. Justificación e importancia de la investigación

1.3.1. Justificación teórica

La investigación presenta una justificación teórica, debido a que las conclusiones permitirán incrementar el conocimiento teórico de las variables en estudio en la realidad concreta que es el centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna y cómo se manifiestan las relaciones interpersonales y el clima organizacional. Los datos obtenidos pueden ser utilizados para conformar otras teorías o como parte de otras investigaciones que permitan comprender mejor el fenómeno.

1.3.2 Justificación práctica

La investigación también presenta una justificación práctica, debido a que el resultado a la cual arribe la investigación permitirá solucionar un problema observable en el centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna como es el inadecuado clima organizacional percibido por el investigador, el cual, al ser optimizado generará una mejora en la calidad de servicio y, por consiguiente, en la atención que la institución brinda la población tacneña.

1.3.3. Justificación metodológica

Por otro lado, la investigación también presenta justificación metodológica, pues el desarrollo de la investigación se hará siguiendo el rigor científico y ético del investigador, lo cual permitirá alcanzar conclusiones valederas y fiables que podrán ser utilizadas en otras investigaciones para comparar resultados. Además, este trabajo contribuirá a validar instrumentos de medición adaptados a una realidad concreta, en este caso, el contexto del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna durante el año 2023. Dichos instrumentos podrán ser utilizados por otros investigadores en contextos o realidades similares, fortaleciendo la capacidad de análisis en investigaciones futuras. Asimismo, los resultados obtenidos constituirán una base de datos relevante, que podrá ser consultada o utilizada como referencia en estudios posteriores, fomentando el desarrollo de nuevas investigaciones que aborden problemáticas relacionadas con las relaciones interpersonales y el clima organizacional en diferentes entornos laborales.

1.3.4. Justificación social

Finalmente, la investigación también presenta justificación social, debido a que el resultado de la investigación permitirá solucionar un problema en una organización pública como es la atención de la salud y, por tanto, se beneficiará a cada uno de los integrantes de la población tacneña, en la cual, la organización desarrolla sus actividades.

1.4. Alcances y limitaciones

1.4.1 Alcances

La presente investigación abarca al personal con vínculo laboral activo en el centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna durante el año 2023. Tiene como propósito analizar la relación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido, contribuyendo a la comprensión de estas variables en contextos hospitalarios.

1.4.2. Limitaciones

La presente investigación no cuenta con limitaciones importantes que eviten la recopilación de datos y por consiguiente llegar a conclusiones al finalizar la investigación. Sin embargo, se consideró como limitaciones el tiempo para el desarrollo de la tesis, el cual, se sujeta el reglamento de la escuela de posgrado de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna. Asimismo, otra limitación identificada fue la disponibilidad del personal del centro quirúrgico, quienes, debido a la naturaleza de sus labores, pueden tener tiempos reducidos para participar en la recolección de datos.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Establecer la relación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023.

1.5.2. Objetivo específicos

- a. Determinar la relación entre la comunicación de las relaciones interpersonales y el clima organizacional del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna.

- b. Analizar la relación entre las actitudes de las relaciones interpersonales y el clima organizacional del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna.
- c. Identificar la relación entre el trato de las relaciones interpersonales y el clima organizacional del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Hi: Las relaciones interpersonales se relacionan con el clima organizacional del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023.

1.6.2. Hipótesis específicas

Hi1: La comunicación de las relaciones interpersonales se relaciona con el clima organizacional del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023.

H01: La comunicación de las relaciones interpersonales no se relaciona con el clima organizacional del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023.

Hi2: Las actitudes de las relaciones interpersonales se relacionan con el clima organizacional percibido del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023.

H02: Las actitudes de las relaciones interpersonales no se relacionan con el clima organizacional del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023.

Hi3: El trato de las relaciones interpersonales se relaciona con el clima organizacional del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023.

H03: El trato de las relaciones interpersonales no se relaciona con el clima organizacional del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023.

1.6.3. Hipótesis nula

Ho: Las relaciones interpersonales no se relacionan con el clima organizacional del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023.

1.7. Variables

1.7.1 Identificación de las variables

Variable X: Relaciones interpersonales.

Variable Y: Clima organizacional.

1.7.2 Caracterización de las variables

Según lo desarrollado por Mejía (5), las características de las variables son:

a. Relaciones interpersonales

- Por la función que cumple en la hipótesis: es independiente.
- Por su naturaleza: es atributiva.
- Por la posesión de la característica: es discreta.
- Por el método de medición: es cuantitativa.
- Por los valores que adquiere: es ordinal.

b. Clima organizacional.

- Por la función que cumple en la hipótesis: es dependiente.
- Por su naturaleza: es atributiva.
- Por la posesión de la característica: es discreta.
- Por el método de medición: es cuantitativa.
- Por los valores que adquiere: es ordinal.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. A nivel internacional

Farida et al. (7) en su investigación titulada: “Relationship between organizational climate and self-concept with effectiveness of interpersonal communication international” (Indonesia, 2022), presentada en la Journal of Educational Management and Innovation. La investigación tuvo como objetivo establecer si el clima organizacional tiene una relación con la comunicación interpersonal. Para ello, se desarrolló una investigación cuantitativa, dentro del nivel relacional, utilizando el método de la encuesta, en el que participaron 45 entrevistados y la muestra fue de 30 personas. La investigación pudo establecer que el 50 % de entrevistados relaciona el clima organizacional con la efectividad de la comunicación interpersonal alineada con el autoconcepto. La prueba de coeficiente de determinación halló un $r_y=0,707$ que indica que existe una relación significativa entre la efectividad de la comunicación interpersonal y el clima organizacional.

Robingah et al. (8) en su investigación titulada: “Increasing professionalism through strengthening empowerment, pedagogic competence, organizational climate and interpersonal communication presentada” (India, 2022), en la Journal of Positive School Psychology. La investigación tuvo como objetivo analizar si la comunicación interpersonal tiene una relación con el clima organizacional en una institución educativa. El desarrollo de la investigación se desarrolló dentro del enfoque de análisis de ruta y el análisis SITOREM. La investigación utilizó datos primarios a través de la recolección de información por cuestionarios y también utilizó datos secundarios a partir de la revisión de la teoría existente. En la investigación se analizaron 217 escuelas. Los resultados pudieron establecer que hay una influencia directa a partir del coeficiente ruta en las dimensiones de competencia pedagógica ($B=0,185$), empoderamiento ($B=0,245$), clima organizacional ($B=0,545$) y comunicación interpersonal ($B=0,545$). Asimismo, se pudo

establecer que era necesario realizar una mejora en el clima organizacional y la comunicación interpersonal en las situaciones analizadas. Se halló también que clima organizacional tiene una relación con la comunicación interpersonal ($B=0,532$).

Maulana y Abadiyah (9) en su investigación titulada: “Building productive behavior with leadership, interpersonal communication and organizational climate as intervening variables human” (Inglaterra, 2022), presentada en la Resource Management. La investigación presentó como objetivo analizar el efecto de la comunicación interpersonal y el clima organizacional que perciben unos trabajadores. Para ello, se desarrolló una investigación cualitativa en la que se estudiaron a 60 trabajadores utilizando un cuestionario y cuyos datos fueron analizados mediante un programa estadístico. La investigación logró establecer que la comunicación intrapersonal tiene un efecto en el clima organizacional, asimismo, la comunicación interpersonal también favorecía a un comportamiento productivo que es mediado por el clima organizacional. La investigación pudo establecer la relación entre las variables comunicación interpersonales y clima organizacional ($p=0,012$), la cual, es positiva, pero de baja intensidad ($r=0,230$).

Lugo et al. (10) en su investigación titulada: “El clima organizacional y las relaciones interpersonales entre el personal directivo y docentes en el Instituto Héroe y Mártires de la Reforma, ubicado en el municipio de Masaya, departamento de Masaya, durante el primer semestre del 2019” (Nicaragua, 2020), presentada en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. La investigación tuvo como objetivo analizar si el clima organizacional y las relaciones interpersonales se encuentran relacionadas, para ello se desarrolló una investigación de enfoque cuantitativo y descriptivo, utilizando guías de entrevistas y guías de encuesta a los 19 entrevistados. Como método de investigación se utilizó el analítico y el sintético y, para recolectar datos, se utilizó la entrevista. La investigación concluyó que el clima organizacional se asocia con las relaciones interpersonales. También que la personalidad y el estado afectivo influyen en el sistema de unas adecuadas relaciones interpersonales. La investigación logró establecer que para los investigados las relaciones interpersonales mejoran la unidad de confianza y amistad (100 %), el clima y el ambiente (43 %), así como la comunicación (36 %).

2.1.2 A nivel nacional

Romero (11) en su investigación titulada: “Clima organizacional y relaciones interpersonales en trabajadores del Centro de Salud San Jacinto, Ancash – 2022” presentada en la Universidad César Vallejo en Chimbote (2022). La investigación tuvo como objetivo analizar si el clima organizacional se vincula con las relaciones interpersonales en un centro de salud, para ello, se desarrolló una investigación cuantitativa, de tipo aplicada, con un nivel de estudio correlacional simple y de diseño no experimental transversal, en el que participaron 62 trabajadores sanitarios. La investigación encontró que el 40 % de los trabajadores encuentran el clima organizacional en un nivel excelente y el 23 % en un nivel regular, por otro lado, el 43 % consideró que las relaciones interpersonales eran buenas y el 18 % las consideró regulares. La investigación concluyó mediante la prueba de correlación de Spearman que existe una correlación positiva de nivel moderado entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales ($p=0,000$; $r_s=0,528$).

Berrocal (12) en su investigación titulada: “Clima organizacional y relaciones interpersonales del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Chilcas, Ayacucho, 2021” presentada en la Universidad César Vallejo en Lima (2022). La investigación planteó como objetivo establecer si el clima organizacional se vincula con las relaciones interpersonales en un municipio peruano, para ello, se desarrolló una investigación cuantitativa, de tipo básica, de nivel descriptivo, utilizando el método hipotético-deductivo, de nivel correlacional y de diseño no experimental-transversal en el que participaron 60 trabajadores municipales. La investigación pudo establecer que para el 73,3 % de los trabajadores en nivel de clima organizacional era regular, mientras que para el 86,7 % las relaciones interpersonales también eran regulares. La investigación pudo concluir, mediante la prueba de correlación de Spearman, que el clima organizacional se relaciona con las relaciones interpersonales ($p=0,000$; $r_s=0,619$). Igualmente se pudo establecer que las relaciones interpersonales se relacionan con la estructura organizacional ($p=0,000$; $r_s=0,400$), con el trabajo en equipo ($p=0,000$; $r_s=0,517$), con el espacio laboral ($p=0,000$; $r_s=0,468$) y con la regulación de conflictos ($p=0,000$; $r_s=0,376$).

Aliaga y Vivas (13) en su investigación titulada: “Clima organizacional y relaciones interpersonales de los docentes de primaria del distrito de Huancayo” presentada en la Universidad Nacional del Centro del Perú en Huancayo (2021). La investigación tuvo como objetivo analizar si el clima organizacional tenía una relación con las relaciones interpersonales en docentes educativos. Para ello, se desarrolló una investigación de nivel correlacional, de tipo básico, con diseño no experimental-transversal y utilizando el método descriptivo. En la investigación participaron 270 docentes. Se concluyó que el 57,04 % de los investigados considerada como bueno el nivel de clima organizacional y el 36,30 % como muy bueno. En cuanto a las relaciones interpersonales, se puede establecer que para el 59,63 % el nivel era buena y para el 33,70 % era muy buena. Por otro lado, la investigación, mediante la prueba de correlación de Spearman, estableció la existencia de una correlación directa de intensidad fuerte entre las válidas en estudio ($p=0,000$; $r_s=0,846$).

Mestanza (14) en su investigación titulada: “Clima institucional y relaciones interpersonales en docentes de primaria, Chachapoyas, Perú” presentada en la Revista de Investigación Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades (2021). La investigación tuvo como objetivo estimar la existencia de una relación entre el clima institucional y las relaciones interpersonales. Para ello, se desarrolló una investigación de diseño descriptivo, correlacional, dentro del enfoque cuantitativo, en el que ha participado en 23 entrevistados. La investigación pudo encontrar que para el 78 % de entrevistados, el clima institucional se encontraba en un nivel alto y para el 65 % las relaciones interpersonales también se hallaban en un nivel alto. Por otro lado, se estableció que el clima organizacional se correlaciona con las relaciones interpersonales ($p=0,000$; $r_s=0,854$). También se encontró que las relaciones interpersonales se relacionaban con las dimensiones del clima institucional que son comunicación ($p=0,000$; $r_s=,714$), motivación ($p=0,000$; $r_s=0,734$), confianza ($p=0,000$; $r_s=0,730$) y participación ($p=0,000$; $r_s=0,712$). Mientras que la variable clima institucional se relacionaba con las dimensiones de las relaciones interpersonales que son inclusión ($p=0,000$; $r_s=0,752$), control ($p=0,000$; $r_s=0,843$) y afecto ($p=0,000$; $r_s=0,784$).

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Relaciones interpersonales

Panduro y Solsol (15) aportan que el desarrollo de estrategias que favorezcan las relaciones interpersonales dentro de una organización fomenta, a su vez, la participación de los trabajadores dentro de esta. Es importante que los trabajadores participen de los diferentes procesos de la organización para aumentar el rendimiento. La participación, a su vez, se da cuando los integrantes logran vincularse de manera mental y emocional con los diferentes situaciones y decisiones de la organización.

León y Pérez (16) definen las relaciones interpersonales dentro de una organización como un eje básico para el desarrollo de esta, pues las relaciones interpersonales nacen de la interacción continua entre dos o más personas. Es a partir de estas relaciones interpersonales que las personas aprenden y desarrollan diversos aspectos sociales, los cuales, ayudan a que el individuo pueda participar y convivir armoniosamente en un espacio.

Para Mendoza (17) las relaciones interpersonales no vendrían a ser otra cosa que las relaciones humanas, las cuales, están conformadas por la capacidad comunicativa de poder informar deseos, pensamientos y sentimientos. Señala que la comunicación es la base de toda relación interpersonal, y que en el aspecto laboral está podría llegar a generar bienestar y armonía dentro de una organización.

Hanco et al. (18) explican que el ser humano es una persona de naturaleza social, por lo tanto, es necesario que este se relacione constantemente con su entorno. En el caso de las relaciones interpersonales en una organización, pueden interpretarse como la capacidad que tiene un trabajador para cooperar y laborar en conjunto con sus compañeros, este trabajo conjunto se establece en base a objetivos en donde los compañeros podrán aportar diversos puntos de vista y conocimientos

Según Huerta (19) existen diferentes tipos de relaciones interpersonales, las cual, se da debido a una interacción constante que puede ser horizontal o vertical, dependiendo de los individuos que se estén analizando dentro de la organización. Los tipos de relaciones interpersonales están influenciados por el ámbito en el que se desenvuelven los colaboradores.

- Relaciones íntimas/ superficiales: Este tipo de relaciones se caracterizan por buscar la satisfacción de deseos entre los individuos.
- Relaciones personales/ sociales: Este tipo de relación está conformada por la identidad personal, la identidad social y humana de cada individuo.
- Relación amorosa: Este tipo de relación interpersonal está constituida por la pasión, el compromiso y la intimidad.

Para Salazar (20), las relaciones interpersonales son las diferentes formas en que las personas interaccionan en un mismo entorno o comunidad. Este tipo de interacciones está influenciado por valores, experiencias, educación, cultura, entre otros. Todo ser humano tiene la capacidad de poder relacionarse de manera interpersonal con su entorno. Diversos estudios confirman que la inteligencia emocional permite una relación interpersonal asertiva y duradera.

Para Muñoz et al. (21) las relaciones interpersonales son fundamentales para el buen funcionamiento de cualquier organización. Estas se refieren a la interacción continua entre dos o más personas, mediante la cual los individuos aprenden y desarrollan habilidades sociales necesarias para una convivencia armoniosa en un entorno compartido. En el ámbito laboral, las relaciones interpersonales son vitales ya que afectan la cooperación, la comunicación y el bienestar general de los empleados.

La comunicación efectiva, según Muñoz et al. (21) es el núcleo de las relaciones interpersonales, permitiendo expresar deseos, pensamientos y sentimientos. Una comunicación adecuada puede crear un ambiente de bienestar y armonía, importante para

un entorno laboral productivo. Las relaciones interpersonales en una organización implican la capacidad de los trabajadores para colaborar y trabajar en conjunto con sus compañeros, estableciendo una cooperación basada en objetivos comunes.

Para Muñoz et al. (21) hay varios tipos de relaciones interpersonales, incluyendo relaciones íntimas, personales, sociales y amorosas. Estas relaciones se desarrollan a través de la interacción constante entre las personas, que puede ser tanto horizontal como vertical dentro de la organización. La inteligencia emocional es clave para mantener relaciones interpersonales asertivas y duraderas, ya que permite a los individuos reconocer y gestionar sus propias emociones y las de los demás, facilitando relaciones efectivas con su entorno.

Dentro de las organizaciones, según Muñoz et al. (21) las relaciones interpersonales fomentan la cooperación, el entendimiento mutuo y el logro de objetivos comunes. Un ambiente de trabajo con relaciones interpersonales positivas mejora la satisfacción laboral de los empleados y aumenta la eficiencia y productividad de la organización. Por lo tanto, es esencial promover y mantener buenas relaciones interpersonales para el éxito sostenido de cualquier organización.

Para León et al. (22), las relaciones interpersonales son un componente esencial en cualquier organización, incluidos los entornos hospitalarios, debido a su impacto significativo en el rendimiento y bienestar de los empleados. Estas relaciones se desarrollan a partir de la interacción continua entre dos o más personas, permitiendo que los individuos aprendan y desarrollen diversas habilidades sociales necesarias para una convivencia armoniosa en un entorno compartido.

En el ámbito laboral, según León et al. (22), las relaciones interpersonales se basan en la comunicación efectiva de deseos, pensamientos y sentimientos, lo que genera un ambiente de bienestar y armonía. La capacidad de comunicarse de manera clara y efectiva es fundamental para establecer relaciones saludables y productivas. Una comunicación adecuada puede mejorar la cooperación, reducir los malentendidos y fomentar un ambiente de trabajo positivo.

El ser humano, para León et al. (22), por su naturaleza social, necesita relacionarse constantemente con su entorno. En una organización, esto se traduce en la capacidad de los trabajadores para cooperar y trabajar en conjunto, aportando diferentes puntos de vista y conocimientos. Esta cooperación es esencial para el logro de los objetivos organizacionales y para la creación de un ambiente de trabajo colaborativo y eficiente.

Según León et al. (22), existen diferentes tipos de relaciones interpersonales que pueden ser horizontales o verticales, dependiendo de la naturaleza de la interacción entre los individuos. Las relaciones horizontales se dan entre colegas de igual nivel jerárquico, mientras que las relaciones verticales ocurren entre empleados y sus superiores o subordinados. Además, las relaciones pueden clasificarse como íntimas, superficiales, personales, sociales o amorosas, y están influenciadas por diversos factores como valores, experiencias, educación y cultura.

León et al. (22), explica que las relaciones interpersonales efectivas se caracterizan por la integridad, el respeto, una actitud de servicio, la comunicación honesta, la benevolencia y la existencia de propósitos comunes. Estas características fomentan la confianza y la cooperación dentro del grupo de trabajo, contribuyendo a un clima organizacional positivo. La integridad y el respeto son fundamentales para construir confianza, mientras que una actitud de servicio y la benevolencia promueven la colaboración y el apoyo mutuo.

León et al. (22), describe que las relaciones interpersonales en el contexto organizacional se refieren a las formas en que los individuos interactúan y cooperan, fundamentadas en la comunicación y otras habilidades sociales. Estas relaciones son esenciales para el desarrollo y bienestar tanto de los empleados como de la organización en general. Fomentar y mantener relaciones interpersonales saludables puede mejorar significativamente la satisfacción laboral, la motivación y la productividad, contribuyendo al éxito sostenido de la organización.

2.2.2 *Características de las relaciones interpersonales*

León y Pérez (16) afirman que para lograr tener relaciones interpersonales duraderas, completas, enriquecedoras e íntimas se deben cumplir con ciertas características:

– **Actuar adecuadamente, de manera íntegra y respetuosa**

Actuar con integridad y respeto hacia cada individuo de la comunidad organizacional es importante para mantener relaciones saludables. Esto implica separar los problemas personales de las interacciones laborales, permitiendo que cada encuentro sea profesional y respetuoso. La integridad y el respeto son la base de la confianza en cualquier relación. Los empleados que perciben un ambiente de respeto y justicia son más propensos a mostrar lealtad y compromiso hacia la organización. Actuar de manera íntegra también significa adherirse a valores éticos y normas profesionales, lo que crea un entorno de trabajo seguro y confiable. El respeto mutuo fomenta la comunicación abierta y la resolución de conflictos de manera constructiva, reduciendo el estrés y mejorando el bienestar general de los empleados (16).

– **Una actitud de servicio**

Tener una actitud de servicio significa aportar valor continuamente a las relaciones dentro de la comunidad organizacional. Esto se refleja en la disposición de una persona para ayudar y contribuir al bienestar común, lo cual es observado y apreciado por sus compañeros. Una actitud de servicio es esencial para el trabajo en equipo y la colaboración. Los empleados que adoptan una mentalidad de servicio tienden a ser más cooperativos y a generar un ambiente positivo que facilita el trabajo conjunto. Esta actitud contribuye a construir una cultura organizacional donde se valoran la ayuda mutua y el soporte, lo que a su vez mejora la satisfacción laboral y la retención de empleados (16).

– **Comunicarse honestamente**

La comunicación honesta y auténtica es fundamental para las relaciones interpersonales. La honestidad genera confianza, mientras que la claridad y el respeto en la comunicación ayudan a expresar pensamientos y sentimientos de manera efectiva. La comunicación honesta es vital para el desarrollo de la confianza y la credibilidad en las relaciones interpersonales. La honestidad en la transmisión de información y la autenticidad en la interacción personal fomentan un ambiente de confianza. Además, saber cómo comunicar pensamientos y sentimientos con claridad y respeto reduce los malentendidos y conflictos, mejorando la cooperación y la cohesión del equipo (16).

– **Ser benevolente**

La benevolencia se manifiesta a través de la amabilidad y la disposición amigable hacia los demás. Las personas que son benevolentes generan un entorno de seguridad y comodidad, mientras que aquellas que no lo son pueden causar incomodidad y tensión. La benevolencia es una característica que facilita la formación de relaciones interpersonales positivas. La amabilidad y la disposición amigable de los individuos contribuyen a un ambiente laboral positivo y seguro. Las personas benevolentes tienden a ser más accesibles y a promover la colaboración, lo que mejora la moral del equipo y fomenta un clima organizacional saludable (16).

– **Propósito en común**

Tener un propósito común ayuda a que las relaciones interpersonales tengan una dirección clara y metas compartidas. Trabajar juntos hacia un objetivo común facilita la colaboración y la sinergia entre los miembros de la organización. Un propósito común es esencial para la cohesión del grupo y la eficacia del equipo. Los grupos que trabajan hacia un objetivo compartido tienden a ser más unidos y efectivos. Alinear los esfuerzos individuales hacia metas colectivas fomenta la

cooperación, reduce los conflictos y aumenta la productividad. Además, un propósito compartido proporciona un sentido de pertenencia y motivación, lo que es importante para la satisfacción y el compromiso laboral (16).

2.2.3 Dimensiones

a. Comunicación

Para Ochoa y Vicuña (23) la comunicación interpersonal es la actividad mediante la cual dos personas o más transmiten diversa información. Este tipo de actividad está conformada por tres elementos.

– Fuente y codificador

La fuente es el origen de cualquier tipo de mensaje o comunicación interpersonal. Es la entidad, ya sea una persona o un grupo, que tiene la intención de comunicar una idea, pensamiento, o información. La codificación, por su parte, es el proceso mediante el cual la fuente traduce sus pensamientos e ideas en una forma comprensible para el destinatario. Este proceso implica elegir palabras, gestos, tono de voz y otros medios que se utilizarán para transmitir el mensaje. La habilidad de la fuente para codificar de manera efectiva es importante para asegurar que el mensaje sea claro y entendible. Una codificación adecuada reduce la posibilidad de malentendidos y garantiza que el destinatario interprete el mensaje de la manera que se pretendía. La teoría de la comunicación sugiere que una codificación efectiva depende de la comprensión del contexto y del conocimiento del destinatario sobre el tema en cuestión.

– Señal

La señal es el mensaje codificado que ha sido emitido por la fuente. Es la representación concreta del pensamiento o idea de la fuente en una forma que

puede ser percibida por los sentidos del destinatario, ya sea visual, auditiva, táctil, olfativa o gustativa. En el contexto de la comunicación verbal, la señal podría ser el sonido de las palabras pronunciadas, mientras que, en la comunicación escrita, sería el texto en una página. La efectividad de la señal depende de la claridad con que se transmite y la ausencia de ruido o interferencias que puedan distorsionar el mensaje. Las teorías de la comunicación destacan la importancia de la claridad y la precisión de la señal para evitar malentendidos y asegurar una comunicación efectiva.

– **Decodificador**

El decodificador, también conocido como el destinatario, es la persona que recibe y procesa la señal enviada por la fuente. Este proceso de decodificación implica interpretar y traducir la señal de vuelta a pensamientos e ideas que tengan sentido para el destinatario. La efectividad de este proceso depende de la habilidad del destinatario para comprender la codificación utilizada por la fuente. Factores como el conocimiento previo, las experiencias personales, las habilidades de escucha y la atención juegan un papel importante en la decodificación. La teoría de la comunicación sugiere que para que la comunicación sea efectiva, el decodificador debe tener una comprensión similar al codificador sobre el tema del mensaje. Una decodificación efectiva asegura que el mensaje original de la fuente sea entendido correctamente, facilitando así una comunicación clara y precisa.

López (24) explica que la comunicación es el proceso mediante el cual se transmite una idea desde una fuente hasta un receptor, con el objetivo de que el receptor capte con precisión lo que la fuente intentó informar. Este proceso implica varios componentes fundamentales: la fuente, que es el origen del mensaje; el mensaje en sí, que es la idea o información que se desea transmitir; el canal, que es el medio a través del cual se envía el mensaje; el receptor, que es quien recibe el mensaje; y la retroalimentación, que es la respuesta del receptor que indica si el mensaje fue entendido correctamente. La precisión en la transmisión y recepción del mensaje es importante para evitar

malentendidos y asegurar una comunicación efectiva. En el contexto organizacional, la efectividad de la comunicación impacta directamente en el rendimiento y la cohesión del equipo (24).

Dentro de una organización, la comunicación cumple cuatro funciones clave: control, motivación, expresión emocional y transmisión de información. La función de control se refiere a la regulación de comportamientos y procesos dentro de la organización, asegurando que todos los miembros cumplan con las políticas y procedimientos establecidos. La función de motivación implica el uso de la comunicación para influir en la actitud y desempeño de los empleados, proporcionando retroalimentación, reconocimiento y directrices claras. La expresión emocional permite a los miembros de la organización expresar sus sentimientos y emociones, lo cual es esencial para mantener un ambiente de trabajo saludable y colaborativo. Finalmente, la transmisión de información es la función más fundamental, que asegura que la información necesaria fluya de manera eficiente entre diferentes niveles y departamentos de la organización, facilitando la toma de decisiones y la coordinación de actividades (24).

La comunicación efectiva es vital para el funcionamiento eficiente de una organización. Una comunicación clara y precisa contribuye a la reducción de errores, mejora la toma de decisiones y aumenta la productividad. Además, facilita la resolución de conflictos y la construcción de relaciones interpersonales sólidas, lo que mejora el clima organizacional y la satisfacción laboral. La función de control asegura que las operaciones se realicen de acuerdo con las normas establecidas, mientras que la motivación y la expresión emocional ayudan a mantener a los empleados comprometidos y satisfechos. La transmisión de información asegura que todos los miembros de la organización estén bien informados y alineados con los objetivos y estrategias de la empresa. La comunicación no solo es un medio para transmitir ideas, sino una herramienta esencial para la gestión y el éxito organizacional (24).

Guerra (25) aporta que la comunicación interpersonal dentro de la organización está relacionada a la fluidez, claridad, precisión y coherencia con la que los trabajadores

y personal logra comunicarse. Una correcta comunicación garantiza un sinnúmero de relaciones interpersonales positivas, lo cual, a su vez, beneficia al desempeño laboral.

Hanco et al. (18) explican que la comunicación interpersonal es una dimensión fundamental de las relaciones interpersonales dentro de una organización. Esta dimensión se centra en evaluar la eficacia de la comunicación entre los miembros de la organización, incluyendo la claridad, la frecuencia y la pertinencia de los mensajes intercambiados. La correcta comunicación interpersonal no solo facilita el flujo de información, sino que también contribuye a la creación de un entorno de trabajo colaborativo y armonioso. Una comunicación efectiva puede minimizar malentendidos y garantizar que todos los miembros de la organización estén alineados con los objetivos y procedimientos establecidos.

La comunicación interpersonal adecuada es importante para evitar retrasos, errores y fallos en las operaciones de una organización. Cuando la información se transmite de manera clara y oportuna, los empleados pueden realizar sus tareas de manera más eficiente y precisa. Los retrasos suelen ocurrir cuando hay falta de comunicación o cuando los mensajes no son claros, lo que lleva a la pérdida de tiempo y recursos. De manera similar, los errores y fallos en el trabajo a menudo se deben a malentendidos o a la falta de información importante. Al mejorar la comunicación interpersonal, las organizaciones pueden reducir significativamente estos problemas, lo que resulta en una mayor productividad y una calidad de trabajo más alta (18).

Además de mejorar la eficiencia operativa, una buena comunicación interpersonal puede prevenir conflictos entre compañeros, jefes y subordinados. Los conflictos en el lugar de trabajo a menudo surgen de malentendidos, falta de información o comunicaciones inadecuadas. Una comunicación clara y abierta permite a los empleados expresar sus preocupaciones y resolver diferencias de manera constructiva. Fomenta un ambiente de respeto y entendimiento mutuo, lo que es esencial para mantener relaciones laborales saludables. Al abordar los problemas de comunicación de manera proactiva, las organizaciones pueden crear un entorno de trabajo más positivo y reducir la tensión y el

estrés entre los empleados, mejorando así la moral y el compromiso con la organización (18).

Salazar (20) señala que la interacción constante es esencial para fortalecer la comunicación. Desde una edad temprana, el ser humano aprende a comunicarse para expresar sus deseos y sentimientos. Esta habilidad fundamental es importante para el desarrollo social y emocional, permitiendo a los individuos conectarse y relacionarse con los demás. La comunicación no solo facilita la transmisión de información, sino que también es vital para la construcción de relaciones y la cohesión social. A través de la interacción continua, las personas mejoran su capacidad para comunicar de manera efectiva, adaptándose a diferentes contextos y audiencias. En un entorno organizacional, la interacción regular entre compañeros de trabajo, así como entre empleados y líderes, es fundamental para mantener una comunicación fluida y efectiva, lo que a su vez mejora la eficiencia y la productividad.

La comunicación no ocurre en un vacío; está profundamente influenciada por los valores, actitudes y el estado emocional del remitente. Los valores personales y culturales moldean la manera en que las personas perciben y transmiten mensajes. Por ejemplo, una persona que valora la transparencia y la honestidad probablemente será directa y clara en su comunicación. Las actitudes, que reflejan las disposiciones y creencias sobre las personas y situaciones, también juegan un papel importante. Una actitud positiva puede facilitar una comunicación abierta y constructiva, mientras que una actitud negativa puede obstaculizar el diálogo y crear malentendidos. Además, el estado emocional del remitente en el momento de la comunicación puede afectar significativamente cómo se emite y se interpreta el mensaje. Una persona que se siente frustrada o enojada puede comunicar de manera más agresiva o defensiva, lo que puede llevar a conflictos y malentendidos (20).

Debido a la importancia de la comunicación efectiva, los seres humanos están constantemente buscando mejorar sus habilidades comunicativas. Esta búsqueda incluye aprender nuevas técnicas y estrategias para transmitir mensajes de manera más clara y efectiva, así como desarrollar una mayor conciencia de cómo los valores, actitudes y estados emocionales influyen en la comunicación. En el ámbito organizacional, esta

búsqueda puede traducirse en la implementación de programas de capacitación en comunicación, el uso de tecnologías avanzadas para facilitar el intercambio de información y la creación de un entorno que fomente la comunicación abierta y honesta. Al mejorar continuamente la manera en que se comunican, los individuos y las organizaciones pueden reducir los malentendidos, mejorar la colaboración y construir relaciones más fuertes y efectivas, lo que en última instancia conduce a un mayor éxito y bienestar colectivo (20).

b. Actitudes

Sánchez (26) aclara que las actitudes no deben confundirse con opiniones. Mientras que las opiniones son expresiones verbales o escritas de pensamientos y creencias sobre un tema específico en un momento dado, las actitudes son disposiciones más duraderas y profundas hacia personas, objetos o situaciones. Las actitudes se desarrollan a lo largo del tiempo y están influenciadas por experiencias personales, valores y emociones. Estas predisposiciones afectan cómo los individuos perciben y reaccionan ante diversas situaciones y son menos volátiles que las opiniones, proporcionando una base más estable para el comportamiento. Por lo tanto, las actitudes tienen un impacto más significativo y duradero en el comportamiento organizacional y en las relaciones interpersonales dentro de la organización.

Aunque las actitudes no son opiniones, Sánchez (26) sugiere que, para evaluar las actitudes dentro de una organización, es útil realizar un censo de opiniones. Este censo permite a los trabajadores expresar sus puntos de vista y proporcionar indicadores precisos sobre sus actitudes hacia la organización y sus relaciones interpersonales. A través de encuestas estructuradas, entrevistas y otros métodos de recolección de datos, los empleados pueden compartir sus percepciones y experiencias, las cuales se pueden analizar para identificar patrones y tendencias en las actitudes generales del personal. Este enfoque no solo ayuda a capturar la voz de los empleados, sino que también proporciona datos cuantitativos y cualitativos valiosos que pueden informar decisiones estratégicas y políticas organizacionales.

Al realizar un censo de opiniones, es fundamental identificar y medir diversos indicadores que reflejen las actitudes de los trabajadores hacia la organización y sus relaciones interpersonales. Estos indicadores pueden incluir aspectos como la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, la percepción de apoyo y justicia organizacional, y la calidad de las relaciones con compañeros y superiores. Evaluar estos indicadores permite a la organización comprender mejor las motivaciones, preocupaciones y expectativas de su personal. Con esta información, la dirección puede diseñar e implementar intervenciones y programas específicos para mejorar el clima organizacional, fomentar un ambiente de trabajo positivo y fortalecer las relaciones interpersonales, lo cual, en última instancia, contribuye a una mayor eficiencia y productividad organizacional (26).

Hanco et al. (18) consideran que las actitudes de los trabajadores pueden definirse como disposiciones previas aprendidas que influyen en las respuestas de los empleados frente a diversas situaciones dentro de la organización. Estas actitudes no son innatas, sino que se desarrollan a lo largo del tiempo a través de experiencias personales, influencias culturales y el entorno laboral. Las actitudes pueden ser positivas o negativas y afectan cómo los empleados perciben su trabajo, interactúan con sus compañeros y responden a los desafíos organizacionales. Las actitudes positivas, como la motivación y el compromiso, pueden mejorar la moral y la productividad, mientras que las actitudes negativas, como el descontento y la apatía, pueden obstaculizar el rendimiento y la cooperación.

Las malas actitudes pueden tener un impacto significativo en la resolución de conflictos y el desarrollo de actividades dentro de la organización. Los empleados con actitudes desfavorables pueden mostrar resistencia al cambio, falta de cooperación y comunicación deficiente, lo que puede exacerbar los conflictos y dificultar la colaboración. Además, las actitudes negativas pueden llevar a una disminución de la eficiencia y la calidad del trabajo, ya que los empleados desmotivados tienden a ser menos proactivos y menos comprometidos con sus tareas. Los conflictos no resueltos pueden crear un ambiente de trabajo tóxico, aumentando el estrés y reduciendo la satisfacción

laboral, lo que a su vez puede llevar a una mayor rotación de personal y una disminución de la cohesión del equipo (18).

Dado el impacto significativo de las actitudes en el desempeño organizacional, es importante que las empresas determinen las actitudes de sus colaboradores frente a ciertos temas, actividades y funciones. La evaluación de las actitudes puede realizarse a través de encuestas de satisfacción laboral, entrevistas individuales, y grupos focales, permitiendo a la organización obtener una comprensión detallada de las percepciones y sentimientos de sus empleados. Al identificar las áreas de descontento y las fuentes de actitudes negativas, la administración puede implementar estrategias específicas para abordar estos problemas, tales como programas de desarrollo profesional, iniciativas de reconocimiento y recompensas, y mejoras en las condiciones de trabajo. Al fomentar actitudes positivas y abordar las negativas, las organizaciones pueden mejorar el ambiente laboral, aumentar la motivación y el compromiso de los empleados, y en última instancia, lograr un mayor éxito y sostenibilidad organizacional (18).

c. Trato

Para Hanco et al. (18) afirman que el trato dentro de las relaciones interpersonales está estrechamente vinculado a la conducta de los jefes y autoridades de la organización. Los líderes establecen el tono y el ambiente de trabajo a través de sus acciones, decisiones y comportamientos diarios. Un liderazgo positivo y respetuoso puede fomentar un entorno de confianza y colaboración, mientras que un liderazgo negativo o autoritario puede generar tensiones y conflictos. La forma en que los líderes interactúan con sus empleados influye directamente en la cultura organizacional y en la manera en que los empleados se sienten valorados y respetados. Este trato afecta no solo a las interacciones personales, sino también a la percepción general del ambiente laboral.

El trato de las autoridades se manifiesta no solo en la conducta diaria, sino también en las normas, prácticas y valores que se imponen dentro de la organización. Las políticas y procedimientos establecidos por la alta dirección son una extensión de su trato hacia los empleados. Por ejemplo, una organización que promueve valores de equidad, inclusión y

respeto, y que implementa prácticas justas y transparentes, probablemente refleje un liderazgo que valora y respeta a sus empleados. Estas normas y prácticas no solo guían el comportamiento diario, sino que también establecen expectativas claras y coherentes, creando un entorno donde los empleados se sienten seguros y apoyados. Este entorno positivo puede llevar a una mayor satisfacción laboral y una mayor lealtad hacia la organización (18).

Es importante determinar qué tipo de trato existe desde el alto mando hacia los empleados, ya que esto influye significativamente en la relación emocional que los trabajadores desarrollan hacia la organización. Un trato positivo y justo por parte de los líderes puede fortalecer el compromiso emocional de los empleados, aumentando su motivación y mejorando su desempeño laboral. Por el contrario, un trato negativo puede llevar a sentimientos de desmotivación, resentimiento y desconfianza, afectando negativamente tanto el bienestar emocional de los empleados como su productividad. La relación emocional de los empleados con la organización, influenciada por el trato que reciben, es un factor determinante en su rendimiento y en la calidad de su trabajo. Por lo tanto, es fundamental que las organizaciones evalúen y mejoren continuamente el trato que los líderes brindan a sus empleados para fomentar un ambiente de trabajo saludable y productivo (18).

2.2.4 Clima organizacional

Panduro y Solsol (15) definen el clima organizacional como el conjunto de características que se desarrollan dentro de una organización y que constituyen su ambiente interno, el cual puede ser favorable o desfavorable. Estas características incluyen aspectos como la cultura organizacional, las políticas y procedimientos, el liderazgo, las relaciones interpersonales, y las condiciones físicas del lugar de trabajo. Un clima organizacional favorable se caracteriza por un ambiente de trabajo positivo, donde los empleados se sienten valorados, respetados y motivados. En contraste, un clima organizacional desfavorable puede generar estrés, insatisfacción laboral y baja productividad. La percepción que tienen los empleados sobre su entorno laboral influye significativamente en su comportamiento y desempeño.

El clima organizacional también es descrito como la personalidad de una organización, reflejando sus valores, creencias y actitudes colectivas. Al igual que la personalidad de un individuo, que afecta cómo se comporta y se relaciona con los demás, el clima organizacional afecta cómo se comportan y se relacionan los miembros de la organización entre sí y con la entidad en su conjunto. Esta personalidad organizacional se manifiesta en la forma en que se toman las decisiones, se gestionan los conflictos y se reconocen los logros. Una organización con una "personalidad" positiva y abierta fomentará la innovación, la colaboración y la satisfacción laboral, mientras que una con una "personalidad" cerrada y rígida puede enfrentar resistencia al cambio y conflictos internos (15).

El clima organizacional tiene un impacto profundo en el desempeño y la satisfacción laboral de los empleados. Un clima positivo no solo mejora la moral y el compromiso de los empleados, sino que también aumenta la eficiencia y la calidad del trabajo. Los empleados que perciben su entorno de trabajo como justo y equitativo, y que sienten que sus esfuerzos son reconocidos y recompensados, están más motivados y son más productivos. Por otro lado, un clima organizacional negativo puede conducir a altos niveles de rotación, absentismo y conflictos laborales. Las organizaciones que reconocen la importancia del clima organizacional y se esfuerzan por mejorar continuamente su ambiente interno están mejor posicionadas para atraer y retener talento, así como para alcanzar sus objetivos estratégicos de manera efectiva (15).

Ochoa y Vicuña (23) definen el clima organizacional como la visión conjunta y compartida por los empleados en relación al ambiente dentro de una empresa. Esta visión abarca cómo los empleados perciben y experimentan diversos aspectos del entorno laboral, incluyendo las políticas, prácticas, procesos, y las relaciones interpersonales. El clima organizacional se forma a partir de las experiencias acumuladas y las interacciones diarias entre los miembros de la organización. Es una representación colectiva de cómo se siente trabajar en la empresa y refleja las normas, valores y expectativas que predominan en el lugar de trabajo.

El clima organizacional es un tema de estudio importante porque tiene una gran influencia sobre la motivación de los empleados. Un clima organizacional positivo puede incrementar significativamente la motivación, compromiso y satisfacción laboral de los empleados. Cuando los trabajadores perciben un ambiente de apoyo, equidad y reconocimiento, se sienten más valorados y motivados para contribuir al éxito de la organización. En contraste, un clima organizacional negativo, caracterizado por la falta de comunicación, reconocimiento o justicia, puede llevar a la desmotivación, el estrés y el descontento entre los empleados. La motivación de los empleados es un factor clave para la productividad y el rendimiento, por lo que comprender y mejorar el clima organizacional es esencial para el éxito empresarial (23).

El clima organizacional no solo afecta la motivación de los empleados, sino que también influye en sus diversas conductas dentro de la empresa. Un ambiente de trabajo positivo puede fomentar comportamientos proactivos, colaborativos y creativos, mientras que un ambiente negativo puede conducir a comportamientos defensivos, de resistencia al cambio y de baja productividad. Las conductas de los empleados, a su vez, impactan en el rendimiento general de la organización. Por ejemplo, en un clima organizacional donde se valora la innovación y se incentiva la toma de riesgos calculados, es más probable que los empleados propongan ideas nuevas y busquen mejorar continuamente. Por otro lado, en un clima donde prevalece el miedo a las represalias o la falta de apoyo, los empleados pueden evitar tomar iniciativas y limitarse a cumplir con lo mínimo requerido. Por tanto, gestionar y mejorar el clima organizacional es fundamental para fomentar comportamientos que alineen a los empleados con los objetivos y valores de la organización (23).

Sánchez (26) define el clima organizacional como el ambiente de trabajo y las características que predominan dentro de una organización. Este concepto abarca una amplia gama de factores, incluyendo las políticas y prácticas de la empresa, la estructura organizacional, las relaciones interpersonales, y las condiciones físicas del lugar de trabajo. El clima organizacional se forma a partir de las percepciones compartidas de los empleados sobre estos elementos y cómo afectan su experiencia diaria en el trabajo. Estas

percepciones colectivas configuran el ambiente laboral, influyendo en la manera en que los empleados interactúan entre sí y con la organización.

El clima organizacional puede tener grandes repercusiones e influenciar significativamente el comportamiento laboral de todos los colaboradores. Un clima organizacional positivo, caracterizado por la equidad, el apoyo, y el reconocimiento, puede fomentar comportamientos proactivos y colaborativos, aumentando la eficiencia y la cohesión del equipo. Por otro lado, un clima organizacional negativo, marcado por la falta de comunicación, el estrés, y la injusticia, puede generar comportamientos defensivos, desmotivación y altos niveles de rotación. Las investigaciones han demostrado que el clima organizacional es un determinante importante del bienestar laboral, afectando tanto la salud mental como el rendimiento de los empleados (26).

El clima organizacional tiene una influencia directa en la motivación y el desempeño de los colaboradores dentro de una organización. Cuando los empleados perciben un ambiente de trabajo positivo y justo, su motivación intrínseca para realizar tareas aumenta, lo que se traduce en un mejor desempeño y mayores niveles de compromiso. Los empleados motivados tienden a ser más productivos, creativos y leales a la organización. En contraste, un clima organizacional desfavorable puede llevar a la desmotivación, el absentismo y una baja calidad del trabajo. Las organizaciones que invierten en mejorar su clima organizacional a través de prácticas de gestión efectivas, políticas inclusivas y un entorno de trabajo saludable pueden lograr un impacto significativo en la motivación y desempeño de sus empleados, contribuyendo al éxito sostenido de la empresa (26).

Según Cabrera (27) el clima organizacional se ve influenciado por diversas actitudes del personal, las cuales, están en relación a el trabajo, el salario, la relación con los directivos y compañeros, entre otros. Agrega además que las características principales del clima organizacional son:

- El comportamiento de los trabajadores y colaboradores dentro de la organización.

- El conjunto de variables relacionadas a la estructura de la empresa logra afectar el clima organizacional.
- Los trabajadores y colaboradores modifican constantemente el clima organizacional.
- La constante rotación y ausentismo de los trabajadores son una señal de que el clima laboral es negativo.

Félix (28) subraya que el clima organizacional no se limita a cómo el empleado se siente respecto a sus funciones y a la organización en general, sino que también incluye la manera en que estas percepciones influyen en su desempeño laboral. El clima organizacional abarca el ambiente emocional y psicológico en el que los empleados realizan sus tareas diarias. Esta percepción está influenciada por múltiples factores, como el estilo de liderazgo, las políticas organizacionales, las relaciones interpersonales y las condiciones físicas del lugar de trabajo. La manera en que los empleados perciben estos factores puede afectar su actitud hacia el trabajo, su nivel de compromiso y su disposición para contribuir al éxito de la organización.

El clima organizacional tiene un impacto directo en cómo los empleados desempeñan sus funciones. Un ambiente de trabajo positivo, donde los empleados se sienten valorados, apoyados y reconocidos, puede motivar a los empleados a trabajar de manera más eficiente y efectiva. Los empleados que trabajan en un clima organizacional positivo tienden a estar más comprometidos, muestran mayor iniciativa y están dispuestos a ir más allá de sus responsabilidades básicas para alcanzar los objetivos organizacionales. Por otro lado, un clima organizacional negativo puede llevar a la desmotivación, el estrés y la insatisfacción laboral, lo que se traduce en un desempeño deficiente, mayor rotación de personal y una disminución en la productividad general (28).

El clima laboral repercute de manera directa en el cumplimiento de las funciones de todos los trabajadores. En un ambiente laboral positivo, los empleados no solo cumplen con sus tareas, sino que también buscan mejorar continuamente sus habilidades

y procesos de trabajo. Esto crea un ciclo virtuoso de mejora continua y alto rendimiento. En cambio, en un ambiente laboral negativo, los empleados pueden sentirse desmotivados y menos inclinados a cumplir con sus responsabilidades de manera efectiva, lo que afecta negativamente tanto su desempeño individual como el rendimiento global de la organización. Por lo tanto, es esencial que las organizaciones presten atención al clima laboral y tomen medidas proactivas para mejorarlo, garantizando así que todos los empleados puedan desempeñar sus funciones de manera óptima y contribuir al éxito general de la organización (28).

Mendoza (17) aporta que el clima organizacional cuenta con diversas características como:

- La multidimensionalidad, puesto que el clima organizacional está compuesto de varios aspectos y se puede desarrollar en diversas áreas de una misma organización.
- Ejerce una influencia, este tipo de influencia puede ser positiva o negativa y afecta de manera relativamente perdurable sobre el comportamiento de los trabajadores.
- Es fragmentario, esto quiere decir que el clima organizacional puede dividirse y clasificarse en varios microclimas según el área de la organización.

2.2.5 Tipos de clima organizacional

Según Panduro y Solsol (15) los tipos de clima organizacional se pueden agrupar de dos maneras: El clima de tipo autoritario y el clima de tipo participativo.

- a. Clima de tipo autoritario: Este tipo de clima está conformado por dos tipos de sistemas: el autoritario explotador y el autoritario paternalista.
 - Autoritario explotador: En este tipo de clima los empleados no tienen ningún tipo de confianza en la autoridad, generando un clima organizacional incómodo. Además, en este tipo de clima no existe ningún

tipo de interacción o participación de los empleados en la toma de decisiones, puesto que los superiores son los que establecen todas las normas.

- Autoritario paternalista: Este tipo de clima organizacional se caracteriza por el desarrollo de confianza entre empleados y superiores. Además, los superiores implementan un sistema de recompensas y castigos con el fin de poder motivar a los empleados.
- b. Clima de tipo participativo: En el caso del tipo de clima participativo está compuesto por dos sistemas: el sistema consultivo y el sistema participativo de grupo.
- Sistema consultivo: Este tipo de sistema se caracteriza por un ambiente organizacional donde prima la confianza de los empleados hacia los superiores, por tal motivo estos se sienten en confianza de poder opinar y participar de las diferentes decisiones. Otra característica es la búsqueda de la satisfacción de las necesidades de prestigio.
 - Sistema participativo grupal: En este tipo de ambiente la confianza parte de los superiores hacia los empleados. Esto a su vez genera mayor motivación y rendimiento.

2.2.6 Dimensiones

2.2.6.1. Dimensión 1: Sistema individual:

Para Ochoa y Vicuña (23) el sistema individual se refiere a los aspectos internos de cada persona dentro de una organización, incluyendo su percepción, motivación, nivel de satisfacción y autonomía en el trabajo. Este sistema enfoca cómo los individuos experimentan y valoran su entorno laboral a partir de sus necesidades personales, expectativas y sentimientos. En un contexto organizacional, el sistema individual es

crucial, ya que el bienestar y las percepciones personales influyen directamente en la productividad y en el desempeño colectivo. Sus indicadores son:

- a. Satisfacción de los trabajadores: Para Félix (28) la satisfacción laboral es una sensación ligada al trabajo propio que cada empleado realiza dentro de una organización. Es decir, la satisfacción laboral se alcanza cuando el trabajador o empleado logra sentirse satisfecho con las actividades y el puesto que ocupa dentro de una organización, así mismo, con su salario y las relaciones interpersonales que logra desarrollar.
- b. Autonomía en el trabajo: Para Ochoa y Vicuña (23) la autonomía en el trabajo está relacionada al grado de libertad que cada empleado o trabajador posee dentro de una organización. Esta libertad podría darse en las diferentes tomas de decisiones o en la independencia que estos tienen al momento de resolver o solucionar diferentes problemas.

Para Sánchez (26) la autonomía en el trabajo está compuesta por la responsabilidad y la independencia que los empleados tienen para ejercer cierto grado de decisión dentro de su labor. Esta dimensión puede medirse en relación al grado de libertad que el colaborador tiene dentro de la organización.

2.2.6.2. Dimensión 2: Sistema interpersonal:

Para Ochoa y Vicuña (23) el sistema interpersonal se centra en las interacciones y relaciones que se establecen entre los miembros de una organización. Este sistema incluye factores como la calidad de la comunicación, la cohesión, el apoyo mutuo y el nivel de confianza entre los colaboradores. Las relaciones interpersonales afectan la dinámica del trabajo en equipo y son determinantes para la formación de un ambiente laboral saludable, promoviendo o limitando el logro de los objetivos comunes. Sus indicadores son:

- a. Relaciones sociales: Para Ochoa y Vicuña (23) las relaciones sociales es un reflejo del ambiente con la continua interacción de todos los colaboradores trabajadores y empleados.
- b. Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo: Para Mendoza (17) la unión y la comunicación con los compañeros de trabajo, subordinados y superiores aporta de manera positiva a que el personal pueda alcanzar diversas metas laborales y personales. Esto se debe a la naturaleza del humano en el que busca compañía y amistad. En caso el apoyo y la unión entre compañeros sea nulo o negativo este puede ser una gran fuente de estrés.

2.2.6.3. Dimensión 3: Sistema organizacional

Para Ochoa y Vicuña (23) el sistema organizacional abarca las estructuras, políticas, procesos y valores que rigen una institución. Este sistema determina el marco en el que operan los individuos y sus interacciones, influyendo en aspectos como el liderazgo, la distribución de recursos, los beneficios y recompensas, así como las oportunidades de desarrollo profesional. El sistema organizacional representa el contexto macro que integra y da sentido a los sistemas individuales e interpersonales, moldeando el clima organizacional en su conjunto. Sus indicadores son:

- a. Consideración de directivos: Sánchez (26) explica que la consideración de parte de los directivos está relacionado al estímulo de apoyo que el empleado recibe por parte de estos. Este tipo de estímulo fomenta el vínculo con la organización y la motivación laboral.
- b. Beneficios y recompensas: Según Sánchez (26) la dimensión de recompensa y beneficios está centrada en diferentes aspectos monetarios, los cuales, logran ser un incentivo ofrecido por la organización para que los empleados o trabajadores logran cumplir con ciertas tareas o actividades. Una recompensa puede ser también un premio compensación o remuneración. Este tipo de recompensas están agrupadas o clasificadas como financieras o no financieras.

- Recompensa financiera: Las recompensas financieras son todas aquellas compensaciones monetarias las cuales pueden ser aumentos de sueldo, pagos por desempeño, bonos o beneficios.
 - Recompensas no financieras: Las recompensas no financieras incluyen cierto tipo de reconocimiento y son consideradas como compensaciones.
- c. Motivación y esfuerzo: Según López (24) la motivación gira en torno a cubrir ciertas necesidades. Las necesidades relacionadas a la organización pueden ser agrupadas en tres grupos: Necesidad de logro, necesidad de pertenencia, y necesidad de poder.
- Necesidad de logro: Las necesidades de logro están relacionadas al cumplimiento de objetivos en donde el empleado o trabajador puede llegar a manifestar todas sus capacidades y habilidades. Para esto es necesario que el trabajador sienta que sus logros lleven a cumplir ciertos tipos de retos o que este tiene la capacidad de superar diversas problemáticas.
 - Necesidad de pertenencia: Esta necesidad está relacionada al afecto amor y el deseo de socializar con sus demás compañeros. Es necesario que el empleado o trabajador sienta que pertenece a un grupo social dentro de la organización, para esto, el clima organizacional es fundamental.
 - Necesidad de poder: La necesidad de poder está relacionada al control que el empleado tiene sobre su puesto de trabajo. Asimismo, se relaciona a la capacidad que este tiene para poder decidir ciertos procedimientos o dar solución a algunos problemas.

Salazar (20) agrega que el ser humano necesita constantemente diversos estímulos que logren motivar a que desarrolle o cumpla con ciertas actividades. Las diversas motivaciones logran ser impulsos que aumentan el nivel de desempeño dentro de

una organización. Además, la motivación permite que el trabajador desarrolle y mejore diversas habilidades.

- d. **Liderazgo de directivos:** Para Yangali y Torres (29) el liderazgo directivo puede ser explicado como un fenómeno social en dónde la influencia interpersonal del líder logra impactar en determinadas situaciones con el fin de cumplir objetivos o alcanzar metas. El liderazgo directivo busca ser un apoyo, el cual transmita seguridad entre los colaboradores, para esto el líder debe cumplir con ciertas características personales y habilidades propias que la ayudarán a definir los diferentes valores y normas dentro de una organización.

2.3 Definición de términos

- a. **Centro quirúrgico:** Unidad especializada dentro de un hospital o establecimiento de salud donde se realizan procedimientos quirúrgicos. Está diseñado para proporcionar un entorno seguro y controlado, equipado con tecnología avanzada y personal altamente capacitado, incluidos cirujanos especialistas, anesestesiólogos, enfermeros especialistas y técnicos, para llevar a cabo intervenciones quirúrgicas de manera eficiente y minimizar riesgos para los pacientes.
- b. **Clima organizacional:** Percepción colectiva de los empleados sobre las condiciones laborales, las relaciones, el liderazgo y los recursos, que impacta su bienestar y productividad.
- c. **Personal de salud:** Grupo de profesionales dedicados a brindar atención médica y servicios relacionados con la salud de las personas, cuya dinámica laboral está influida por factores como el trabajo en equipo, la presión laboral y el entorno organizacional.
- d. **Relaciones interpersonales:** Son los vínculos entre los individuos en un entorno compartido, basados en la comunicación, la empatía y la interacción continua, esenciales para un clima laboral positivo.

- e. **Sistema individual:** Se refiere a los aspectos internos de cada empleado, como su satisfacción laboral, motivación y percepción de autonomía en el trabajo. Este sistema evalúa cómo los factores personales influyen en la experiencia laboral.

- f. **Sistema interpersonal:** Representa las relaciones sociales y la cohesión entre compañeros de trabajo, enfatizando el apoyo mutuo, la comunicación efectiva y la colaboración para el logro de objetivos comunes.

- g. **Sistema organizacional:** Enfoca las políticas, procedimientos y valores de la organización, incluidos el liderazgo, los beneficios y la percepción de justicia en el entorno laboral.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo y diseño de la investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación se enmarca dentro del enfoque cuantitativo. Según Hernández y Mendoza (30), el enfoque cuantitativo se caracteriza por la recolección y el análisis de datos numéricos con el propósito de probar hipótesis previamente planteadas. Este enfoque busca establecer patrones, relaciones o efectos causales entre variables, utilizando procedimientos estadísticos para garantizar la objetividad y la precisión en los resultados. Además, se apoya en instrumentos estructurados y estandarizados, como encuestas o cuestionarios, permitiendo generalizar los hallazgos a poblaciones más amplias.

En cuanto al tipo de investigación, se considera que la investigación fue básica. De acuerdo a lo planteado por Carrasco (31) las investigaciones básicas incrementan el conocimiento que se tiene sobre las variables y, con ello, se llega a conocer mejor la realidad estudiada, en este caso, sobre las relaciones interpersonales y clima organizacional en el personal de un centro de salud.

Para realizar una clasificación más precisa, fue conveniente tener en cuenta dos principios que rigen este proceso: La exhaustividad y la exclusión, en tal sentido los siguientes son criterios más pertinentes para tipificar o clasificar la investigación a desarrollar según Mejía (32):

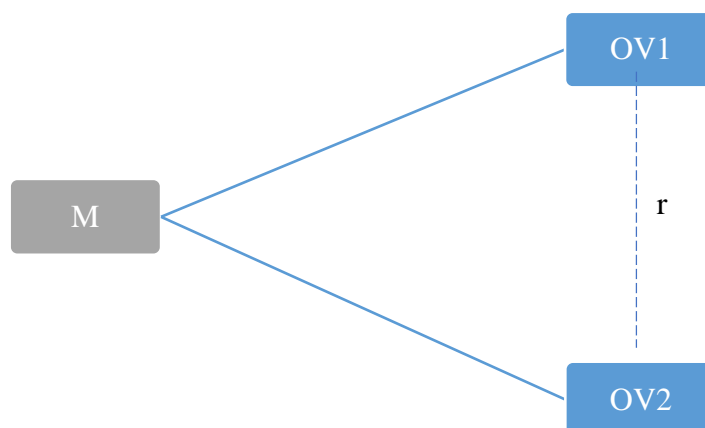
- a. Según el tipo de conocimientos previos: Científica.
- b. Según la naturaleza del objeto de estudio: Investigación factual o empírica.
- c. Según el tema de estudio: Documental.
- d. Según la pregunta planteada: Investigación de teórica explicativa.
- e. Según el método de contrastación de hipótesis: Es de causa a efecto.
- f. Según el número de las variables: Es bivariada.

- g. Según el ambiente en el que se realiza: Es de campo.
- h. Según la naturaleza de los datos que producen: Investigación de datos primarios.
- i. Según el enfoque utilitario predominante: Es pragmática, de acción o participante.
- j. Según la profundidad con que se trata el tema: Es de profundidad o estudio propiamente dicho.
- k. Según el tiempo de aplicación de la variable: Es transversal o sincrónica.

En cuanto al nivel de investigación, se considera que la investigación estará en el nivel correlacional. De acuerdo a lo descrito por Hernández y Mendoza (30), una investigación de alcance correlacional intenta establecer relaciones y causalidades en el fenómeno estudiado, de tal forma, que se comprende la realidad donde se realiza la investigación, en este caso, se buscará determinar las relaciones que surgen entre las relaciones interpersonales y clima organizacional en el personal de un centro de salud.

3.1.2 *Diseño de la investigación*

Se ha considerado a la investigación no experimental con un diseño transversal de tipo correlacional. El diagrama es el siguiente:



Donde:

M: Muestra de estudio.

X₁: Variable: Relaciones interpersonales.

X₂: Variable: Clima organizacional.

r: Relación entre variables de estudio.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Según lo desarrollado por Hernández y Mendoza (30) la población es esta definida como la totalidad de elementos con características comunes y de interés en la investigación. En el presente estudio se tiene que la población la constituyó la totalidad del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna con contrato laboral en el año 2023, el cual, sería un total de 75 trabajadores.

Criterios de inclusión: La presente investigación consideró como criterios de inclusión al personal con vínculo laboral activo en el centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna durante el año 2023, incluyendo médicos, enfermeros y técnicos directamente involucrados en las operaciones quirúrgicas. Además, todos los participantes debieron otorgar su consentimiento informado, manifestando su disposición a colaborar en el estudio mediante la respuesta completa a los cuestionarios diseñados para la recolección de datos.

Criterios de exclusión: Por otro lado, se excluyó al personal administrativo y de apoyo no vinculado directamente a las actividades quirúrgicas, así como a los trabajadores que se encontraban en vacaciones, licencias médicas o situaciones similares que limitaran su participación. Asimismo, se excluyeron los participantes que, por barreras físicas, psicológicas o personales, no pudieron completar los cuestionarios o rechazaron otorgar el consentimiento informado. Estos criterios garantizaron que la población seleccionada reflejara de manera precisa las dinámicas y percepciones del entorno laboral del centro quirúrgico.

3.2.2 Muestra

Debido a que se trabajó con toda la población es que no se requirió muestra, de tal forma que el trabajo fue censal.

3.3. Definición operacional de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Indicadores	Escala	Nivel de medición
Variable 1 Relaciones interpersonales	Para Mendoza (17) están conformadas por la capacidad comunicativa de poder informar deseos, pensamientos y sentimientos	Las relaciones interpersonales se miden a través de la comunicación, las actitudes y el trato que realizan las personas.	<ul style="list-style-type: none"> – Comunicación – Actitudes – Trato 	<ul style="list-style-type: none"> – 01 al 08 – 09 al 20 – 21 al 27 	<ul style="list-style-type: none"> – Nivel de comunicación – Nivel de actitudes – Nivel de trato 	<ul style="list-style-type: none"> Muy bajo (1) Bajo (2) Regular (3) Alto (4) Muy alto (5) 	Ordinal
Variable 2 Clima organizacional	Sánchez (26) define el clima organizacional como el ambiente de trabajo y las características dentro de una organización.	Las relaciones interpersonales se miden considerando el sistema individual, interpersonal y organizacional en el que labora una persona.	<ul style="list-style-type: none"> – Sistema individual. – Sistema interpersonal – Sistema organizacional 	<ul style="list-style-type: none"> – 01 al 07 – 08 al 14 – 15 al 29 	<ul style="list-style-type: none"> – Satisfacción de los trabajadores. – Autonomía en el trabajo. – Relaciones sociales. – Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo. – Consideración de directivos. – Beneficios y recompensas. – Motivación y esfuerzo. – Liderazgo de directivos. 	<ul style="list-style-type: none"> Muy bajo (1) Bajo (2) Regular (3) Alto (4) Muy alto (5) 	Ordinal

3.4 Acciones y actividades para la ejecución del proyecto

Para ejecutar la investigación se realizó las siguientes acciones

- Se coordinó con el área de capacitación del Hospital Hipólito Unanue de Tacna para poder encuestar al personal de centro quirúrgico.
- Se coordinó con la jefatura de anestesiología y centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna para poder encuestar al personal.
- Se coordinó con el jefe de servicio de centro quirúrgico para poder aplicar la encuesta al personal de su servicio.
- Se coordinó con cada integrante del personal del centro quirúrgico para explicarles el objetivo de la investigación y garantizar que los datos serán utilizados exclusivamente a nivel académico y, así, se fije fecha y hora para el levantamiento de la información.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.5.1 Técnicas de recolección de datos

Para recolectar los datos se utilizó la técnica de la encuesta. De acuerdo a lo descrito por Hernández y Mendoza (30) la encuesta es muy utilizada en las investigaciones sociales, debido a que permite levantar datos de manera rápida en poblaciones amplias.

3.5.2 Instrumento

La investigación utilizó dos cuestionarios, los cuales, fueron validados por tres jueces expertos y se les aplicó la prueba de alfa de Cronbach para establecer su confiabilidad una vez aprobado el proyecto, los instrumentos son:

- a. **Escala de relaciones interpersonales**, desarrollada por Espinoza (33) y adaptada por Galdos y Huamaní (34). El instrumento tiene un total de 27 ítems y ha alcanzado un alfa de Cronbach de $p=0,91$ en otras investigaciones.

Dimensiones del instrumento: Comunicación (del ítem 1 al 8), Actitudes (del ítem 9 al 20) y Trato (del ítem 21 al 27).

Escala de respuestas a reactivo: 1 (muy en desacuerdo), 2 (en desacuerdo), 3 (indeciso), 4 (de acuerdo) y 5 (muy de acuerdo).

Escala de valoración final: Muy malo (27-48), Malo (49-70), Regular (71-91), Bueno (92-113) y Muy bueno (114-135).

Tiempo de aplicación: 20 minutos.

- b. **Escala de clima organizacional**, desarrollada por Patlán y Flores (35) que consta de 29 ítems y que ha alcanzado un alfa de Cronbach de $p=0,925$ en otras investigaciones.

Dimensiones del instrumento: Dividido en tres dimensiones, la primera es el sistema individual, que está subdividido en las sub dimensiones Satisfacción de los trabajadores (del ítem 1 al 4) y Autonomía en el trabajo (del ítem 5 al 7); la segunda es el sistema interpersonal, que está subdividido en las sub dimensiones Relaciones sociales (del ítem 8 al 10) y Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo (del ítem 11 al 14); la tercera es el sistema organizacional, que está subdividido en las sub dimensiones de Consideración de directivos (del ítem 15 al 19), Beneficios y recompensas (del ítem 20 al 23), Motivación y esfuerzo (del ítem 24 al 26) y Liderazgo de directivos (del ítem 27 al 29);

Escala de respuestas a reactivo: 1 (muy en desacuerdo), 2 (en desacuerdo), 3 (indeciso), 4 (de acuerdo) y 5 (muy de acuerdo).

Escala de valoración final: Muy malo (29-52), Malo (53-75), Regular (76-98), Bueno (99-121) y Muy bueno (122-145).

Tiempo de aplicación: 20 minutos.

3.6 Procesamiento y análisis de datos

3.6.1. *Recopilación de datos*

Para llevar a cabo la recolección de datos necesarios para esta investigación, se solicitó inicialmente la autorización a la dirección del Hospital Hipólito Unanue de Tacna. Este permiso fue esencial para garantizar el acceso a las instalaciones del centro quirúrgico y para establecer la legitimidad del proceso de investigación ante el personal involucrado. La autorización permitió que las actividades se desarrollaran dentro del marco institucional y bajo las normativas del hospital.

Posteriormente, se realizaron coordinaciones directas con el personal de salud del centro quirúrgico, con el objetivo de fijar fechas y horarios convenientes para la implementación de los instrumentos. Este proceso buscó respetar las dinámicas laborales del personal, evitando interferir con sus actividades cotidianas y asegurando su disposición y atención durante la recolección de datos.

El día de la cita programada, se acudió al centro quirúrgico y se llevó a cabo una presentación en la que se explicaron detalladamente los objetivos de la investigación. Durante esta explicación, se enfatizó que la participación era completamente voluntaria y que los datos recolectados serían tratados con confidencialidad, en conformidad con los principios éticos de la investigación. Este momento permitió aclarar dudas y crear un ambiente de confianza con los participantes.

Al personal que aceptó participar en la investigación se le entregó un cuestionario diseñado para medir las variables del estudio. Se les otorgó un tiempo de 40 minutos para completar el instrumento, asegurando que tuvieran suficiente espacio para reflexionar y responder cada ítem. Durante este proceso, se brindó el soporte necesario para garantizar que los participantes se sintieran cómodos y comprendieran las instrucciones.

Finalmente, los cuestionarios completados fueron recopilados y numerados sistemáticamente para proceder a su tabulación y análisis. Este paso fue crucial para

garantizar la organización y trazabilidad de los datos, permitiendo que el proceso estadístico posterior se realizara con precisión y eficiencia. Así, se cumplió con los procedimientos necesarios para obtener información válida y confiable para la investigación.

Cada cuestionario completado fue numerado de manera ordenada para garantizar su trazabilidad y organización. Posteriormente, los datos recopilados fueron tabulados en el programa Excel, donde se estructuró una matriz que facilitó la gestión inicial de la información. Una vez completada esta etapa, la matriz de datos fue transferida al software SPSS, en el cual se realizó el análisis estadístico correspondiente. Este proceso permitió llevar a cabo una interpretación precisa y confiable de los resultados, asegurando la rigurosidad en el tratamiento de los datos recopilados.

3.6.2. *Estadística descriptiva:*

Una vez recopilada la información necesaria para los objetivos planteados en la investigación, se procedió a realizar una revisión minuciosa de los instrumentos para garantizar la calidad y consistencia de los datos obtenidos. Estos datos fueron codificados e ingresados manualmente en una base de datos diseñada específicamente para el estudio y posteriormente procesados mediante el software estadístico SPSS versión 24. A través de este programa, se generaron tablas y gráficos que presentan las frecuencias absolutas y porcentuales, permitiendo una interpretación descriptiva de las variables involucradas.

3.6.3. *Estadística analítica:*

Como los datos no tuvieron distribución normal, se aplicó la prueba de correlación de Spearman para determinar la relación entre las variables "relaciones interpersonales" y "clima organizacional". Se utilizó un nivel de confianza del 95 %, con un valor de significancia estadística establecido en $p < 0,05$. Este análisis permitió validar las hipótesis planteadas, proporcionando resultados estadísticamente sólidos que respaldan las conclusiones de la investigación. Los resultados obtenidos se presentan en tablas

detalladas, las cuales resumen los coeficientes de correlación y sus respectivas significancias, facilitando su interpretación y uso en futuras investigaciones.

3.6.4. Consideraciones éticas

Respecto al tratamiento ético de la investigación, esta fue ajustada a los principios éticos de no maleficencia, beneficencia, autonomía, justicia e integridad, buscando, en todo momento, no generar afecciones a los participantes. Asimismo, se garantizó a cada participante el anonimato de sus datos y la utilización de su información únicamente para fines académicos, para ello los participantes brindaron un consentimiento informado que firmaron antes de que sea aplicado el cuestionario.

Por otro lado, la investigadora se compromete a reflejar la realidad tal como fue encontrada, sin que la modifique por apreciaciones personales, subjetivas o de cualquier índole.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo de la variable “Relaciones interpersonales”

Tabla 1

Nivel de relaciones interpersonales del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023

Categorías	Nº	%
Muy malo	7	9,33
Malo	14	18,67
Regular	21	28,00
Bueno	20	26,67
Muy bueno	13	17,33
Total	75	100,00

Nota: Datos tabulados del cuestionario para medir la variable de relaciones interpersonales aplicado en campo

Interpretación:

En la investigación se interpretaron los resultados obtenidos respecto al nivel de relaciones interpersonales, presentados en la tabla y figura 1.

El mayor porcentaje de los encuestados, representando un 28%, evaluó el nivel de relaciones interpersonales como "Regular". Esto significó que más de una cuarta parte del personal percibió las relaciones en su entorno de trabajo como medianamente satisfactorias, indicando una posible área de mejora dentro del centro quirúrgico.

En segundo lugar, un 26,67 % de los participantes consideró que las relaciones interpersonales eran "Buenas". Este porcentaje elevado mostró que un segmento significativo del personal tenía una percepción positiva sobre la calidad de las

interacciones con sus compañeros de trabajo, lo que podría contribuir favorablemente al clima organizacional en general.

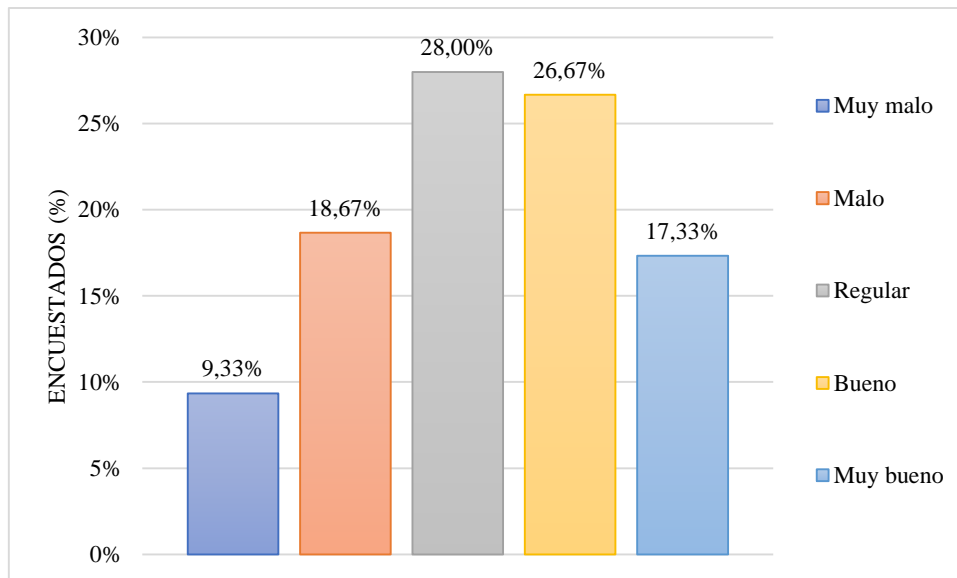
Un 18,67 % de los encuestados calificó las relaciones interpersonales como "Malas". Este grupo considerable reflejó preocupaciones importantes dentro del ambiente laboral, sugiriendo la existencia de tensiones o conflictos que podrían afectar negativamente la moral y la cooperación entre el personal.

La categoría "Muy bueno" fue seleccionada por un 17,33 % de los encuestados. Aunque representó una minoría, este grupo destacó la presencia de relaciones interpersonales excepcionales dentro del centro quirúrgico, lo cual podría servir como un modelo a seguir para mejorar las interacciones en otras áreas.

Finalmente, un 9,33 % de los participantes describió las relaciones interpersonales como "Muy malas". Este porcentaje, aunque el menor, evidenció la existencia de graves problemas en la comunicación y el entendimiento mutuo entre algunos miembros del personal, representando un reto crítico para la gestión del clima organizacional.

Figura 1

Nivel de relaciones interpersonales del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023



Nota: Tabla desarrollada con datos presentados en la tabla 1.

Tabla 2

Nivel de las dimensiones de las relaciones interpersonales del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023

Categorías	Nº	%
Dimensión 1: Comunicación en las relaciones interpersonales		
Muy malo	11	14,67
Malo	13	17,33
Regular	19	25,33
Bueno	17	22,67
Muy bueno	15	20,00
Total	75	100,00
Dimensión 2: Actitudes en las relaciones interpersonales		
Muy malo	9	12,00
Malo	13	17,33
Regular	17	22,67
Bueno	21	28,00
Muy bueno	15	20,00
Total	75	100,00
Dimensión 3 Trato en las relaciones interpersonales.		
Muy malo	7	9,33
Malo	14	18,67
Regular	22	29,33
Bueno	17	22,67
Muy bueno	15	20,00
Total	75	100,00

Nota: Datos tabulados del cuestionario para medir la variable de relaciones interpersonales aplicado en campo.

Interpretación:

En la investigación se analizaron los resultados presentados en la tabla y figura 2, que reflejan los niveles de las tres dimensiones de las relaciones interpersonales: Comunicación, Actitudes y Trato.

Dimensión 1: Comunicación en las relaciones interpersonales

En esta dimensión, el mayor porcentaje registrado fue del 25,33 %, correspondiente a los encuestados que evaluaron la comunicación como "Regular". Este resultado destaca que un número significativo de abogados percibió que la comunicación en el entorno laboral es medianamente adecuada, pero requiere mejoras. El segundo mayor porcentaje, del 22,67 %, corresponde a quienes calificaron la comunicación como "Buena", indicando una percepción favorable en una parte relevante de los participantes. Un 20,00 % de los encuestados consideró la comunicación como "Muy buena", destacando que un quinto de los participantes valoró positivamente este aspecto. Por otro lado, un 17,33 % calificó la comunicación como "Mala", señalando deficiencias en las interacciones. Finalmente, un 14,67 % evaluó la comunicación como "Muy mala", evidenciando problemas críticos que podrían impactar negativamente el ambiente laboral.

Dimensión 2: Actitudes en las relaciones interpersonales

En cuanto a esta dimensión, el mayor porcentaje observado fue del 28,00 %, correspondiente a los encuestados que calificaron las actitudes como "Buenas", lo que refleja percepciones positivas en la interacción laboral. El 22,67 % evaluó las actitudes como "Regulares", mostrando que una parte importante del personal percibe las actitudes como medianamente satisfactorias. Un 20,00 % consideró que las actitudes eran "Muy buenas", destacando que algunos participantes identificaron un entorno laboral con interacciones altamente positivas. Sin embargo, el 17,33 % calificó las actitudes como "Malas", señalando tensiones o actitudes desfavorables, y el menor porcentaje, 12,00 %, describió las actitudes como "Muy malas", evidenciando problemas importantes que afectan la dinámica laboral.

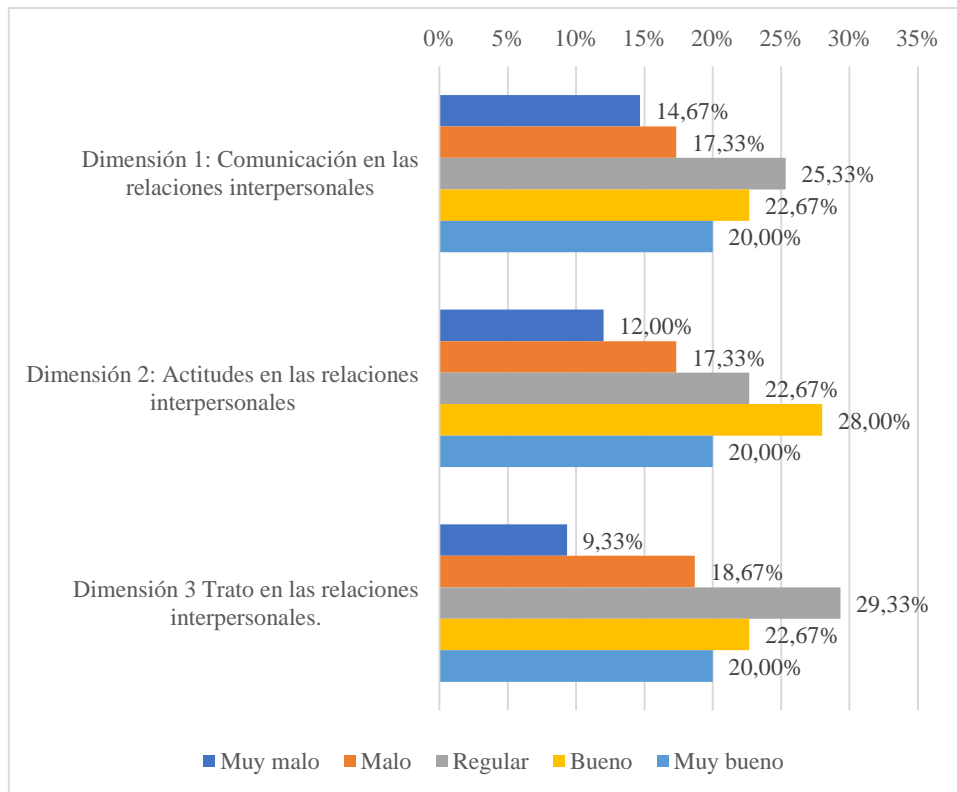
Dimensión 3: Trato en las relaciones interpersonales

Respecto al trato, el mayor porcentaje registrado fue del 29,33 %, donde los encuestados lo calificaron como "Regular", lo que sugiere que una proporción considerable del personal considera que el trato requiere mejoras. El 22,67 % evaluó el trato como "Bueno", reflejando una percepción favorable en este aspecto. Un 20,00 % calificó el trato como "Muy bueno", destacando percepciones positivas de las interacciones en un quinto de los participantes. Por otro lado, el 18,67 % señaló el trato como "Malo", identificando deficiencias importantes en las relaciones, mientras que el 9,33 %, el porcentaje más bajo, lo calificó como "Muy malo", lo que indica problemas graves que requieren atención prioritaria.

En conclusión, los resultados presentados en la tabla y figura 2 destacan que, aunque la mayoría de las percepciones sobre las dimensiones de las relaciones interpersonales se concentran en categorías como "Regular" y "Bueno", existe una proporción considerable de evaluaciones negativas que subrayan la necesidad de implementar estrategias para mejorar la comunicación, las actitudes y el trato en el ambiente laboral.

Figura 2

Nivel de las dimensiones de las relaciones interpersonales del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023



Nota: Tabla desarrollada con datos presentados en la tabla 2

4.2 Análisis descriptivo de la variable “Clima organizacional”

Tabla 3

Nivel de clima organizacional del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023

Categorías	Nº	%
Muy malo	7	9,33
Malo	16	21,33
Regular	20	26,67
Bueno	17	22,67
Muy bueno	15	20,00
Total	75	100,00

Nota: Datos tabulados del cuestionario para medir la variable de clima organizacional aplicado en campo

Interpretación:

En la investigación se interpretaron los resultados obtenidos respecto al nivel de clima organizacional, presentados en la tabla y figura 3.

El mayor porcentaje de los encuestados, representando un 26,67 %, evaluó el nivel de clima organizacional como "Regular". Esto significó que una parte considerable del personal percibió el clima organizacional de su entorno de trabajo como medianamente satisfactorio, indicando un área de mejora dentro del centro quirúrgico.

En segundo lugar, un 22,67 % de los participantes consideró que el clima organizacional era "Bueno". Este grupo significativo mostró que una parte importante del personal tenía una percepción positiva sobre el ambiente de trabajo, lo que podría contribuir favorablemente a la dinámica organizacional en general.

Un 21,33 % de los encuestados calificó el clima organizacional como "Malo". Este porcentaje reflejó preocupaciones notables dentro del ambiente laboral, sugiriendo

la existencia de tensiones o insatisfacciones que podrían afectar negativamente la moral y la productividad del personal.

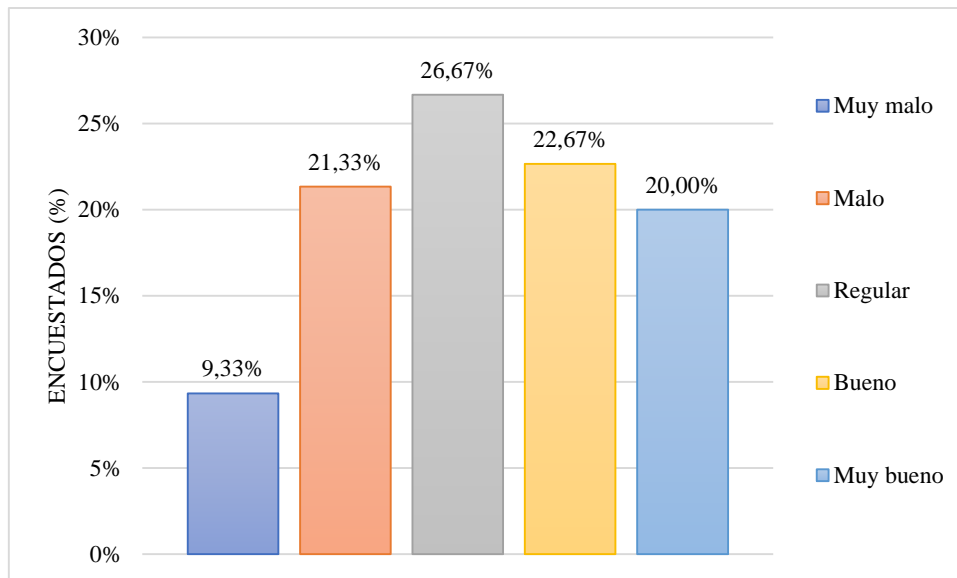
Un 20 % de los encuestados evaluó el clima organizacional como "Muy bueno". Aunque no fue la mayoría, este grupo importante destacó la presencia de un ambiente laboral muy positivo dentro del centro quirúrgico, lo cual podría servir como un modelo a seguir para mejorar las condiciones en otras áreas.

Finalmente, un 9,33 % de los participantes describió el clima organizacional como "Muy malo". Este grupo, aunque el menor, evidenció la existencia de graves problemas en el ambiente de trabajo y el entendimiento mutuo entre algunos miembros del personal, representando un reto crítico para la gestión del clima organizacional.

Los resultados mostraron una distribución variada en la percepción del clima organizacional, con una mayoría indicando niveles regulares o buenos, pero también con una presencia significativa de percepciones negativas que podrían afectar el clima organizacional del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, como se detalla en la tabla y figura 3.

Figura 3

Nivel de clima organizacional del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023



Nota: Tabla desarrollada con datos presentados en la tabla 3.

Tabla 4

Nivel de las dimensiones del clima organizacional del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023

Categorías	Nº	%
Dimensión 1 Sistema individual del clima organizacional.		
Muy malo	6	8,00
Malo	18	24,00
Regular	17	22,67
Bueno	16	21,33
Muy bueno	18	24,00
Total	75	100,00
Dimensión 2 Sistema interpersonal del clima organizacional.		
Muy malo	7	9,33
Malo	18	24,00
Regular	15	20,00
Bueno	20	26,67
Muy bueno	15	20,00
Total	75	100,00
Dimensión 3 Sistema organizacional del clima organizacional		
Muy malo	6	8,00
Malo	16	21,33
Regular	22	29,33
Bueno	18	24,00
Muy bueno	13	17,33
Total	75	100,00

Nota: Datos tabulados del cuestionario para medir la variable de clima organizacional aplicado en campo.

Interpretación:

En la investigación se interpretaron los resultados presentados en la tabla y figura 4, que evalúan las dimensiones del clima organizacional: Sistema individual, Sistema interpersonal y Sistema organizacional. A continuación, se detalla la interpretación por cada dimensión y categoría.

Dimensión 1: Sistema individual del clima organizacional

En esta dimensión, el mayor porcentaje registrado fue del 24,00 %, correspondiente tanto a los encuestados que evaluaron el sistema individual como "Muy bueno" como a aquellos que lo calificaron como "Malo". Estos resultados reflejan una percepción polarizada, con una proporción significativa de respuestas positivas y negativas. El siguiente porcentaje más alto, 22,67 %, fue para quienes consideraron el sistema individual como "Regular", destacando percepciones medianamente satisfactorias. Además, el 21,33 % lo evaluó como "Bueno", indicando una valoración favorable entre una parte relevante de los participantes. Finalmente, el menor porcentaje, 8,00 %, correspondió a quienes lo calificaron como "Muy malo", evidenciando problemas graves en esta dimensión.

Dimensión 2: Sistema interpersonal del clima organizacional

En el sistema interpersonal, el porcentaje más alto fue del 26,67 %, correspondiente a los encuestados que calificaron este sistema como "Bueno", indicando una percepción positiva de las relaciones interpersonales en el entorno laboral. Un 24,00 % de los participantes evaluó el sistema como "Malo", destacando una proporción considerable de percepciones negativas. Un 20,00 % calificó esta dimensión como "Muy bueno", reflejando una percepción altamente positiva en una quinta parte de los encuestados. El 20,00 % lo evaluó como "Regular", señalando áreas de mejora. Finalmente, el porcentaje más bajo, 9,33 %, correspondió a quienes lo calificaron como "Muy malo", evidenciando tensiones significativas en las relaciones interpersonales.

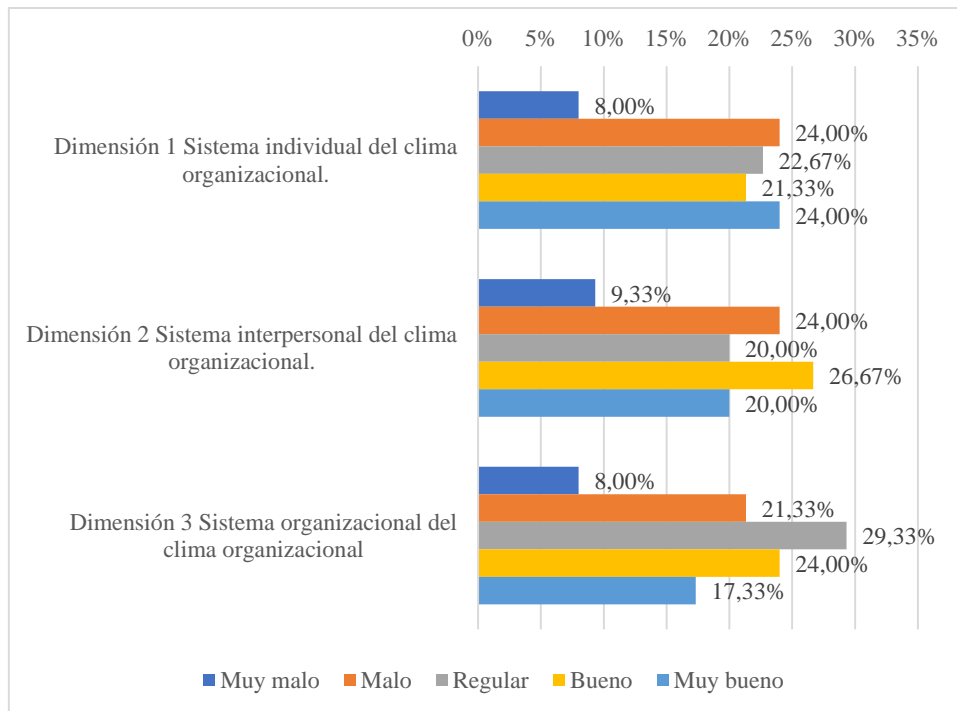
Dimensión 3: Sistema organizacional del clima organizacional

En esta dimensión, el mayor porcentaje fue del 29,33 %, correspondiente a los encuestados que evaluaron el sistema organizacional como "Regular", lo que señala áreas que requieren atención para mejorar. El 24,00 % calificó este sistema como "Bueno", indicando percepciones positivas en una parte relevante de los participantes. Un 17,33 % lo evaluó como "Muy bueno", reflejando valoraciones favorables en una menor proporción. Por otro lado, un 21,33 % lo calificó como "Malo", evidenciando deficiencias importantes en la percepción organizacional. Finalmente, el porcentaje más bajo, 8,00 %, correspondió a quienes lo consideraron "Muy malo", destacando problemas críticos que afectan el desempeño organizacional.

En síntesis, los resultados obtenidos en la tabla y figura 4 muestran percepciones variadas sobre las dimensiones del clima organizacional, predominando las evaluaciones en categorías de "Regular", "Bueno" y "Muy bueno", aunque también se evidenciaron porcentajes significativos en las categorías de "Malo" y "Muy malo". Estos resultados destacan la importancia de implementar estrategias para mejorar tanto los sistemas individual, interpersonal y organizacional, promoviendo un ambiente laboral más armónico y eficiente.

Figura 4

Nivel de las dimensiones del clima organizacional del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023



Nota: Tabla desarrollada con datos presentados en la tabla 4.

Tabla 5

Nivel de los indicadores de la dimensión sistema individual del clima organizacional del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023

Categorías	Nº	%
Nivel de satisfacción de los trabajadores		
Muy malo	7	9,33
Malo	17	22,67
Regular	18	24,00
Bueno	22	29,33
Muy bueno	11	14,67
Total	75	100,00
Nivel de autonomía en el trabajo		
Muy malo	10	13,33
Malo	17	22,67
Regular	17	22,67
Bueno	16	21,33
Muy bueno	15	20,00
Total	75	100,00

Nota: Datos tabulados del cuestionario para medir la variable de clima organizacional aplicado en campo.

Interpretación:

En la investigación se analizaron los indicadores de la dimensión 1: sistema individual del clima organizacional, presentados en la tabla y figura 5, que incluye los niveles de satisfacción de los trabajadores y de autonomía en el trabajo. A continuación, se detalla la interpretación de cada indicador y categoría, ordenados de mayor a menor porcentaje.

Indicador: Nivel de satisfacción de los trabajadores

En este indicador, el mayor porcentaje registrado fue del 29,33 %, correspondiente a los encuestados que calificaron la satisfacción de los trabajadores como "Bueno", lo que refleja una percepción favorable en una proporción significativa del personal. El 24,00 % evaluó este nivel como "Regular", indicando una percepción medianamente satisfactoria. Un 14,67 % lo calificó como "Muy bueno", destacando percepciones positivas en una parte del grupo evaluado. Por otro lado, un 22,67 % consideró el nivel de satisfacción como "Malo", evidenciando tensiones o deficiencias que afectan este aspecto. Finalmente, el menor porcentaje, 9,33 %, correspondió a quienes lo evaluaron como "Muy malo", reflejando problemas graves que podrían impactar negativamente el clima organizacional.

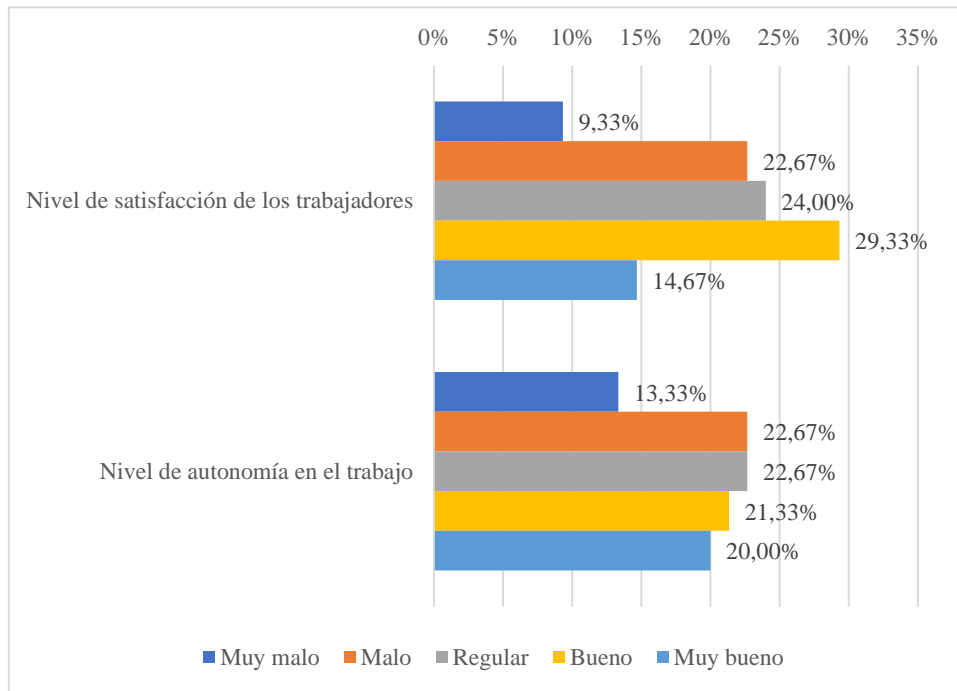
Indicador: Nivel de autonomía en el trabajo

En cuanto a este indicador, el mayor porcentaje fue del 22,67 %, correspondiente tanto a las categorías de "Malo" como de "Regular", lo que indica percepciones compartidas entre la falta de autonomía y un desempeño medianamente satisfactorio en el trabajo. Un 21,33 % calificó la autonomía como "Bueno", reflejando una valoración favorable en una parte significativa de los participantes. Además, un 20,00 % consideró que el nivel de autonomía en el trabajo era "Muy bueno", destacando que una quinta parte del personal percibe un grado óptimo de autonomía. Finalmente, un 13,33 % calificó este indicador como "Muy malo", mostrando percepciones negativas que podrían influir en la productividad y satisfacción laboral.

En síntesis, los resultados presentados en la tabla y figura 5 reflejan que, aunque predominan las categorías "Regular" y "Bueno" en los niveles de satisfacción y autonomía, existen porcentajes significativos de calificaciones negativas, lo que evidencia tensiones y áreas de mejora. Estos hallazgos subrayan la importancia de implementar estrategias organizacionales para reforzar la satisfacción de los trabajadores y mejorar la autonomía en el trabajo, contribuyendo a un clima organizacional más positivo y eficiente.

Figura 5

Nivel de los indicadores de la dimensión sistema individual del clima organizacional del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023



Nota: Tabla desarrollada con datos presentados en la tabla 5.

Tabla 6

Nivel de los indicadores de la dimensión sistema interpersonal del clima organizacional del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023

Categorías	Nº	%
<i>Nivel de relaciones sociales</i>		
Muy malo	8	10,67
Malo	15	20,00
Regular	16	21,33
Bueno	20	26,67
Muy bueno	16	21,33
Total	75	100,00
<i>Nivel de unión y apoyo entre los compañeros de trabajo</i>		
Muy malo	8	10,67
Malo	16	21,33
Regular	20	26,67
Bueno	19	25,33
Muy bueno	12	16,00
Total	75	100,00

Nota: Datos tabulados del cuestionario para medir la variable de clima organizacional aplicado en campo.

Interpretación:

En el marco de la investigación se analizaron los indicadores de la dimensión 2: sistema interpersonal del clima organizacional, presentados en la tabla 6 y representados gráficamente en la figura 6. A continuación, se presenta la interpretación de cada indicador y categoría, ordenados de mayor a menor porcentaje.

Indicador: Nivel de relaciones sociales

El mayor porcentaje registrado fue del 26,67 %, correspondiente a los encuestados que evaluaron las relaciones sociales como "Bueno", lo que refleja percepciones favorables en una proporción significativa de los participantes. Un 21,33 % consideró este indicador como "Regular", indicando una percepción medianamente satisfactoria, mientras que otro 21,33 % lo calificó como "Muy bueno", destacando valoraciones altamente positivas en una parte relevante del personal. Por otro lado, un 20,00 % evaluó las relaciones sociales como "Malo", señalando tensiones o deficiencias en las interacciones sociales del entorno laboral. Finalmente, el menor porcentaje, 10,67 %, correspondió a quienes consideraron estas relaciones como "Muy malas", evidenciando problemas graves en este aspecto del sistema interpersonal.

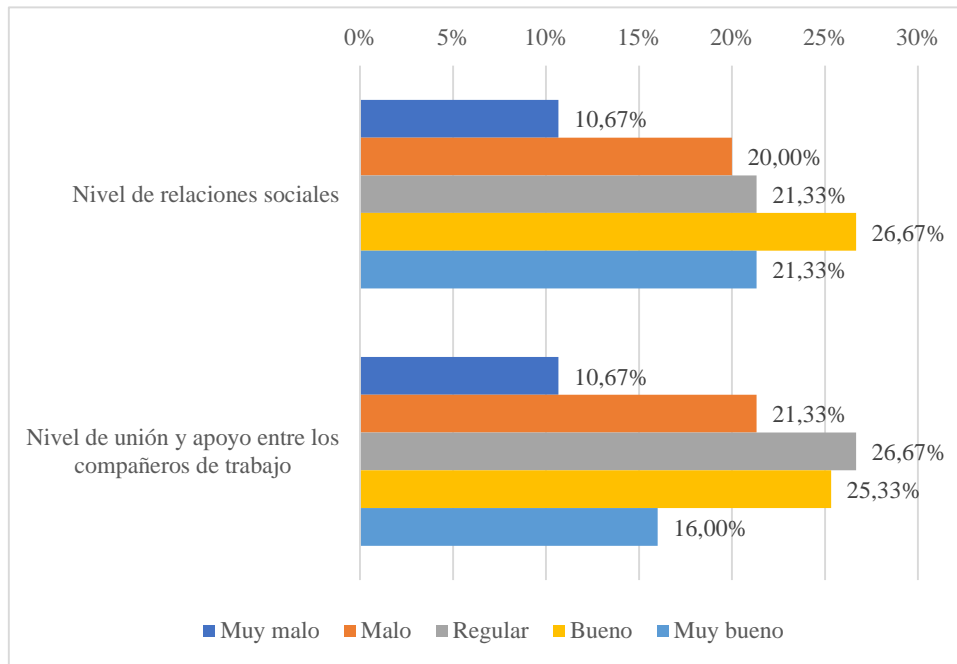
Indicador: Nivel de unión y apoyo entre los compañeros de trabajo

En cuanto al nivel de unión y apoyo, el mayor porcentaje registrado fue del 26,67 %, correspondiente a quienes calificaron este indicador como "Regular", lo que sugiere percepciones que destacan áreas de mejora en el apoyo entre compañeros. El 25,33 % evaluó la unión y apoyo como "Bueno", reflejando una valoración favorable en una proporción importante del personal. Un 16,00 % consideró que el nivel era "Muy bueno", indicando una percepción positiva en menor medida. Por otro lado, un 21,33% calificó este indicador como "Malo", lo que evidencia deficiencias importantes en el entorno de apoyo entre colegas. Finalmente, el 10,67 %, el porcentaje más bajo, correspondió a quienes lo consideraron "Muy malo", señalando problemas significativos en la cohesión y el respaldo entre compañeros.

Los datos presentados en la tabla y figura 6 muestran que, aunque predominan las evaluaciones en las categorías "Bueno" y "Regular", tanto para las relaciones sociales como para la unión y el apoyo entre compañeros, existen porcentajes significativos de respuestas negativas ("Malo" y "Muy malo"). Estos resultados reflejan tensiones que pueden impactar negativamente en el sistema interpersonal del clima organizacional. Por ello, es necesario implementar estrategias que fortalezcan tanto las relaciones sociales como el apoyo mutuo entre el personal, promoviendo un ambiente laboral más colaborativo y positivo.

Figura 6

Nivel de los indicadores de la dimensión sistema interpersonal del clima organizacional del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023



Nota: Tabla desarrollada con datos presentados en la tabla 6.

Tabla 7

Nivel de los indicadores de la dimensión sistema organizacional del clima organizacional del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023

Categorías	Nº	%
<i>Nivel de consideración de directivos</i>		
Muy malo	6	8,00
Malo	15	20,00
Regular	20	26,67
Bueno	21	28,00
Muy bueno	13	17,33
Total	75	100,00
<i>Nivel de beneficios y recompensas</i>		
Muy malo	12	16,00
Malo	13	17,33
Regular	16	21,33
Bueno	19	25,33
Muy bueno	15	20,00
Total	75	100,00
<i>Nivel de motivación y esfuerzo</i>		
Muy malo	12	16,00
Malo	14	18,67
Regular	18	24,00
Bueno	16	21,33
Muy bueno	15	20,00
Total	75	100,00

Muy malo	9	12,00
Malo	12	16,00
Regular	20	26,67
Bueno	21	28,00
Muy bueno	13	17,33
Total	75	100,00

Nota: Datos tabulados del cuestionario para medir la variable de clima organizacional aplicado en campo.

Interpretación:

En el análisis de la dimensión 3: sistema organizacional del clima organizacional, los resultados presentados en la tabla y figura 7 muestran las percepciones del personal respecto a los indicadores de consideración de directivos, beneficios y recompensas, motivación y esfuerzo, y liderazgo de directivos.

Indicador: Nivel de consideración de directivos

El mayor porcentaje registrado fue del 28,00 %, correspondiente a quienes calificaron la consideración de los directivos como "Bueno", lo que indica percepciones favorables hacia este aspecto del sistema organizacional. El 26,67 % evaluó este indicador como "Regular", señalando que una parte importante del personal valora la consideración de los directivos como medianamente satisfactoria. Un 17,33 % lo calificó como "Muy bueno", destacando valoraciones positivas, mientras que un 20,00 % lo evaluó como "Malo", reflejando tensiones o deficiencias en este ámbito. Finalmente, el 8,00 %, el porcentaje más bajo, calificó este nivel como "Muy malo", evidenciando problemas críticos.

Indicador: Nivel de beneficios y recompensas

En este indicador, el mayor porcentaje fue del 25,33 %, correspondiente a quienes calificaron los beneficios y recompensas como "Bueno", mostrando percepciones favorables en una proporción significativa del personal. Un 21,33 % lo evaluó como "Regular", señalando una percepción medianamente satisfactoria, mientras que un 20,00 % lo calificó como "Muy bueno", destacando valoraciones altamente positivas. Por otro lado, un 17,33 % evaluó este indicador como "Malo", reflejando tensiones importantes, y un 16,00 % lo consideró "Muy malo", lo que indica deficiencias graves en este aspecto del sistema organizacional.

Indicador: Nivel de motivación y esfuerzo

Respecto a la motivación y esfuerzo, el mayor porcentaje registrado fue del 24,00 %, correspondiente a quienes calificaron este indicador como "Regular", indicando percepciones medianamente satisfactorias. Un 21,33 % lo evaluó como "Bueno", destacando valoraciones positivas, mientras que un 20,00 % lo calificó como "Muy bueno", reflejando un nivel óptimo de motivación y esfuerzo para una parte del personal. Por otro lado, un 18,67 % calificó este indicador como "Malo", lo que evidencia tensiones, y un 16,00 % lo consideró "Muy malo", señalando problemas críticos en este ámbito.

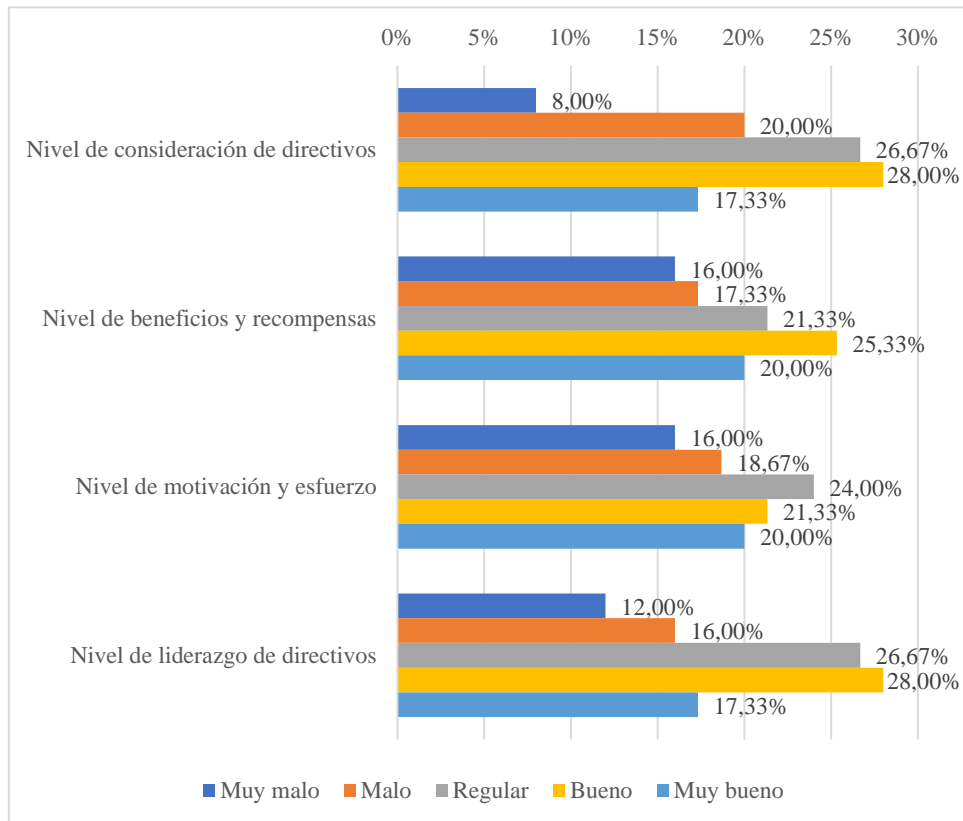
Indicador: Nivel de liderazgo de directivos

En cuanto al liderazgo de los directivos, el mayor porcentaje registrado fue del 28,00 %, correspondiente a quienes calificaron este indicador como "Bueno", lo que refleja percepciones favorables sobre el liderazgo ejercido. Un 26,67 % lo evaluó como "Regular", indicando un nivel medianamente satisfactorio, mientras que un 17,33 % lo calificó como "Muy bueno", destacando percepciones positivas hacia este aspecto del sistema organizacional. Por otro lado, un 16,00 % lo calificó como "Malo", mostrando deficiencias importantes, y un 12,00 %, el porcentaje más bajo, lo consideró "Muy malo", evidenciando problemas significativos.

En conclusión, los resultados de la tabla y figura 7 evidencian que, si bien predominan las categorías "Bueno" y "Regular" en los indicadores del sistema organizacional, existe una proporción considerable de calificaciones negativas que subrayan áreas críticas en consideración de directivos, beneficios, motivación y liderazgo. Estas observaciones resaltan la necesidad de implementar estrategias que fortalezcan estos indicadores, promoviendo un ambiente laboral más equilibrado y satisfactorio.

Figura 7

Nivel de los indicadores de la dimensión sistema organizacional del clima organizacional del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023



Nota: Tabla desarrollada con datos presentados en la tabla 7

4.3 Contrastación de la hipótesis

Para llevar a cabo la parte inferencial de la investigación "Establecer la relación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023", se empleó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, debido a que la muestra estudiada superó las 50 unidades. La prueba de Kolmogorov-Smirnov es adecuada para verificar la normalidad de los datos, lo cual es un paso importante antes de aplicar técnicas estadísticas inferenciales que asumen una distribución normal.

Tabla 8

Prueba de Kolmogorov-Smirnov

Variables y dimensiones	Estadístico	gl	Significancia
Variable 1: Relaciones interpersonales	0,172	75	0,000
Dimensión 1 de la V1: Comunicación	0,143	75	0,001
Dimensión 2 de la V1: Actitudes	0,159	75	0,000
Dimensión 3 de la V1: Trato	0,161	75	0,000
Variable 2: Clima organizacional	0,150	75	0,000

Nota: Tabla desarrollada en SPSSv24.

Los resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov se presentan en la tabla 41. Para la variable 1, "Relaciones interpersonales", se obtuvo un estadístico de 0,172 con una significancia de 0,000. Este resultado indica que la distribución de esta variable no es normal, ya que la significancia es menor que 0,05. Este hallazgo sugiere que las percepciones sobre las relaciones interpersonales entre el personal del centro quirúrgico no siguen una distribución normal.

En cuanto a las dimensiones de la variable 1, la dimensión 1 "Comunicación" presentó un estadístico de 0,143 con una significancia de 0,001, la dimensión 2 "Actitudes" mostró un estadístico de 0,159 con una significancia de 0,000, y la dimensión 3 "Trato" tuvo un estadístico de 0,161 con una significancia

de 0,000. Todos estos resultados indican que ninguna de las dimensiones de la variable 1 sigue una distribución normal, con significancias menores a 0,05, lo que sugiere variabilidad y posibles sesgos en las percepciones de comunicación, actitudes y trato entre el personal.

Para la variable 2, "Clima organizacional", se obtuvo un estadístico de 0,150 con una significancia de 0,000. Al igual que las relaciones interpersonales, este resultado indica que la distribución del clima organizacional no es normal. Esto sugiere que las percepciones sobre el clima organizacional entre el personal del centro quirúrgico no siguen una distribución normal, lo que podría reflejar variabilidad en la experiencia y satisfacción del personal con respecto al ambiente laboral.

Estos resultados tienen importantes implicancias para el análisis inferencial. La no normalidad en las distribuciones sugiere la necesidad de emplear métodos estadísticos no paramétricos o transformar los datos antes de aplicar técnicas paramétricas. La variabilidad en las percepciones del personal respecto a las relaciones interpersonales y el clima organizacional sugiere que existen diferencias significativas en cómo se experimentan estos aspectos dentro del centro quirúrgico

Por otro lado, para establecer los rangos de intensidad del coeficiente de correlación de Pearson, se utilizó la escala propuesta por Hernández y Mendoza (2023). Esta escala facilita la interpretación de la fuerza y dirección de las correlaciones encontradas entre las variables estudiadas, proporcionando un marco claro para evaluar la intensidad de las relaciones.

Los rangos de intensidad del coeficiente de correlación de Pearson es una herramienta valiosa para interpretar la fuerza y dirección de las relaciones entre variables. Esta escala clasifica el coeficiente de correlación, que varía entre -1 y 1, en diferentes niveles de intensidad, permitiendo una comprensión más precisa de cómo se relacionan las variables en estudio.

Tabla 9*Rangos para definir la correlación de Spearman*

Rango	Dirección	Nivel
- 0,91 a -1,00	Inversa	Perfecta.
- 0,76 a -0,90	Inversa	Muy fuerte.
- 0,51 a - 0,75	Inversa	Considerable.
- 0,11 a - 0,50	Inversa	Media
- 0,01 a - 0,10	Inversa	Débil.
0,00		No existe.
0,01 a 0,10	Directa	Débil.
0,11 a 0,50	Directa	Media.
0,51 a 0,75	Directa	Considerable.
0,76 a 0,90	Directa	Muy fuerte.
0,91 a 1,00	Directa	Perfecta.

Nota: Tomada de Hernández y Mendoza (7).

4.3.1. Comprobación de la hipótesis general

a. Planteamiento de la hipótesis general nula

Para comprobar la hipótesis general de la investigación, se formuló una hipótesis nula (H_0) que sugiere que no hay una relación significativa entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional, y una hipótesis alterna (H_i), que, en este caso es la hipótesis general de la investigación y que propone lo contrario.

H_0 : Las relaciones interpersonales NO se relacionan con el clima organizacional percibido por el personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023.

H_a Las relaciones interpersonales se relacionan con el clima organizacional percibido por el personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023.

b. Fijación del nivel de significancia (α)

Para probar la hipótesis de que las relaciones interpersonales se relacionan con el clima organizacional percibido por el personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023, se estableció un nivel de significancia (α) del 5 % ($\alpha = 0,05$). Este nivel de significancia es el umbral que se utiliza para determinar si los resultados observados son suficientemente improbables bajo la hipótesis nula (H_0), que en este caso sería que no hay una relación significativa entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional. La regla que se establece es la siguiente:

- Si el p-valor es mayor que α ($p > 0,05$), no se rechaza la hipótesis nula (H_0). Esto significa que los datos no proporcionan suficiente evidencia para concluir que existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional. En este caso, se acepta la hipótesis nula, es decir, que no hay una relación significativa.

- Si el p-valor es menor que α ($p < 0,05$), se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a). Esto indica que los datos sí proporcionan suficiente evidencia para concluir que existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional. En este caso, se acepta la hipótesis general de la investigación, es decir, que las relaciones interpersonales se relacionan con el clima organizacional.

c. Determinación del estadístico para probar la hipótesis.

Inicialmente, se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para comprobar si los datos seguían una distribución normal. En el marco de la hipótesis general de esta investigación, esta prueba sirvió para validar la suposición de normalidad de los datos. Los resultados obtenidos, que se presentan en la tabla 18, son los siguientes:

$p=0,000$ para la Variable 1: Relaciones interpersonales.

$p=0,000$ para la Variable 2: Clima organizacional.

Como se puede observar, ambos p-valores son menores que el nivel de significancia establecido ($p < 0,05$). Esto indica que las distribuciones de las variables no son normales. Al no cumplir con el supuesto de normalidad, es necesario utilizar una prueba no paramétrica para contrastar la hipótesis general de la investigación.

Por ese motivo, se decidió emplear la prueba de correlación de Spearman. Esta prueba es adecuada para variables en las que al menos una no sigue una distribución normal. La prueba de Spearman permite medir la fuerza y dirección de la asociación entre dos variables ordinales o continuas, proporcionando una manera robusta de analizar los datos sin requerir la normalidad de las distribuciones. La fórmula es la siguiente:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{r(r^2 - 1)}$$

En la fórmula, se tiene lo siguiente:

r_s = Representa el coeficiente de correlación de rangos de Spearman.

d = Denota la diferencia entre los rangos.

n = Indica el número de observaciones realizadas.

Utilizando el programa SPSS versión 24, se llevó a cabo la prueba de correlación de Spearman. Esta prueba se empleó para medir la relación entre las variables de interés, específicamente porque las dos variables no siguen una distribución normal. SPSS facilitó el cálculo del coeficiente de correlación de Spearman (r_s), el cual indica tanto la fuerza como la dirección de la relación entre las variables. Este análisis permitió obtener resultados precisos y confiables sobre la relación entre las variables, validando así la hipótesis de investigación con una metodología adecuada para datos no paramétricos:

Tabla 10

Relación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional de personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023"
Estadístico de Spearman para la hipótesis general

		Variable 1: Relaciones interpersonales	Variable 2: Clima organizacional.	
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	0,769
	Variable 1: Relaciones interpersonales.	Sig. (bilateral)		0,000
		N	75	75
		Coeficiente de correlación	0,769	1,000
	Variable 2: Clima organizacional.	Sig. (bilateral)	0,000	
		N	75	75

Nota: La tabla se procesó en SPSS con los datos del instrumento.

d. Interpretación de la prueba estadística.

– Significancia bilateral

La significancia bilateral (p-valor) obtenida para la correlación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional es $p=0,000$. Dado que este p-valor es menor que el nivel de significancia establecido ($\alpha = 0,05$), se rechaza la hipótesis nula (H_0). Esto implica que los datos proporcionan suficiente evidencia para afirmar que existe una relación significativa entre

las relaciones interpersonales y el clima organizacional. En consecuencia, se acepta la hipótesis general de la investigación: "Las relaciones interpersonales se relacionan con el clima organizacional del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023".

– **Dirección de la relación**

El coeficiente de correlación de Spearman obtenido es $r_s=0,769$. Este valor positivo indica que la relación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional es positiva. En términos prácticos, esto significa que a medida que las relaciones interpersonales mejoran, el clima organizacional también tiende a mejorar. Inversamente, si las relaciones interpersonales se deterioran, el clima organizacional también se verá afectado negativamente.

– **Intensidad de la relación**

Según la escala propuesta por Hernández y Mendoza (7), un coeficiente de correlación de $r_s=0,769$ se clasifica como una relación fuerte. La fuerza de esta relación indica que las mejoras en las relaciones interpersonales tienen una relación fuerte en la percepción del clima organizacional, lo que subraya la importancia de fomentar buenas prácticas de interacción entre el personal.

4.3.2. *Comprobación de la primera hipótesis específica*

a. **Planteamiento de la primera hipótesis específica nula**

Para comprobar la primera hipótesis específica de la investigación, se formuló una hipótesis nula (H_0) que sugiere que no hay una relación significativa entre la comunicación de las relaciones interpersonales y el clima organizacional, y una hipótesis alterna (H_i), que, en este caso es la primera hipótesis específica de la investigación y que propone lo contrario.

H_0 : La comunicación de las relaciones interpersonales NO se relacionan con el clima organizacional percibido por el personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023.

H_a La comunicación de las relaciones interpersonales se relacionan con el clima organizacional percibido por el personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023.

b. **Fijación del nivel de significancia (α)**

Para probar la hipótesis de que la comunicación de las relaciones interpersonales se relaciona con el clima organizacional percibido por el personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023, se estableció un nivel de significancia (α) del 5% ($\alpha = 0,05$). Este nivel de significancia es el umbral que se utiliza para determinar si los resultados observados son suficientemente improbables bajo la hipótesis nula (H_0), que en este caso sería que no hay una relación significativa entre la comunicación de las relaciones interpersonales y el clima organizacional. La regla que se establece es la siguiente:

- Si el p-valor es mayor que α ($p > 0,05$), no se rechaza la hipótesis nula (H_0). Esto significa que los datos no proporcionan suficiente evidencia para concluir que existe una relación significativa entre la comunicación de las relaciones

interpersonales y el clima organizacional. En este caso, se acepta la hipótesis nula, es decir, que no hay una relación significativa.

- Si el p-valor es menor que α ($p < 0,05$), se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a). Esto indica que los datos sí proporcionan suficiente evidencia para concluir que existe una relación significativa entre la comunicación de las relaciones interpersonales y el clima organizacional. En este caso, se acepta la primera hipótesis específica de la investigación, es decir, que la comunicación de las relaciones interpersonales se relaciona con el clima organizacional.

c. Determinación del estadístico para probar la hipótesis.

Inicialmente, se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para comprobar si los datos seguían una distribución normal. En el marco de la primera hipótesis específica de esta investigación, esta prueba sirvió para validar la suposición de normalidad de los datos. Los resultados obtenidos, que se presentan en la tabla 18, son los siguientes:

$p=0,000$ para la dimensión 1 de la variable 1: Comunicación de las relaciones interpersonales.

$p=0,001$ para a variable 2: Clima organizacional.

Como se puede observar, ambos p-valores son menores que el nivel de significancia establecido ($p < 0,05$). Esto indica que las distribuciones de las variables no son normales. Al no cumplir con el supuesto de normalidad, es necesario utilizar una prueba no paramétrica para contrastar la primera hipótesis específica de la investigación.

Por ese motivo, se decidió emplear la prueba de correlación de Spearman. Esta prueba es adecuada para variables en las que al menos una no sigue una distribución normal. La prueba de Spearman permite medir la fuerza y dirección de la asociación entre dos variables ordinales o continuas, proporcionando una manera robusta de analizar los datos sin requerir la normalidad de las distribuciones. La fórmula es la siguiente:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{r(r^2 - 1)}$$

En la fórmula, se tiene lo siguiente:

r_s = Representa el coeficiente de correlación de rangos de Spearman.

d = Denota la diferencia entre los rangos.

n = Indica el número de observaciones realizadas.

Utilizando el programa SPSS versión 24, se llevó a cabo la prueba de correlación de Spearman. Esta prueba se empleó para medir la relación entre las variables de interés, específicamente porque las dos variables no siguen una distribución normal. SPSS facilitó el cálculo del coeficiente de correlación de Spearman (r_s), el cual indica tanto la fuerza como la dirección de la relación entre las variables. Este análisis permitió obtener resultados precisos y confiables sobre la relación entre las variables, validando así la hipótesis de investigación con una metodología adecuada para datos no paramétricos:

Tabla 11

Comunicación de las relaciones interpersonales y clima organizacional del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023

		Dimensión 1 de la variable 1: Comunicación de las relaciones interpersonales	Variable 2: Clima organizacional.
Rho de Spearman	Dimensión 1 de la variable 1: Comunicación de las relaciones interpersonales.	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	75
	Variable 2: Clima organizacional.	Coefficiente de correlación	0,765
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	75

Nota: La tabla se procesó en SPSS con los datos del instrumento.

d. Interpretación de la prueba estadística.

– Significancia bilateral

La significancia bilateral (p-valor) obtenida para la correlación entre la comunicación de las relaciones interpersonales y el clima organizacional es $p=0,000$. Dado que este p-valor es menor que el nivel de significancia establecido ($\alpha = 0,05$), se rechaza la hipótesis nula (H_0). Esto implica que los datos proporcionan suficiente evidencia para afirmar que existe una relación significativa entre la comunicación de las relaciones interpersonales y el clima organizacional. En consecuencia, se acepta la primera hipótesis específica de la investigación: "La comunicación de las relaciones interpersonales se relacionan con el clima organizacional percibido por el personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023".

– **Dirección de la relación**

El coeficiente de correlación de Spearman obtenido es $r_s=0,765$. Este valor positivo indica que la relación entre la comunicación de las relaciones interpersonales y el clima organizacional es positiva. En términos prácticos, esto significa que a medida que la comunicación de las relaciones interpersonales mejora, el clima organizacional también tiende a mejorar. Inversamente, si la comunicación de las relaciones interpersonales se deteriora, el clima organizacional también se verá afectado negativamente.

– **Intensidad de la relación**

Según la escala propuesta por Hernández y Mendoza (30), un coeficiente de correlación de $r_s=0,765$ se clasifica como una relación fuerte. La fuerza de esta relación indica que las mejoras en la comunicación de las relaciones interpersonales tienen una relación fuerte en la percepción del clima organizacional, lo que subraya la importancia de fomentar buenas prácticas de interacción entre el personal.

4.3.3. *Comprobación de la segunda hipótesis específica*

a. **Planteamiento de la segunda hipótesis específica nula**

Para comprobar la segunda hipótesis específica de la investigación, se formuló una hipótesis nula (H_0) que sugiere que no hay una relación significativa entre las actitudes de las relaciones interpersonales y el clima organizacional, y una hipótesis alterna (H_i), que, en este caso es la segunda hipótesis específica de la investigación y que propone lo contrario.

H_0 : Las actitudes de las relaciones interpersonales NO se relacionan con el clima organizacional percibido por el personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023.

H_a Las actitudes de las relaciones interpersonales se relacionan con el clima organizacional percibido por el personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023.

b. **Fijación del nivel de significancia (α)**

Para probar la hipótesis de que las actitudes de las relaciones interpersonales se relacionan con el clima organizacional percibido por el personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023, se estableció un nivel de significancia (α) del 5% ($\alpha = 0,05$). Este nivel de significancia es el umbral que se utiliza para determinar si los resultados observados son suficientemente improbables bajo la hipótesis nula (H_0), que en este caso sería que no hay una relación significativa entre las actitudes de las relaciones interpersonales y el clima organizacional. La regla que se establece es la siguiente:

- Si el p-valor es mayor que α ($p > 0,05$), no se rechaza la hipótesis nula (H_0). Esto significa que los datos no proporcionan suficiente evidencia para concluir que existe una relación significativa entre las actitudes de las relaciones

interpersonales y el clima organizacional. En este caso, se acepta la hipótesis nula, es decir, que no hay una relación significativa.

- Si el p-valor es menor que α ($p < 0,05$), se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a). Esto indica que los datos sí proporcionan suficiente evidencia para concluir que existe una relación significativa entre las actitudes de las relaciones interpersonales y el clima organizacional. En este caso, se acepta la segunda hipótesis específica de la investigación, es decir, que las actitudes de las relaciones interpersonales se relacionan con el clima organizacional.

c. **Determinación del estadístico para probar la hipótesis.**

Inicialmente, se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para comprobar si los datos seguían una distribución normal. En el marco de la segunda hipótesis específica de esta investigación, esta prueba sirvió para validar la suposición de normalidad de los datos. Los resultados obtenidos, que se presentan en la tabla 18, son los siguientes:

$p=0,000$ para la dimensión 2 de la variable 1: Actitud de las relaciones interpersonales.

$p=0,000$ para la variable 2: Clima organizacional.

Como se puede observar, ambos p-valores son menores que el nivel de significancia establecido ($p < 0,05$). Esto indica que las distribuciones de las variables no son normales. Al no cumplir con el supuesto de normalidad, es necesario utilizar una prueba no paramétrica para contrastar la segunda hipótesis específica de la investigación.

Por ese motivo, se decidió emplear la prueba de correlación de Spearman. Esta prueba es adecuada para variables en las que al menos una no sigue una distribución normal. La prueba de Spearman permite medir la fuerza y dirección de la asociación entre dos variables ordinales o continuas, proporcionando una manera robusta de analizar los datos sin requerir la normalidad de las distribuciones. La fórmula es la siguiente:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{r(r^2 - 1)}$$

En la fórmula, se tiene lo siguiente:

r_s = Representa el coeficiente de correlación de rangos de Spearman.

d = Denota la diferencia entre los rangos.

n = Indica el número de observaciones realizadas.

Utilizando el programa SPSS versión 24, se llevó a cabo la prueba de correlación de Spearman. Esta prueba se empleó para medir la relación entre las variables de interés, específicamente porque las dos variables no siguen una distribución normal. SPSS facilitó el cálculo del coeficiente de correlación de Spearman (r_s), el cual indica tanto la fuerza como la dirección de la relación entre las variables. Este análisis permitió obtener resultados precisos y confiables sobre la relación entre las variables, validando así la hipótesis de investigación con una metodología adecuada para datos no paramétricos:

Tabla 12

Actitudes de las relaciones interpersonales y clima organizacional del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023

		Dimensión 2 de la variable 1: Actitud de las relaciones interpersonales.	Variable 2: Clima organizacional.
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000
	Dimensión 2 de la variable 1: Actitud de las relaciones interpersonales.	Sig. (bilateral)	0,000
		N	75
		Coefficiente de correlación	0,776
	Variable 2: Clima organizacional.	Sig. (bilateral)	0,000
		N	75

Nota: La tabla se procesó en SPSS con los datos del instrumento.

d. Interpretación de la prueba estadística.**– Significancia bilateral**

La significancia bilateral (p-valor) obtenida para la correlación entre las actitudes de las relaciones interpersonales y el clima organizacional es $p=0,000$. Dado que este p-valor es menor que el nivel de significancia establecido ($\alpha = 0,05$), se rechaza la hipótesis nula (H_0). Esto implica que los datos proporcionan suficiente evidencia para afirmar que existe una relación significativa entre las actitudes de las relaciones interpersonales y el clima organizacional. En consecuencia, se acepta la segunda hipótesis específica de la investigación: "Las actitudes de las relaciones interpersonales se relacionan con el clima organizacional percibido por el personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023".

– Dirección de la relación

El coeficiente de correlación de Spearman obtenido es $r_s=0,776$. Este valor positivo indica que la relación entre las actitudes de las relaciones interpersonales y el clima organizacional es positiva. En términos prácticos, esto significa que a medida que las actitudes de las relaciones interpersonales mejora, el clima organizacional también tiende a mejorar. Inversamente, si las actitudes de las relaciones interpersonales se deterioran, el clima organizacional también se verá afectado negativamente.

– Intensidad de la relación

Según la escala propuesta por Hernández y Mendoza (30), un coeficiente de correlación de $r_s=0,776$ se clasifica como una relación fuerte. La fuerza de esta relación indica que las mejoras en las actitudes de las relaciones

interpersonales tienen una relación fuerte en la percepción del clima organizacional, lo que subraya la importancia de fomentar buenas prácticas de interacción entre el personal.

4.3.4. Comprobación de la tercera hipótesis específica

a. Planteamiento de la tercera hipótesis específica nula

Para comprobar la tercera hipótesis específica de la investigación, se formuló una hipótesis nula (H_0) que sugiere que no hay una relación significativa entre el trato de las relaciones interpersonales y el clima organizacional, y una hipótesis alterna (H_i), que, en este caso es la tercera hipótesis específica de a investigación y que propone lo contrario.

H_0 : El trato de las relaciones interpersonales NO se relacionan con el clima organizacional percibido por el personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023.

H_a El trato de las relaciones interpersonales se relacionan con el clima organizacional percibido por el personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023.

b. Fijación del nivel de significancia (α)

Para probar la hipótesis de que el trato de las relaciones interpersonales se relaciona con el clima organizacional percibido por el personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023, se estableció un nivel de significancia (α) del 5% ($\alpha = 0,05$). Este nivel de significancia es el umbral que se utiliza para determinar si los resultados observados son suficientemente improbables bajo la hipótesis nula (H_0), que en este caso sería que no hay una relación significativa entre el trato de las relaciones interpersonales y el clima organizacional. La regla que se establece es la siguiente:

- Si el p-valor es mayor que α ($p > 0,05$), no se rechaza la hipótesis nula (H_0). Esto significa que los datos no proporcionan suficiente evidencia para concluir que existe una relación significativa entre el trato de las relaciones interpersonales y

el clima organizacional. En este caso, se acepta la hipótesis nula, es decir, que no hay una relación significativa.

- Si el p-valor es menor que α ($p < 0,05$), se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a). Esto indica que los datos sí proporcionan suficiente evidencia para concluir que existe una relación significativa entre el trato de las relaciones interpersonales y el clima organizacional. En este caso, se acepta la tercera hipótesis específica de la investigación, es decir, que el trato de las relaciones interpersonales se relaciona con el clima organizacional.

c. Determinación del estadístico para probar la hipótesis.

Inicialmente, se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para comprobar si los datos seguían una distribución normal. En el marco de la tercera hipótesis específica de esta investigación, esta prueba sirvió para validar la suposición de normalidad de los datos. Los resultados obtenidos, que se presentan en la tabla 18, son los siguientes:

$p=0,000$ para la dimensión 2 de la variable 1: Trato de las relaciones interpersonales.

$p=0,000$ para la variable 2: Clima organizacional.

Como se puede observar, ambos p-valores son menores que el nivel de significancia establecido ($p < 0,05$). Esto indica que las distribuciones de las variables no son normales. Al no cumplir con el supuesto de normalidad, es necesario utilizar una prueba no paramétrica para contrastar la tercera hipótesis específica de la investigación.

Por ese motivo, se decidió emplear la prueba de correlación de Spearman. Esta prueba es adecuada para variables en las que al menos una no sigue una distribución normal. La prueba de Spearman permite medir la fuerza y dirección de la asociación entre dos variables ordinales o continuas, proporcionando una manera robusta de analizar los datos sin requerir la normalidad de las distribuciones. La fórmula es la siguiente:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{r(r^2 - 1)}$$

En la fórmula, se tiene lo siguiente:

r_s = Representa el coeficiente de correlación de rangos de Spearman.

d = Denota la diferencia entre los rangos.

n = Indica el número de observaciones realizadas.

Utilizando el programa SPSS versión 24, se llevó a cabo la prueba de correlación de Spearman. Esta prueba se empleó para medir la relación entre las variables de interés, específicamente porque las dos variables no siguen una distribución normal. SPSS facilitó el cálculo del coeficiente de correlación de Spearman (r_s), el cual indica tanto la fuerza como la dirección de la relación entre las variables. Este análisis permitió obtener resultados precisos y confiables sobre la relación entre las variables, validando así la hipótesis de investigación con una metodología adecuada para datos no paramétricos:

Tabla 13

Trato de las relaciones interpersonales y clima organizacional del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023

		Dimensión 2 de la variable 1: Trato de las relaciones interpersonales.	Variable 2: Clima organizacional.
Rho de Spearman	Dimensión 3 de la variable 1: Trato de las relaciones interpersonales.	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,648
		N	75
		Coefficiente de correlación	0,648
	Variable 2: Clima organizacional.	Sig. (bilateral)	1,000
		N	75

Nota: La tabla se procesó en SPSS con los datos del instrumento.

d. Interpretación de la prueba estadística.**– Significancia bilateral**

La significancia bilateral (p-valor) obtenida para la correlación entre el trato de las relaciones interpersonales y el clima organizacional es $p=0,000$. Dado que este p-valor es menor que el nivel de significancia establecido ($\alpha = 0,05$), se rechaza la hipótesis nula (H_0). Esto implica que los datos proporcionan suficiente evidencia para afirmar que existe una relación significativa entre el trato de las relaciones interpersonales y el clima organizacional. En consecuencia, se acepta la tercera hipótesis específica de la investigación: "El trato de las relaciones interpersonales se relacionan con el clima organizacional percibido por el personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023".

– Dirección de la relación

El coeficiente de correlación de Spearman obtenido es $r_s=0,648$. Este valor positivo indica que la relación entre el trato de las relaciones interpersonales y el clima organizacional es positiva. En términos prácticos, esto significa que a medida que el trato de las relaciones interpersonales mejora, el clima organizacional también tiende a mejorar. Inversamente, si el trato de las relaciones interpersonales se deteriora, el clima organizacional también se verá afectado negativamente.

– Intensidad de la relación

Según la escala propuesta por Hernández y Mendoza (30), un coeficiente de correlación de $r_s=0,648$ se clasifica como una relación considerable. La fuerza de esta relación indica que las mejoras en el trato de las relaciones interpersonales tienen una relación considerable en la percepción del clima organizacional, lo que subraya la importancia de fomentar buenas prácticas de interacción entre el personal.

DISCUSIÓN

El objetivo principal de esta investigación fue establecer la relación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por el personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna durante el año 2023. Este objetivo surgió de la necesidad de comprender cómo las dinámicas humanas dentro del entorno laboral impactan la percepción del clima organizacional y cómo este puede influir en la calidad del trabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores. Se buscó no solo medir esta relación, sino también identificar áreas críticas y fortalezas que permitan implementar estrategias de mejora en las interacciones humanas dentro del hospital.

Los resultados descriptivos relacionados con el objetivo general se presentan en la tabla 1, donde se evidenció que el 28 % de los encuestados calificó las relaciones interpersonales como "Regulares", lo que resalta la necesidad de implementar mejoras en este ámbito. Por otro lado, el 26,67 % evaluó estas relaciones como "Buenas", reflejando percepciones positivas que podrían favorecer el clima organizacional. Un 18,67 % describió las relaciones como "Malas", indicando tensiones que podrían generar conflictos internos o afectar la dinámica laboral. Asimismo, el 17,33 % consideró las relaciones como "Muy buenas", destacando que una proporción significativa de los participantes valora positivamente las interacciones en el entorno laboral. Sin embargo, un 9,33 % las evaluó como "Muy malas", evidenciando problemas graves en las interacciones y comunicación. Estos resultados revelan un panorama diverso y resaltan la importancia de atender tanto las áreas críticas como de potenciar las fortalezas existentes.

El análisis inferencial de la hipótesis general se basó en la correlación de Spearman, cuyos resultados se encuentran en la tabla 10. El valor de significancia bilateral obtenido fue de $p=0,000$, lo que permitió rechazar la hipótesis nula y confirmar la existencia de una relación significativa entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional. El coeficiente de correlación ($r_s=0,769$) indicó una relación positiva fuerte, lo que sugiere que cuando las relaciones interpersonales mejoran, el clima organizacional también se beneficia considerablemente. Este hallazgo refuerza la idea de

que el fortalecimiento de las interacciones humanas en el lugar de trabajo puede ser un factor clave para crear un ambiente laboral más armónico y productivo.

En cuanto al primer objetivo específico, este se enfocó en determinar la relación entre la comunicación en las relaciones interpersonales y el clima organizacional. La comunicación es un pilar fundamental en cualquier dinámica organizacional, ya que facilita la transmisión de información, reduce los malentendidos y fomenta la colaboración entre los miembros de un equipo. Los resultados descriptivos de este objetivo, presentados en la tabla 2, muestran que el 25,33 % de los encuestados calificó la comunicación como "Regular", lo que evidencia una percepción medianamente adecuada de este aspecto. Un 22,67 % consideró la comunicación como "Buena", mientras que un 20 % la evaluó como "Muy buena", reflejando interacciones efectivas en una proporción considerable del personal. Por otro lado, el 17,33 % calificó la comunicación como "Mala" y el 14,67 % como "Muy mala", destacando la existencia de problemas significativos que podrían afectar negativamente el trabajo en equipo y el clima organizacional.

El análisis inferencial de la primera hipótesis específica se presenta en la tabla 11. El p-valor obtenido fue de $p=0,000$, lo que confirma la existencia de una relación significativa entre la comunicación en las relaciones interpersonales y el clima organizacional. El coeficiente de correlación ($r_s=0,765$) reflejó una relación positiva fuerte, lo que significa que una mejora en la comunicación se asocia directamente con un clima organizacional más favorable. Esto subraya la necesidad de implementar estrategias que promuevan una comunicación abierta, clara y efectiva, especialmente en un entorno tan exigente como el quirúrgico.

En cuanto a la discusión con los antecedentes, enfocado en la relación entre la comunicación y el clima organizacional, se encontró una correlación positiva fuerte ($r_s=0,765$), lo que subraya la importancia de una comunicación efectiva para mejorar el ambiente laboral. Este resultado está alineado con la investigación de Farida et al. (2022), quienes reportaron una relación significativa ($r_y=0,707$) entre la efectividad de la comunicación interpersonal y el clima organizacional. Ambos estudios destacan la

necesidad de fortalecer las habilidades comunicativas dentro de las organizaciones para reducir malentendidos y fomentar el trabajo en equipo. Sin embargo, mientras la investigación del hospital se centra en un entorno quirúrgico, Farida et al. analizaron un contexto educativo, lo que podría explicar algunas diferencias en la intensidad de las relaciones observadas.

El segundo objetivo específico se centró en analizar la relación entre las actitudes en las relaciones interpersonales y el clima organizacional. Las actitudes influyen directamente en la calidad de las interacciones humanas, ya que determinan el grado de cooperación, empatía y respeto entre los colaboradores. Según los resultados descriptivos presentados en la tabla 2, el 28 % de los encuestados calificó las actitudes como "Buenas", reflejando una percepción favorable en este aspecto. Un 22,67 % las evaluó como "Regulares", y un 20 % como "Muy buenas", lo que indica que un porcentaje significativo del personal valora positivamente este componente de las relaciones interpersonales. Sin embargo, el 17,33 % las calificó como "Malas" y un 12 % como "Muy malas", destacando tensiones y conflictos que podrían afectar la cohesión del equipo.

En la tabla 12 se presentan los resultados inferenciales de la segunda hipótesis específica, donde se encontró un p-valor de $p=0,000$, confirmando una relación significativa entre las actitudes en las relaciones interpersonales y el clima organizacional. El coeficiente de correlación ($r_s=0,776$) evidenció una relación positiva fuerte, lo que resalta la importancia de fomentar actitudes positivas entre el personal para promover un entorno laboral más armónico y eficiente.

El tercer objetivo específico tuvo como finalidad medir la relación entre el trato en las relaciones interpersonales y el clima organizacional. El trato es un indicador clave de cómo se perciben y respetan las interacciones diarias entre los colaboradores. Los resultados descriptivos del tercer objetivo, presentados en la tabla 2, muestran que el 29,33 % de los participantes calificó el trato como "Regular", mientras que un 22,67 % lo describió como "Bueno", y un 20% como "Muy bueno". Sin embargo, un 18,67 % evaluó el trato como "Malo" y un 9,33 % como "Muy malo", indicando que un porcentaje importante del personal percibe problemas en este aspecto.

El análisis inferencial relacionado con la tercera hipótesis específica se encuentra en la tabla 13. El p-valor obtenido fue de $p=0,000$, confirmando una relación significativa entre el trato en las relaciones interpersonales y el clima organizacional. El coeficiente de correlación ($r_s=0,648$) mostró una relación positiva moderada, lo que sugiere que mejoras en el trato interpersonal tienen un impacto positivo en el clima organizacional, aunque no tan fuerte como en los otros dos componentes analizados.

Esta investigación confirma que las relaciones interpersonales, en sus dimensiones de comunicación, actitudes y trato, tienen una relación significativa con el clima organizacional. Estos hallazgos enfatizan la importancia de implementar estrategias que fortalezcan las relaciones humanas dentro del hospital, mejorando así el ambiente laboral y, potencialmente, la calidad del servicio que ofrece el personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna.

A nivel internacional estos resultados respaldan lo hallado por Farida et al. (7) quienes pudieron establecer que el 50 % de entrevistados relaciona el clima organizacional con la efectividad de la comunicación interpersonal alineada con el autoconcepto. La prueba de coeficiente de determinación halló un $r_y=0,707$ que indica que existe una relación significativa entre la efectividad de la comunicación interpersonal y el clima organizacional.

También se respalda a Robingah et al. (8) quienes pudieron establecer que hay una influencia directa a partir del coeficiente ruta en las dimensiones de competencia pedagógica ($B=0,185$), empoderamiento ($B=0,245$), clima organizacional ($B=0,545$) y comunicación interpersonal ($B=0,545$). Asimismo, se puede establecer que era necesario realizar una mejora en el clima organizacional y la comunicación interpersonal en las situaciones analizadas. Se halló también que clima organizacional tiene una relación con la comunicación interpersonal ($B=0,532$).

Igualmente se respalda a Maulana y Abadiyah (9) quienes lograron establecer que la comunicación intrapersonal tiene un efecto en el clima organizacional, asimismo, la comunicación interpersonal también favorecía a un comportamiento productivo que es

mediado por el clima organizacional. La mitigación puede establecer la relación entre las variables comunicación interpersonal y clima organizacional ($p=0,012$), la cual, es positiva, pero de baja intensidad ($r=0,230$).

Asimismo, se respalda a Lugo et al. (10) quienes concluyeron que el clima organizacional se relaciona con las relaciones interpersonales. También que la personalidad y el estado afectivo influyen en el sistema de unas adecuadas relaciones interpersonales. La investigación logró establecer que para los investigados las relaciones interpersonales mejoran la unidad de confianza y amistad (100 %), el clima y el ambiente (43 %), así como la comunicación (36 %).

A nivel nacional se respalda a Romero (11) quien encontró que el 40 % de los trabajadores encuentran el clima organizacional en un nivel excelente y el 23 % en un nivel regular, por otro lado, el 43 % consideró que las relaciones interpersonales eran buenas y el 18 % las consideró regulares. La investigación concluyó mediante la prueba de correlación de Spearman que existe una correlación positiva de nivel moderado entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales ($p=0,000$; $r_s=0,528$).

También se respalda a Berrocal (12) quien pudo establecer que para el 73,3 % de los trabajadores en nivel de clima organizacional era regular, mientras que para el 86,7 % las relaciones interpersonales también eran regulares. La investigación pudo concluir, mediante la prueba de correlación de Spearman, que el clima organizacional se relaciona con las relaciones interpersonales ($p=0,000$; $r_s=0,619$). Igualmente se pudo establecer que las relaciones interpersonales se relacionan con la estructura organizacional ($p=0,000$; $r_s=0,400$), con el trabajo en equipo ($p=0,000$; $r_s=0,517$), con el espacio laboral ($p=0,000$; $r_s=0,468$) y con la regulación de conflictos ($p=0,000$; $r_s=0,376$).

De la misma manera se respalda a Aliaga y Vivas (13) quien pudo concluir que el 57,04 % de los investigados considerada como bueno el nivel de clima organizacional y el 36,30 % como muy bueno. En cuanto a las relaciones interpersonales, se puede establecer que para el 59,63 % el nivel era buena y para el 33,70 % era muy buena. Por otro lado, la investigación, mediante la prueba de correlación de Spearman, estableció la

existencia de una correlación directa de intensidad fuerte entre las válidas en estudio ($p=0,000$; $r_s=0,846$).

Finalmente se respalda a Mestanza (14) quien estableció que el clima organizacional se correlaciona con las relaciones interpersonales ($p=0,000$; $r_s=0,854$). También se encontró que las relaciones interpersonales se relacionaban con las dimensiones del clima institucional que son comunicación ($p=0,000$; $r_s=0,714$), motivación ($p=0,000$; $r_s=0,734$), confianza ($p=0,000$; $r_s=0,730$) y participación ($p=0,000$; $r_s=0,712$). Mientras que la variable clima institucional se relacionaba con las dimensiones de las relaciones interpersonales que son inclusión ($p=0,000$; $r_s=0,752$), control ($p=0,000$; $r_s=0,843$) y afecto ($p=0,000$; $r_s=0,784$).

CONCLUSIONES

1. Las relaciones interpersonales se relacionan directamente y en una intensidad fuerte con el clima organizacional del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023. La prueba de correlación de Spearman halló un $p=0,000$ y un $r_s=0,769$.
2. La comunicación de las relaciones interpersonales se relaciona directamente y en una intensidad fuerte con el clima organizacional del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023. La prueba de correlación de Spearman halló un $p=0,000$ y un $r_s=0,765$.
3. Las actitudes de las relaciones interpersonales se relacionan directamente y en una intensidad fuerte con el clima organizacional del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023. La prueba de correlación de Spearman halló un $p=0,000$ y un $r_s=0,776$.
4. El trato de las relaciones interpersonales se relaciona directamente y en una intensidad considerable con el clima organizacional del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023. La prueba de correlación de Spearman halló un $p=0,000$ y un $r_s=0,684$.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Director del Hospital Hipólito Unanue de Tacna implementar programas de desarrollo de relaciones interpersonales en el personal del centro quirúrgico de ese hospital. Estos programas son importantes para el desarrollo de relaciones interpersonales que incluyan talleres de comunicación efectiva, resolución de conflictos y actividades de integración. Las investigaciones muestran que la calidad de las relaciones interpersonales en el trabajo influye significativamente en la satisfacción laboral, el compromiso y la productividad del personal. Estos programas deben enfocarse en desarrollar habilidades de escucha activa, empatía y colaboración. Además, las actividades de integración, como retiros de equipo y eventos sociales, pueden fortalecer los lazos entre los empleados, fomentando un ambiente de trabajo más cohesivo y colaborativo. Este enfoque no solo mejorará la dinámica interpersonal, sino que también reducirá el estrés y aumentará la satisfacción laboral.
2. Se recomienda al Director del Hospital Hipólito Unanue de Tacna promover una cultura de comunicación abierta y transparente en el personal del centro quirúrgico de ese hospital. Esto puede lograrse a través de la implementación de reuniones regulares de equipo, canales de comunicación efectivos y programas de capacitación en habilidades comunicativas. Una comunicación abierta fomenta la confianza y el entendimiento mutuo, lo cual es esencial para un clima organizacional saludable. Las reuniones regulares permiten que el personal comparta ideas y preocupaciones, promoviendo la participación activa y el sentido de pertenencia. Además, los canales de comunicación efectivos, como intranets y plataformas de colaboración, facilitan el intercambio de información y mejoran la coordinación. La capacitación en habilidades comunicativas puede ayudar al personal a expresar sus ideas claramente y a manejar conflictos de manera constructiva, lo que mejora la dinámica del equipo y, en consecuencia, el clima organizacional.

3. Se recomienda al Director del Hospital Hipólito Unanue de Tacna fomentar actitudes positivas mediante programas de reconocimiento y recompensas en el personal del centro quirúrgico de ese hospital. Para ello se pueden realizar programas de reconocimiento y recompensas, así como la promoción de valores organizacionales que refuercen la cooperación y el respeto mutuo. Según la teoría de la motivación, el reconocimiento y la autorrealización son necesidades fundamentales que, cuando se satisfacen, pueden mejorar significativamente el desempeño y la satisfacción laboral. Los programas de reconocimiento pueden incluir premios por desempeño destacado, menciones honoríficas y recompensas tangibles. La promoción de valores organizacionales a través de talleres y campañas de sensibilización ayuda a crear una cultura de respeto y colaboración. Estas iniciativas no solo mejoran las actitudes del personal, sino que también fortalecen el sentido de comunidad y pertenencia, lo que es importante para un clima organizacional positivo.

5. Se recomienda al Director del Hospital Hipólito Unanue de Tacna implementar programas de liderazgo y desarrollo gerencial enfocados en la empatía y la inteligencia emocional en el personal del centro quirúrgico de ese hospital. Los líderes que poseen habilidades de inteligencia emocional son más capaces de entender y gestionar sus propias emociones y las de los demás, lo que mejora significativamente las relaciones laborales y el clima organizacional. Estos programas deben incluir formación en técnicas de escucha activa, gestión de conflictos y empatía. Además, establecer políticas claras de comportamiento y trato dentro de la organización ayudará a mantener un ambiente de respeto y profesionalismo. Las políticas deben incluir directrices sobre el comportamiento esperado y mecanismos para reportar y manejar comportamientos inapropiados. Este enfoque no solo mejorará el trato interpersonal, sino que también promoverá un entorno de trabajo más justo y equitativo, lo que es esencial para un clima organizacional positivo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Saavedra Ayala A, Avendaño DFÁ, Rodríguez Martínez YY. Diagnóstico del clima organizacional de la E.S.E Hospital San Vicente de Paul. Informe de tesis. Universidad ECCI; 2020 enero.
2. Moran Morocho BD. Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del área de emergencia del Hospital General Norte de Guayaquil IESS Ceibos. Informe de tesis. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2022.
3. Eddy Tulio Paredes-Sumario FALR, Martínez-García RFE. Clima organizacional y gestión de servicios en hospitales públicos de la Provincia. Dominio de la Ciencia. 2021 Septiembre; 7(3): p. 973-989.
4. Ruiz Quezada KM, Ruiz Quezada MA, Alcívar Cabada RR. Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral en el Hospital Civil Santa Teresita, Ecuador. Impulso [Internet]. 2024 Oct. 20 [cited 2025 Dec. 3];4(8):275-91. Available from: <https://revistaimpulso.org/index.php/impulso/article/view/289>
5. Chavarría Alvarado MA. Condiciones laborales y satisfacción de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pativilca, 2022. 25 de mayo de 2022 [citado 3 de diciembre de 2025]; Disponible en: <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/6189>
6. Granado Borbor, P. M. (2020). Clima organizacional y relaciones interpersonales en la Unidad Educativa “Santa María del Fiat” Olón, Santa Elena, 2020..
7. Farida AN, Bianta N, Endang S. Relationship between organizational climate and self-concept with effectiveness of interpersonal communication international. Journal of Educational Management and Innovation. 2022 enero; 3(1): p. 84-94.

8. Robingah R, Abdullah T, Setyaningsih S, Arifin Z. Increasing professionalism through strengthening empowerment, pedagogic competence, organizational climate and interpersonal communication. *Journal of Positive School Psychology*. 2022; 6(6): p. 3843-3849
9. Maulana ER, Abadiyah R. Buiding productive behavior with leadership, interpersonal communication and organizational climate as intervening variables human. *Human Resource Manangement*. 2022 noviembre; 17.
10. Lugo FM, Umaña KV, Urbina HC. El clima organizacional y las relaciones interpersonales entre el personal directivo y docentes en el instituto héroes y mártires de la reforma, ubicado en el municipio de Masaya, departamento de Mayasa, durante el I de semenestre 2019. Informe de tesis. Managua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua; 2019.
11. Romero R. Clima organizacional y relaciones interpersonales en trabajadores del Centro de Salud San Jacinto, Ancash – 2022. Informe de tesis. Chimbote: Universidad César Vallejo; 2022.
12. Berrocal M. Clima organizacional y relaciones interpersonales del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Chilcas, Ayacucho, 2021. Informe de tesis. Lima: Universidad César Vallejo; 2022.
13. Aliaga DP, Vivas SP. Clima organizacional y relaciones interpersonales de los docentes de primaria del distrito de Huancayo. Informe de tesis. Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú; 2021.
14. Mestanza EM. Clima institucional y relaciones interpersonales en docentes de primaria, Chachapoyas, Perú. *Revista de Investigación Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*. 2021; 4(3): p. 9-16.
15. Panduro N, Solsol M. Clima organizacional. Loreto: Universidad científica del Perú ; 2019.

16. Leon E, Perez M. Relaciones interpersonales y su impacto en la satisfacción laboral. Milagro: Universidad Estatal de Milagro; 2019.
17. Mendoza D. Relaciones interpersonales y clima laboral de los empleados en la Municipalidad Distrital de El Porvenir: 2018. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2019.
18. Hanco MS, Carpio A, Laura ZJ, Flores E. Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comuni@ccion: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*. 2021;; p. 186 - 193.
19. Huerta R. Clima laboral y relaciones interpersonales de los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa Emblemática Antenor Orrego, 2017. Lima: Universidad Nacional de Educacion ; 2021.
20. Salazar NL. Gestión directiva y relaciones interpersonales en la escuela de educación básica “Eloy Alfaro” Daule-Ecuador, 2018. Piura: Universidad Cesar Vallejo; 2019.
21. Muñoz Cabrera DU, Alvarado Huatatoca LF, Hodelín Amable N. Estrategia lúdica para el desarrollo de relaciones interpersonales entre los estudiantes de quinto grado. *Revista Sinergia Académica*. 2024; 7(2).
22. León Navarrete MM, Terán Placencia KI, Arbeláez Hurtado AM, Muzo Toapaxi MJ. Inteligencia emocional y habilidades sociales en estudiantes de nivelación de una universidad. *Revista Ecuatoriana de Psicología*. 2024 enero-abril; 7(17).
23. Ochoa A, Vicuña C. Clima organizacional y desempeño laboral en la empresa de transportes Shon's. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos ; 2021.
24. López A. Clima organizacional y desempeño laboral: Propuesta metodológica para la universidad politécnica salesiana sede Guayaquil. Guayaquil: Universidad politécnica Salesiana ; 2021.

25. Guerra JR. Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Consorcio Comercial Sudamericana, Huancayo 2019. Huancayo: Universidad Continental ; 2020.
26. Sanchez O. Clima Organizacional y Desempeño Laboral del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital José Leonardo Ortiz – Chiclayo. Lima: Universidad Nacional de Educación; 2022.
27. Cabrera AL. “Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana”. Lima: Universidad ESAN; 2018.
28. Félix MG. Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Tarma-Junín 2021. Huancayo: Universidad Continental; 2022.
29. Yangali JS, Torres GC. Liderazgo directivo y su impacto en el aprendizaje estudiantil en instituciones educativas. INNOVA Research Journal. 2020;: p. 58-75.
30. Hernández R, Mendoza CP. Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta México: McGraw Hill Education; 2018.
31. Carrasco S. Metodología de la Investigación Lima: Editorial San Marcos; 2019.
32. Mejía EJ. La investigación científica. 4th ed. Lima: APEEM Ediciones; 2020.
33. Espinoza S. Relaciones interpersonales entre profesionales de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital Arzobispo Loayza, 2009. Informe de tesis. Lima: Universidad Nacional MaAyor de San Marcos; 2010.
34. Galdos AG, Huamaní LM. Relaciones interpersonales en enfermeras del Hospital III Regional Honorio Delgado. Arequipa 2017. Informe de tesis. Arequipa: Universiad Naciona de San Agustín de Arequipa; 2018.

35. Patlán J, Flores R. Desarrollo y Validación de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO): Un Estudio Empírico con Profesionales de la Salud. *Revista Ciencia & Trabajo*. 2013; 15(48): p. 131-139.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia.

RELACIONES INTERPERSONALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE TACNA, AÑO 2023		
<p>FORMULACIÓN DEL PROBLEMA: ¿Cómo se relacionan las relaciones interpersonales con el clima organizacional del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>a. ¿Cómo se relaciona la comunicación de las relaciones interpersonales con el clima organizacional del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023?</p> <p>b. ¿Cómo se relacionan las actitudes de las relaciones interpersonales con el clima organizacional del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023?</p> <p>c. ¿Cómo se relaciona el trato de las relaciones interpersonales con el clima organizacional del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Establecer la relación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>a. Determinar la relación entre la comunicación de las relaciones interpersonales y el clima organizacional del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023.</p> <p>b. Analizar la relación entre las actitudes de las relaciones interpersonales y el clima organizacional del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023.</p> <p>c. Medir la relación entre el trato de las relaciones interpersonales y el clima organizacional del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL: Las relaciones interpersonales se relacionan con el clima organizacional del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</p> <p>a. La comunicación de las relaciones interpersonales se relaciona con el clima organizacional del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023.</p> <p>b. Las actitudes de las relaciones interpersonales se relacionan con el clima organizacional del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023.</p> <p>c. El trato de las relaciones interpersonales se relaciona con el clima organizacional del personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023.</p> <p>VARIABLE X Relaciones interpersonales. INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Comunicación. — Actitudes. — Trato <p>VARIABLE Y Clima organizacional INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Sistema individual. — Sistema interpersonal. — Sistema organizacional.
TIPO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>TIPO DE INVESTIGACION Cuantitativa.</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACION: No experimental de diseño transversal del tipo correlacional.</p>	<p>POBLACIÓN 75 trabajadores</p> <p>MUESTRA 63 unidades de análisis.</p>	<p>TÉCNICAS Para ambas variables se utilizará la encuesta través de la encuesta.</p> <p>INSTRUMENTO Escala de Relaciones interpersonales desarrollada por Espinoza (2010) y adaptada por Galdos y Huamaní (2018) y Escala de Clima organizacional, desarrollada por Patlán y Flores (2013).</p> <p>TRATAMIENTO ESTADÍSTICO: Procesador Programa SPSS análisis inferencia según naturaleza de datos.</p>

Anexo 2. Instrumento de recopilación de datos.

ESCALA DE RELACIONES INTERPERSONALES

Desarrollada por Espinoza (33) y adaptada por Galdos y Huamaní (34)

Saludos cordiales, estamos realizando la investigación RELACIONES INTERPERSONALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE TACNA, AÑO 2023, por ello, queremos solicitarle llenar el presente cuestionario según la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Recuerde que no hay respuesta buena ni mala, por ello, le pedimos que responda con la mayor objetividad posible pues sus respuestas son muy importantes para nosotros. Muchas gracias.

	DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN	1	2	3	4	5
1	Cuando tengo algo que decir mi (s) colega (s) me escucha sin mostrar incomodidad, aunque ella este apresurada.					
2	Mis colegas comprenden rápidamente cuando verbalizo un mensaje.					
3	Cuando tengo un problema y converso con una colega al respecto, ella demuestra interés en el tema.					
4	Cuando he discutido con una colega, ella muestra buena disposición para resolver el desacuerdo a la brevedad posible y sin rencor.					
5	Cuando converso con mis colegas sobre algo que me preocupa me siento reconfortada (o) porque ellas (os) me dan fuerza para resolver el problema.					
6	Las colegas de mi servicio saben guardar silencio y escuchar cuando uno lo necesita.					
7	Cuando un (a) colega de mi servicio no está de acuerdo en algo conmigo me lo dice de tal forma que no me siento ofendida.					
8	En el caso de una discusión, algunas (os) colegas del servicio suelen responder con frases irónicas y sarcasmos. *					
	DIMENSIÓN 2: ACTITUDES	1	2	3	4	5

9	Se evidencia conflictos por las ideologías o modos de pensar distintos entre las colegas del servicio. *					
10	Aun cuando ocurren desacuerdos, prima el respeto entre colegas.					
11	Ante un problema mis colegas se ponen en mi lugar e intentan comprender como me siento.					
12	Me resulta fácil ponerme en el lugar de mi colega y comprender su comportamiento aun cuando este me haga sentir incómodo.					
13	Cuando una colega del servicio comete un error, las (os) demás colegas le ayudan para que no vuelva a ocurrir					
14	Cuando una colega del servicio tiene algún problema, se observa poco interés de las demás colegas por ayudarla. *					
15	Algunos trabajadores del servicio realizan críticas negativas a sus colegas en ausencia de las mismas. *					
16	Las colegas del servicio cumplen con todas las actividades asistenciales programadas para su turno.					
17	El momento del reporte es asumido con responsabilidad por la mayoría de las colegas del servicio.					
18	Los trabajadores de mi servicio ayudan voluntariamente a su colega cuando esta sobrecargada de trabajo.					
19	Cuando se solicita un favor todos dicen estar ocupados. *					
20	Los trabajadores de mi servicio felicitan a sus colegas en su onomástico y eventos especiales.					
	DIMENSIÓN 3: TRATO	1	2	3	4	5
21	Existe celo profesional entre las colegas. *					
22	Se observa antipatía entre las colegas del servicio. *					
23	Los trabajadores de mi servicio saludan amablemente a sus colegas al ingresar al servicio.					
24	Las colegas del servicio olvidan agradecer cuando uno les ha hecho un favor. *					
25	Las colegas al solicitar algo lo hacen diciendo “por favor”					
26	Las colegas actúan con sencillez.					
27	Algunas colegas suelen hacer alarde de sus méritos. *					

Nota: * ítem inverso

RANGOS DE LA ESCALA

Dimensiones/Variable	Nro. ítems	Categorías	Rangos
Comunicación	8	Muy malo	8-14
		Malo	15-20
		Regular	21-27
		Bueno	28-33
		Muy bueno	34-40
Actitudes	12	Muy malo	12-21
		Malo	22-31
		Regular	32-40
		Bueno	41-50
		Muy bueno	51-60
Trato	7	Muy malo	7-12
		Malo	13-18
		Regular	19-23
		Bueno	24-29
		Muy bueno	30-35
Escala total	27	Muy malo	27-48
		Malo	49-70
		Regular	71-91
		Bueno	92-113
		Muy bueno	114-135

ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Desarrollada por Patlán y Flores (35)

Saludos cordiales, estamos realizando la investigación RELACIONES INTERPERSONALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE TACNA, AÑO 2023, por ello, queremos solicitarle llenar el presente cuestionario según la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Recuerde que no hay respuesta buena ni mala, por ello, le pedimos que responda con la mayor objetividad posible pues sus respuestas son muy importantes para nosotros. Muchas gracias

DIMENSIÓN 1: SISTEMA INDIVIDUAL					
Satisfacción de los trabajadores					
	1	2	3	4	5
1	Los trabajadores se sienten satisfechos con sus actividades.				
2	Los trabajadores se sienten realizados en su trabajo.				
3	Dentro de la organización los trabajadores disfrutan realizar sus actividades.				
4	Los trabajadores realizan con desagrado sus actividades. *				
Autonomía en el trabajo					
	1	2	3	4	5
5	Los trabajadores gozan de libertad para elegir cómo hacer sus actividades.				
6	Cada trabajador es libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades.				
7	A cada trabajador se le brinda la oportunidad de proponer la forma en que desea realizar sus actividades.				
DIMENSIÓN 2: SISTEMA INTERPERSONAL					
Relaciones sociales					
	1	2	3	4	5
8	Los trabajadores se llevan bien entre ellos.				
9	En la organización hay compañerismo entre los trabajadores.				
10	Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema.				
Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo					
	1	2	3	4	5

11	Cuando se incorpora un nuevo empleado, los trabajadores de inmediato lo integran al grupo.					
12	Los trabajadores dentro de la organización se sienten parte de un mismo equipo.					
13	En mi trabajo se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales.					
14	En la organización la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable.					
	DIMENSIÓN 3: SISTEMA ORGANIZACIONAL					
	Consideración de directivos	1	2	3	4	5
15	El director trata a su personal de la manera más humana posible.					
16	El trato de los superiores hacia sus trabajadores es con respeto.					
17	Los directivos dan apoyo a su personal en la realización de sus actividades.					
18	El jefe trata con indiferencia a su personal. *					
19	Dentro de la organización el jefe trata a los empleados de manera deshumanizada. *					
	Beneficios y recompensas	1	2	3	4	5
20	La organización emplea incentivos para que los trabajadores realicen mejor sus actividades.					
21	Todos los trabajadores dentro de la organización tienen posibilidades de ser beneficiados por su trabajo.					
22	La organización otorga estímulos a los trabajadores para mejorar su desempeño.					
23	Existen distintas formas de recompensar a los trabajadores.					
	Motivación y esfuerzo	1	2	3	4	5
24	Cada trabajador realiza sus actividades con entusiasmo.					
25	Los trabajadores muestran agrado en realizar sus tareas.					
26	Los trabajadores brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo.					
	Liderazgo de directivos	1	2	3	4	5
27	El jefe mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo.					
28	En la organización todos los empleados reciben apoyo del jefe en la realización de las tareas.					
29	Al jefe se le dificulta guiar a su personal para que estos cumplan con los objetivos de la organización. *					

Nota: * ítem inverso

RANGOS DE LA ESCALA

Dimensiones/Variable	Nro. ítems	Categorías	Rangos
Sistema individual Sistema interpersonal	7	Muy malo Malo Regular Bueno Muy bueno	7-12 13-18 19-23 24-29 30-35
Sistema organizacional	15	Muy malo Malo Regular Bueno Muy bueno	15-26 27-38 39-51 52-63 64-75
Consideración de directivos	5	Muy malo Malo Regular Bueno Muy bueno	5-8 9-12 13-17 18-21 22-25
Satisfacción de los trabajadores. Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo Beneficios y recompensas	4	Muy malo Malo Regular Bueno Muy bueno	4-6 7-10 11-13 14-17 18-20
Autonomía en el trabajo Relaciones sociales Motivación y esfuerzo Liderazgo de directivos	3	Muy malo Malo Regular Bueno Muy bueno	3-5 6-7 8-10 11-12 13-15
Escala total	29	Muy malo Malo Regular Bueno Muy bueno	29-52 53-75 76-98 99-121 122-145

Anexo 3. Ficha de validación.

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 **Apellidos y nombres del experto:** GALVEZ MARQUINA, MARIO CÉSAR.
 1.2 **Grado académico:** DOCTOR
 1.3 **Título de la Investigación:** Relaciones interpersonales y clima organizacional del personal de salud del centro quirúrgico del hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023.
 1.4 **Nombre del instrumento:** Escala de Relaciones interpersonales desarrollada por Espinoza (2010) y adaptada por Galdos y Huamani (2018).

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0- (1)	Regular (2)	Bueno (3)	Muy Bueno (4)	Excelente (5)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
SUB TOTAL					2	8
TOTAL					8	40

VALORACION CUANTITATIVA: 48

VALORACION CUALITATIVA: EXCELENTE

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE

Tacna, 29 de mayo del 2023

Dr. Mario César Gálvez Marquina
 ASESOR EN METODOLOGIA
 DE INVESTIGACIÓN
 Firma y Posfirma del experto

DNI: 40087803

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 **Apellidos y nombres del experto:** VICTORIA DEL SOCORRO MARTOS MONTOYA.
 1.2 **Grado académico:** DOCTORA
 1.3 **Título de la Investigación:** Relaciones interpersonales y clima organizacional del personal de salud del centro quirúrgico del hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023.
 1.4 **Nombre del instrumento:** Escala de Relaciones interpersonales desarrollada por Espinoza (2010) y adaptada por Galdos y Huamani (2018).

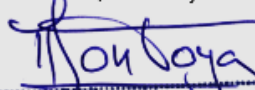
INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0- (1)	Regular (2)	Bueno (3)	Muy Bueno (4)	Excelente (5)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
SUB TOTAL					1	9
TOTAL					4	45

VALORACION CUANTITATIVA: 45

VALORACION CUALITATIVA: EXCELENTE

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE

Tacna, 27 de mayo del 2023



Dra. Victoria del Socorro Martos Montoya
 Docente Universidad Nacional

Firma y Posfirma del experto

DNI: 00508711

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I DATOS GENERALES

- 1.1 **Apellidos y nombres del experto:** GALVEZ MARQUINA, MARIO CÉSAR.
 1.2 **Grado académico:** DOCTOR
 1.3 **Título de la Investigación:** Relaciones interpersonales y clima organizacional del personal de salud del centro quirúrgico del hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023.
 1.4 **Nombre del instrumento:** Escala de Clima organizacional, desarrollada por Patlán y Flores (2013).

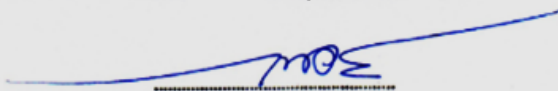
INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0- (1)	Regular (2)	Bueno (3)	Muy Bueno (4)	Excelente (5)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
SUB TOTAL					4	6
TOTAL					16	30

VALORACION CUANTITATIVA: 46

VALORACION CUALITATIVA: EXCELENTE

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE

Tacna, 29 de mayo del 2023



Dr. Mario César Gálvez Marquina
ASESOR EN METODOLOGÍA
DE INVESTIGACIÓN

Firma y Posfirma del experto

DNI: 40087803

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 **Apellidos y nombres del experto:** VICTORIA DEL SOCORRO MARTOS MONTOYA.
 1.2 **Grado académico:** DOCTORA
 1.3 **Título de la Investigación:** Relaciones interpersonales y clima organizacional del personal de salud del centro quirúrgico del hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023.
 1.4 **Nombre del instrumento:** Escala de Clima organizacional, desarrollada por Patlán y Flores (2013).

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0- (1)	Regular (2)	Bueno (3)	Muy Bueno (4)	Excelente (5)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
SUB TOTAL						10
TOTAL						50

VALORACION CUANTITATIVA: 50

VALORACION CUALITATIVA: EXCELENTE

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE

Tacna, 27 de mayo del 2023



 Dra. Victoria del Socorro Martos Montoya
 Docente Universidad Nacional
 Jorge Basadre Grohmann

Firma y Posfirma del experto

DNI: 40087803

Anexo 4. Prueba de V de Aiken de validación.

Indicadores	Instrumento 1			Instrumento 2		
	Juez 1	Juez 2	V Aiken	Juez 1	Juez 2	V Aiken
CLARIDAD	5	4	0.88	5	5	1.00
OBJETIVIDAD	5	5	1.00	4	5	0.88
ACTUALIDAD	5	5	1.00	5	5	1.00
ORGANIZACIÓN	5	5	1.00	5	5	1.00
SUFICIENCIA	4	5	0.88	4	5	0.88
INTENCIONALIDAD	5	5	1.00	5	5	1.00
CONSISTENCIA	5	5	1.00	4	5	0.88
COHERENCIA	5	5	1.00	5	5	1.00
METODOLOGIA	5	5	1.00	5	5	1.00
CONVENIENCIA	4	5	0.88	4	5	0.88

Anexo 5. Prueba de alfa de Cronbach de fiabilidad.

El alfa de Cronbach es una medida de consistencia interna utilizada para evaluar la fiabilidad de un instrumento de medición. A continuación, se presenta el desarrollo del cálculo del alfa de Cronbach para dos instrumentos: la Escala de Relaciones Interpersonales y la Escala de Clima Organizacional.

Fórmula:
$$\alpha = \frac{N \cdot \bar{c}}{\bar{v} + (N-1) \cdot \bar{c}}$$

Donde:

- : Número de ítems.
- : Promedio de las covarianzas entre los ítems.
- : Promedio de las varianzas de los ítems.

1) Escala de Relaciones Interpersonales

Alfa de Cronbach: 0.876

Interpretación:

Un alfa de Cronbach de 0.876 indica una buena consistencia interna, lo que sugiere que los ítems de la escala están estrechamente relacionados y miden eficazmente las relaciones interpersonales.

2) Escala de Clima Organizacional

Alfa de Cronbach: 0.881

Interpretación:

Un alfa de Cronbach de 0.881 refleja una consistencia interna muy buena, lo que sugiere que los ítems del instrumento están altamente relacionados y miden de manera fiable el clima organizacional.

Conclusión

Ambos instrumentos presentan valores de alfa de Cronbach superiores a 0.8, lo que indica una alta fiabilidad. Estos resultados respaldan la utilización de ambas escalas para evaluar las relaciones interpersonales y el clima organizacional en los contextos estudiados.

Anexo 6. Consentimiento informado.**Declaración voluntaria de consentimiento informado**

Con mi firma certifico que me ha sido explicado con claridad la investigación que tiene como objetivo: **Establecer la relación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por el personal del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2023.** He leído y comprendido la información proporcionada y se me han aclarado las dudas que he formulado.

Acepto libremente participar en esta investigación. Comprendo que tengo derecho de rechazar mi participación en la investigación y de dejar de contestar el cuestionario en cualquier momento. Me han informado sobre la confidencialidad de mis datos y de mi derecho a acceder y solicitar mis resultados. Si tengo preguntas acerca de los aspectos éticos del estudio, puedo comunicarme con la investigadora responsable **Jaqueline Maribel Orcón Olivera** maestrante de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna - Perú, al teléfono 953953602.

Reconozco mediante mi firma en este documento el haber recibido una copia del presente formulario para una referencia futura.

Nombre del participante: _____

Edad: _____

Fecha del consentimiento: ____ / ____ / ____

Anexo 7. Resolución de ejecución.



ESCUELA DE
POSGRADO

UNJBG

Av. Bolognesi Cuadra 15 1º Piso / Teléfonos: (0051) (052) 241192 - (0051) (052) 583000 Anexos 3051 y 3052
Web: <http://www.unjbg.edu.pe> / E-mail: unjbg@gmail.com / Tacna - Perú

RESOLUCION ESCUELA DE POSGRADO N° 13075-2023-ESPG/UNJBG

Tacna, 10 de octubre del 2023

VISTO:

El Oficio N° 0232-2023-UNJBG/FACS/DUPG de la Directora de la Unidad de Posgrado FACS, Dra. Elena Cachicatari Vargas de Olgado, y el Informe del Jurado Calificador integrado por el Presidente, Dra. Silvia Cristina Quispe Prieto; Secretaria, Dra. Ingrid María Manrique Tejada; Miembro, Dra. Karimen Jetzabel Mutter Cuellar; en el cual dan su aprobación para la Ejecución del Proyecto de Tesis titulado: **"RELACIONES INTERPERSONALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE SALUD DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE TACNA, AÑO 2023."**, presentado por la Srta. Jaquelinny Maribel Orcon Olivera, egresada de la maestría en Salud Pública.

CONSIDERANDO:

Que, la recurrente ha cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento de Grados de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna y los dispositivos vigentes.

Que, el Estatuto de la UNJBG, en su Art. 89° La UNJBG otorga a nombre de la Nación, los grados académicos de Bachiller, Maestro, Doctor y los títulos profesionales de sus Escuelas Profesionales correspondientes, de acuerdo con la Ley Universitaria 30220.

Que, en el Reglamento General para Elaboración y Sustentación de Tesis de Maestría y Doctorado en el Artículo 17°. Emitida la Resolución de aprobación del proyecto de tesis el maestrando tendrá doce (12) meses para su ejecución. A solicitud del interesado puede ampliarse por única vez por seis (06) meses, previo informe del Asesor; y.

De conformidad al Estatuto de la UNJBG Art. 98 sobre las atribuciones conferidas al Señor Director de la Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTICULO 1°.- Aprobar la Ejecución del Proyecto de Tesis titulado: "RELACIONES INTERPERSONALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE SALUD DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE TACNA, AÑO 2023.", presentado por la Srta. Jaquelinny Maribel Orcon Olivera, egresada de la maestría en Salud Pública.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. Eleocadio Dionisio Tirado Paz
DIRECTOR



Dr. Marcial Alfredo Castillo Cohaila
SECRETARIO ACAD. ADM.

/zcht.

C.c.: Int., Arch.

Anexo 8. Resolución de jurados.



ESCUELA DE
POSGRADO **UNJBG**

Av. Bolognesi Cuadra 15 1º Piso / Teléfonos: (0051) (052) 241192 - (0051) (052) 583000 Anexos 3051 y 3052
Web: <http://espq.unjbg.edu.pe> / E-mail: espqunjbg@gmail.com / Tacna - Perú

RESOLUCION ESCUELA DE POSGRADO N° 12245-2023-ESPG/UNJBG

Tacna, 09 de febrero del 2023

VISTO:

El Oficio N° 044-2023-UNJBG/ FACS/DUPG de la Directora de la Unidad de Posgrado FACS, Dra. Rina María Álvarez Becerra, en el que presenta la propuesta del Jurado Calificador para la revisión al Proyecto de Tesis titulado: **"RELACIONES INTERPERSONALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE SALUD DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE TACNA, AÑO 2023."**, presentado por la Srta. **Jaquelinny Maribel Orcon Olivera**, para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias (*Magister Scientiae*) con mención en Salud Pública; y,

CONSIDERANDO:

Que, la recurrente ha cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento de Grados de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna y los dispositivos vigentes.

Que, el Estatuto de la UNJBG, en su Art. 89° La UNJBG otorga a nombre de la Nación, los grados académicos de Bachiller, Maestro, Doctor y los títulos profesionales de sus Escuelas Profesionales correspondientes, de acuerdo con la Ley Universitaria 30220.

De conformidad al Estatuto de la UNJBG Art. 98 sobre las atribuciones conferidas al Señor Director de la Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTICULO 1°.- Aprobar y nombrar al Jurado Calificador para la revisión del Proyecto de Tesis titulado: **"RELACIONES INTERPERSONALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE SALUD DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE TACNA, AÑO 2023."**, presentado por la Srta. **Jaquelinny Maribel Orcon Olivera**, egresada de la maestría en Salud Pública, quedando compuesto de la siguiente manera:

- | | | | |
|---|--------------------------------------|---|------------|
| ✓ | Dra. Silvia Cristina Quispe Prieto | : | Presidente |
| ✓ | Dra. Ingrid María Manrique Tejada | : | Secretaría |
| ✓ | Dra. Karimen Jetzabel Mutter Cuellar | : | Miembro |
| ✓ | Dra. María Soledad Porras Roque | : | Suplente |

ARTICULO 2°.- Aprobar y nombrar a la Asesora del Proyecto de Tesis **Dra. Karlmen Jetzabel Mutter Cuellar**.

ARTICULO 3°.- Remitir un ejemplar del Proyecto de Tesis a cada miembro del jurado para el dictamen correspondiente.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. Eleccadio Dionisio Tirado Paz
DIRECTOR



Dr. Edgardo Roman Berrospi Zambrano
SECRETARIO ACAD. ADM.

/zcht.

C.c.: Miembros Jurado, Int., Arch.

Anexo 9. Carta de culminación y presentación de informe de tesis**CARTA DE CULMINACIÓN Y PRESENTACIÓN
DE INFORME DE TESIS**

Conste por la presente, que ha culminado el proceso ejecución del proyecto de tesis titulado: titulada “RELACIONES INTERPERSONALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE TACNA, AÑO 2023.”, presentado por la Bach. Jaquelyn Maribel Orcon Olivera, para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias (Magister Scientiae) con Mención en Salud Pública.

Al respecto debo manifestar que he revisado y constatado que el informe de tesis reúne los requisitos que los reglamentos de la ESPG y la UPG de la FACS exigen para su presentación. Por tanto, doy mi **CONFORMIDAD** al informe de tesis.

Tacna, 19 de agosto del 2024.



Dra. Karimen Jetzabel Mutter Cuellar
DOCENTE ASESOR

Anexo 10. Credencial otorgada por el HHUT para realizar la investigación

COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN



HHUT
HOSPITAL HIPÓLITO
UNANUE DE TACNA

Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación

EL DIRECTOR EJECUTIVO DEL HOSPITAL HIPOLITO UNANUE DE TACNA AUTORIZA, POR INTERMEDIO DEL PRESIDENTE DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN CIÉI-HHUT.

Por Resolución Ejecutiva Regional N°404-2023-GR/GOB.REG.TACNA, otorga

CREDENCIAL

Del Proyecto de Investigación:

"RELACIONES INTERPERSONALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE TACNA, AÑO 2023"	CÓDIGO
	68-CIÉI-2023

Autoría (es):

JAQUELINY MARIBEL ORCON OLIVERA

Dictamen (9) otorgado por Miembro activo del CIÉI, DRA. GEMA NATIVIDAD SOLOGUREN GARCÍA, Miembro activo del Comité Institucional de Ética en Investigación informa como:

Titular Suplente

Según Resolución Directoral N°619-2022-DIREC-EJEC-HHUT-DRS.T/GOB.REG.TACNA, quien luego de la revisión del trabajo, DETERMINA:

Que puede ejecutarse: SI NO

Cumple con el Marco ético legal de la Investigación en seres humanos SI NO

Vulnera derechos SI NO

Aplicará Instrumentos:

Pacientes

Personal

Otros

Consentimiento informado:

Verbal SI NO Escrito SI NO Pertinente SI NO

Impacto Ambiental Positivo Negativo

En base a ello el Comité Institucional de Ética en Investigación concluye que el proyecto:

SI NO Cumple con los requisitos de calidad exigidos para ser desarrollado y en consecuencia SI NO Otorga la Aprobación, por intermedio del Comité Institucional de Ética en Investigación

Se expide el presente documento el día 06 de Noviembre del 2023
Válido hasta el 06 de Noviembre del 2024



DR. EDGAR ROGELIO CONCORI COAQUIRA
Director Ejecutivo
Hospital Hipólito Unanue Tacna



LIC. BLANCA RAQUEL ZEVALLOS DELGADO
Jefe de la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación
Hospital Hipólito Unanue Tacna

Anexo 11. Evidencia fotográfica de recolección de datos.





Anexo 12. Base de datos.

RELACIONES INTERPERSONALES																												
ID	D1 Comunicación								D2 Actitudes												D3 Trato							
	V1p1	V1p2	V1p3	V1p4	V1p5	V1p6	V1p7	V1p8i	V1p9i	V1p10	V1p11	V1p12	V1p13	V1p14i	V1p15i	V1p16	V1p17	V1p18	V1p19i	V1p20	V1p21i	V1p22i	V1p23	V1p24i	V1p25	V1p26	V1p27i	
1	5	3	3	4	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	4		
2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	5	1	2	1	1	
3	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	
4	1	2	3	2	3	3	2	4	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	
5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	
6	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	3	5	4	5	3	4	3	3	3	5	4	3	5	4	3	3	3	
7	3	1	3	1	3	2	3	1	5	2	5	5	2	5	2	5	5	1	5	1	5	3	1	1	3	3	3	
8	4	4	3	4	3	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	3	4	5	3	4	4	4	5	3	5	
9	1	2	1	1	1	1	1	5	2	5	1	5	2	5	2	2	5	5	5	5	2	3	2	3	3	2	3	
10	2	2	4	2	1	3	3	2	4	3	1	2	2	5	1	2	2	2	1	2	2	1	4	4	2	2	1	1
11	3	4	3	4	4	4	5	4	5	3	3	5	4	5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	4	5	3	3	
12	4	5	5	3	5	3	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	3	5	2	4	2	5	2	4	4	
13	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	4
14	1	2	4	1	1	5	5	1	5	4	2	2	5	3	1	1	1	1	3	2	1	5	5	1	1	4	1	
15	1	1	2	2	3	2	2	3	3	3	1	1	2	2	2	1	1	2	3	3	3	1	1	2	2	2	2	
16	5	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	
17	1	1	1	1	2	1	3	1	1	2	1	3	3	2	1	1	3	2	2	1	3	4	4	1	2	3	2	
18	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	
19	3	2	5	2	3	4	5	1	5	3	2	1	4	4	5	2	1	5	5	2	3	4	4	5	5	5	4	
20	4	3	3	4	4	4	4	2	2	3	2	3	4	4	4	2	5	5	4	3	4	2	2	2	2	4		
21	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
22	3	1	4	4	4	5	4	2	4	4	2	1	4	4	2	4	5	3	1	4	4	4	5	3	5	4	5	
23	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	
24	5	3	5	3	3	4	5	5	5	4	3	3	5	4	3	5	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	3	
25	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
27	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	
28	4	2	3	1	2	3	4	1	3	4	1	2	3	3	1	1	2	3	5	1	2	3	5	2	1	4	1	
29	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	
30	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	3	1	3	1	1	2	2	2	1	1	2	2	3	1	
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	
32	1	2	1	1	1	1	3	2	1	1	2	3	3	1	2	1	3	2	3	2	4	4	2	2	2	3	4	
33	4	2	2	3	2	2	4	2	4	3	4	2	4	2	4	2	4	2	2	2	2	4	3	4	2	3	3	
34	5	2	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	
35	4	5	4	3	4	3	4	5	4	5	3	3	4	4	4	3	5	3	4	3	4	4	4	3	5	4	5	

36	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	4	3	2	3	2	2	2	3	4	3	2	4	4	4	3	2	4	
37	2	3	3	2	2	4	3	4	3	4	2	3	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	3	3	2	
38	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	
39	2	2	3	3	2	2	3	3	1	1	3	2	2	1	2	2	1	2	1	3	3	2	1	2	2	2	1	
40	4	4	2	2	2	3	3	2	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	
41	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	
42	3	3	2	3	2	2	1	1	1	1	1	3	1	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	1	2	1	1	
43	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	4	4	3	5	5	4	3	4	2	4	2	4	2	3
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	4	2	5	
45	3	1	3	4	3	4	5	2	5	4	4	1	5	3	4	1	5	5	3	2	4	2	2	2	4	2	5	
46	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	
47	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	
48	3	2	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	5	3	5	4	4	3	5	4	4	3	4	3	5	
49	4	4	2	4	3	2	4	2	3	2	4	2	2	3	3	3	4	2	3	2	4	2	3	4	4	3	2	
50	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	
51	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	
52	4	3	3	4	4	3	3	2	3	2	4	2	3	4	4	4	4	3	3	2	4	2	3	4	4	3	3	
53	4	3	4	2	4	4	2	4	2	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	2	4	2	3	4	
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
55	4	3	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	
56	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5		
57	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	3	1	2	2	2	1	2	1	1	
58	2	4	2	3	3	4	3	2	3	3	4	4	2	2	4	3	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	
59	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	
60	3	3	4	4	3	2	2	4	3	4	4	2	2	3	2	4	4	2	4	2	4	3	4	4	3	4	2	
61	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	
62	5	4	4	5	3	3	4	5	4	5	5	3	5	4	5	3	5	4	3	3	5	4	5	5	5	4	4	
63	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
64	2	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	3
65	2	2	4	1	2	2	3	1	3	2	1	2	2	3	1	2	1	2	1	1	2	2	4	2	2	1	2	
66	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	
67	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	
68	3	2	3	4	3	2	4	2	3	4	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	4	2	3	4	2	4	
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
70	4	4	2	3	3	4	2	4	4	4	3	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	3	4	2	3	4	2	
71	3	3	4	2	4	4	3	2	2	3	3	2	2	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	
72	3	3	4	4	2	2	3	4	2	2	3	3	2	3	4	3	3	2	2	2	4	2	3	2	2	3	2	
73	5	4	3	3	3	5	4	4	5	5	3	5	4	5	4	3	4	5	3	5	3	4	5	4	4	5	4	
74	4	2	5	1	3	4	3	1	4	3	2	1	4	4	3	1	2	4	3	1	3	4	5	1	3	3	1	
75	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	3	1	2	2	1	2	2	2	2	1	

CLIMA ORGANIZACIONAL																														
ID	D1 Sistema individual							D2 Sistema interpersonal							D3 Sistema organizacional															
	Sub1D1 Satisfacción de los trabajadores				Sub2D1 Autonomía en el			Sub1D2 Relaciones sociales				Sub2D2 Unión y apoyo entre los			Sub1D3 Consideración de directivos					Sub2D3 Beneficios y recompensas				Sub3D3 Motivación y			Sub4D3 Liderazgo de			
	V2p1	V2p2	V2p3	V2p4i	V2p5	V2p6	V2p7	V2p8	V2p9	V2p10	V2p11	V2p12	V2p13	V2p14	V2p15	V2p16	V2p17	V2p18i	V2p19i	V2p20	V2p21	V2p22	V2p23	V2p24	V2p25	V2p26	V2p27	V2p28	V2p29i	
1	2	3	4	3	4	4	4	2	3	2	4	4	4	3	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3	2	2	3	4	4	
2	3	2	1	1	2	1	3	1	1	3	1	1	2	2	2	3	1	1	1	1	1	2	2	2	3	4	2	2	2	
3	2	1	1	1	1	1	1	2	3	1	2	1	2	1	1	1	3	3	1	1	2	1	1	3	3	1	3	2	3	
4	3	2	2	3	2	2	3	1	3	1	3	2	1	2	2	3	3	2	2	1	2	1	2	1	3	1	2	1	1	
5	3	5	4	4	3	3	4	4	4	3	5	3	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4		
6	2	4	4	4	2	3	4	5	3	5	5	4	2	3	4	4	2	3	3	4	5	4	3	3	2	3	3	3	4	
7	4	2	3	4	4	3	3	4	4	3	2	2	2	3	3	4	3	2	4	2	2	4	3	2	3	4	4	4	4	
8	2	2	2	4	3	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	4	2	4	4	4	3	4	2	4	2	3	2	2	3	
9	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	2	3	3	4	3	3	2	2	3	4	4	3	2	2	2	3	2	2	3	
10	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	
11	4	4	2	3	2	2	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	2	2	2	2	4	2	3	4	2	2	2	4	
12	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	5	5	3	5	3	5	4	4	5	3	3	5	4	4	5	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
14	4	3	3	3	2	4	3	2	2	4	2	4	2	4	2	2	2	3	2	4	4	3	4	3	2	4	4	4	2	
15	3	4	2	4	2	2	3	2	4	3	4	4	2	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	2	2	2	3	
16	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	5	3	2	2	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	
17	1	2	1	2	3	1	3	1	3	2	2	2	2	3	3	2	1	1	1	3	1	3	3	1	1	3	2	2	3	
18	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	4	4	
19	2	5	2	1	2	2	3	1	1	5	1	1	2	1	3	2	2	1	5	2	1	1	5	3	4	2	3	2	2	
20	4	2	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	2	4	3	4	4	3	2	4	3	3	4	2	4	2	4	3	
21	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	2	2	5	4	5	5	
22	2	5	4	2	2	1	4	1	2	4	4	1	1	2	3	5	1	1	3	1	1	1	3	2	1	1	5	2	1	
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
24	5	4	5	5	3	4	4	4	3	5	3	2	4	3	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	
25	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	5	
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3
27	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	4	4	
28	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2
29	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	5	5	4	3	3	5	5	
30	1	3	3	2	1	2	1	1	2	3	3	1	2	1	3	2	3	3	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	
32	3	3	3	1	2	1	3	1	3	3	3	1	3	2	1	3	2	2	1	2	4	1	4	3	3	1	3	1	1	
33	4	2	2	3	2	3	4	2	4	2	4	2	2	4	2	2	3	4	2	2	4	4	4	3	4	2	4	4	3	
34	2	5	3	4	2	5	3	4	1	4	4	4	2	2	4	5	2	5	3	1	4	3	4	1	2	4	4	3	1	
35	1	3	5	4	2	3	4	4	2	5	3	5	2	4	3	4	1	3	3	5	1	5	3	5	1	3	5	5	2	

36	3	3	4	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	4	2	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	2	4	3	
37	4	3	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	3	5	4	3	
38	3	5	5	3	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4		
39	3	3	2	3	1	1	1	2	2	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	2	2	2	1	2	2	3	1	1	
40	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	
41	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	
42	2	1	3	2	1	3	2	3	3	3	2	1	1	2	2	3	3	2	2	1	1	1	2	1	3	1	3	1	1	
43	3	5	5	5	3	5	4	4	3	5	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	3	5	3	5	4	
44	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	
45	2	3	3	1	1	2	4	1	1	4	4	1	2	2	5	3	2	3	5	2	1	2	3	2	1	4	5	1	2	
46	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	
47	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	4	4	
48	2	5	3	2	2	2	3	5	1	5	5	2	1	1	3	3	1	4	5	2	2	5	3	2	1	3	4	4	2	
49	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	3	5	
50	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	3	5	
51	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	3	3	
52	4	3	4	3	4	4	3	5	3	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	3	3	5	3	5	5	3	3	5	5	
53	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
55	4	5	5	3	5	4	4	5	5	3	5	5	4	5	4	4	4	3	5	4	3	5	4	5	5	5	3	5	4	
56	3	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	3	4	
57	2	2	2	3	1	1	2	2	3	4	2	1	1	2	1	2	3	2	1	2	1	1	2	1	2	3	2	1	2	
58	3	2	3	2	2	2	4	4	3	2	2	3	3	4	3	3	4	4	3	2	2	2	4	4	2	2	3	4	4	
59	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	4	4	
60	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	
61	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
62	3	2	2	3	2	3	3	4	4	2	2	4	4	2	2	4	3	4	3	3	3	4	2	2	3	4	2	4	4	
63	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
64	2	4	4	2	2	4	3	4	2	4	3	3	3	2	4	2	3	3	3	4	4	3	2	4	2	2	2	4	2	
65	3	2	1	2	1	2	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	3	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	3	
66	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	
67	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	4	4	
68	4	3	5	3	3	3	4	4	5	4	5	5	5	3	4	3	5	3	5	4	5	3	3	3	4	5	5	3	3	
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
70	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4	2	4	5	5	3	4	4	4	5	4	5	5	3	5	4	5	4	
71	2	4	2	3	2	2	4	4	3	3	2	4	4	4	3	2	4	2	4	2	4	2	3	2	4	4	2	3	2	4
72	2	2	4	3	4	2	3	4	2	3	3	2	2	2	4	2	3	4	4	4	3	2	2	3	2	4	2	3	4	
73	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	3	4	5	5	4	4	5	3	3	3	
74	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	1	5	1	2	2	1	1	1	
75	2	1	2	3	2	3	2	1	2	3	3	4	3	1	1	1	3	1	2	1	3	3	3	2	1	1	2	3	3	