

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE**  
**LA SALUD**



**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL  
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL  
DANIEL ALCIDES CARRIÓN 2022”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO  
EN GERENCIA EN SALUD**

**AUTORES:**

**CLAUDIA ARACELI ALFARO HERNANDEZ**  
**MARITZA YAMIL MALLMA BRAVO**

**ASESOR:**

**DRA. GLADYS MEDINA MANDUJANO**

**LINEA DE INVESTIGACION: CIENCIAS DE LA SALUD**

**Callao, 2023**

**PERÚ**



# INFORMACIÓN BÁSICA

## **FACULTAD**

Ciencias De La Salud

## **UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**

Unidad de posgrado de la Facultad de Ciencias de la Salud

## **TÍTULO**

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION 2022”

## **AUTORES**

Alfaro Hernandez, Claudia Araceli /código ORCID: 0009-0000-5851-9487

DNI 10020603

Mallma Bravo Maritza Yamil

DNI 42854209

## **ASESOR**

DRA. Gladys Medina Mandujano

## **LUGAR DE EJECUCIÓN**

HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION/ Av. Guardia Chalaca 2176, Bellavista 07016

**UNIDAD DE ANALISIS:** Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería

**TIPO DE INVESTIGACION** Aplicada

**ENFOQUE:** Cuantitativo

**DISEÑO DE INVESTIGACION:** No experimental

**TEMA OCDE:** Salud

## HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

### MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN:

- Dr. Cesar Angel Durand Gonzales ..... PRESIDENTA
- Dra. Mercedes Lulilea Ferrer Mejia ..... SECRETARIA
- Mg. Laura Matamoros Sampen ..... MIEMBRO
- Dra. Vilma Arroyo Vigil ..... SUPLENTE

**ASESORA:** Dra. Gladys Medina Mandujano

Nº de Libro: 2

Nº de Folio: 37

Nº de Acta: 007

Fecha de Aprobación de la tesis: 09 de febrero del 2023



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
UNIDAD DE POSGRADO

### CONSTANCIA N° 066-2022-UPG-FCS

La Unidad de Asesoría de Tesis de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao;

#### HACE CONSTAR QUE:

Se ha procedido a revisar la tesis titulada:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE  
ENFERMERIA DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION 2022

presentada por: ALFARO HERNANDEZ CLAUDIA ARACELI  
MALLMA BRAVO MARITZA YAMIL

para tramitar el Grado Académico de **MAESTRO EN GERENCIA EN SALUD**

Al realizar la revisión de la autenticidad mediante el URKUND, se obtuvo un resultado del 18% ,lo cual no supera el máximo establecido en la Directiva N° 013-2019-R "Directiva que Regula y Norma el Uso del Software para la Identificación de la Autenticidad de Documentos Académicos en la Universidad Nacional del Callao", aprobado con Res. N° 704-2019-R del 05 de Julio de 2019.

Se expide la presente constancia a solicitud del (la) interesado (a), a fin de continuar con el trámite correspondiente.

Bellavista, 23 de Diciembre de 2022

 UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
UNIDAD DE POSGRADO  
  
Dra. Mercedes Luján Ferrer Moja  
UNIDAD DE TESIS - UPG FCS UNAC

Recibo: 050.001.0116

050.001.0108

Fecha : 23/11/2022

23/11/2022



## **DEDICATORIA**

A nuestra familia a quiénes han sabido acompañarnos a largo de nuestra vida y crecimiento profesional.

A nuestros padres, quienes nos inculcaron sensatez en el camino de la vida.

A nuestros maestros quienes nos guiaron en el desarrollo de este trabajo a través de sus grandes conocimientos.

## **AGRADECIMIENTO**

Al Ser Supremo, por mantener vivo el espíritu de superación

Queremos expresar nuestro agradecimiento a todas aquellas personas que se han visto implicadas, directa o indirectamente, en la realización de esta investigación.

A las profesionales de enfermería del hospital Daniel Alcides Carrión por haber aceptado y darnos las facilidades para la aplicación del instrumento de tesis.

A la Universidad Nacional del Callao, porque nos permitió acceder a una educación digna con calidad, y realizar nuestra segunda especialidad profesional en forma virtual.



# INDICE

<b>ÍNDICE DE TABLAS DE CONTENIDO .....</b>	<b>3</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS DE CONTENIDO.....</b>	<b>5</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>6</b>
<b>RIEPILOGO .....</b>	<b>7</b>
<b>INTRODUCCION .....</b>	<b>8</b>
<b>I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>9</b>
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA .....	9
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	11
1.3. OBJETIVOS .....	12
1.4. JUSTIFICACIÓN.....	13
1.5. LIMITANTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	13
<b>II. MARCO TEORICO .....</b>	<b>15</b>
2.1 ANTECEDENTE: INTERNACIONALES Y NACIONALES .....	15
2.2. BASES TEÓRICAS .....	20
2.3. BASE CONCEPTUAL .....	22
2.3.1. CLIMA ORGANIZACIONAL .....	22
2.4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICO .....	32
<b>III. HIPOTESIS Y VARIABLES .....</b>	<b>34</b>
3.3. HIPÓTESIS .....	34
3.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES: .....	36
<b>IV. DISEÑO METODOLOGICO .....</b>	<b>38</b>
<b>4.1. DISEÑO METODOLÓGICO .....</b>	<b>38</b>
<b>4.2. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>38</b>
4.4. LUGAR DE ESTUDIO Y PERIODO DE DESARROLLO.....	40
4.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN .....	41
4.6. ANÁLISIS Y PROCESAMIENTO DE LOS DATOS .....	43
4.7. ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	43
<b>V. RESULTADOS.....</b>	<b>45</b>
<b>5.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS.....</b>	<b>45</b>
<b>5.2. RESULTADOS INFERENCIALES .....</b>	<b>53</b>

<b>VI.</b>	<b>DISCUSIÓN</b> .....	<b>58</b>
6.1.	CONTRASTACIÓN Y DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS CON LOS RESULTADOS.....	58
6.2.	CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS CON OTROS ESTUDIOS SIMILARES. ....	59
6.3	RESPONSABILIDAD ÉTICA .....	61
	<b>CONCLUSION</b> .....	<b>62</b>
	<b>RECOMENDACIÓN</b> .....	<b>63</b>
	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS</b> .....	<b>64</b>
	<b>ANEXOS</b> .....	<b>72</b>
	<i>ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA</i> .....	<i>73</i>
	<i>CONSENTIMIENTO INFORMADO</i> .....	<i>76</i>

## ÍNDICE DE TABLAS DE CONTENIDO

	Pag.
Tabla N°1 Clima organizacional del profesional de enfermería del hospital nacional Daniel Alcides Carrión 2022.	45
Tabla N°2 Desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital nacional Daniel Alcides Carrión 2022.	46
Tabla N°3 Clima organizacional en su dimensión liderazgo del profesional de enfermería del hospital nacional Daniel Alcides Carrión 2022.	47
Tabla N°4 Clima organizacional en su dimensión Motivación del profesional de enfermería del hospital nacional Daniel Alcides Carrión 2022.	48
Tabla N°5 Clima organizacional en su dimensión Reciprocidad del profesional de enfermería del hospital nacional Daniel Alcides Carrión 2022.	49
Tabla N°6 Desempeño laboral en su dimensión Retroalimentación del profesional de enfermería del hospital nacional Daniel Alcides Carrión 2022	50
Tabla N°7 Desempeño laboral en su dimensión Trabajo en equipo del profesional de enfermería del hospital nacional Daniel Alcides Carrión 2022.	51
Tabla N°8 Desempeño laboral en su dimensión Reconocimiento del profesional de enfermería del hospital nacional Daniel Alcides Carrión 2022.	52
Tabla N°9 Relación entre el Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2022	54

---

Tabla N°10	Relación entre el Clima organizacional y la dimensión retroalimentación del desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2022	55
Tabla N°11	Relación entre el Clima organizacional y la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2022	56
Tabla N°11	Relación entre el Clima organizacional y la dimensión reconocimiento del desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2022	57

---

## ÍNDICE DE FIGURAS DE CONTENIDO

		Pag.
Figura N°1	Clima organizacional del profesional de enfermería del hospital nacional Daniel Alcides Carrión 2022.	45
Figura N°2	Desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital nacional Daniel Alcides Carrión 2022.	46
Figura N°3	Clima organizacional en su dimensión liderazgo del profesional de enfermería del hospital nacional Daniel Alcides Carrión 2022.	47
Figura N°4	Clima organizacional en su dimensión Motivación del profesional de enfermería del hospital nacional Daniel Alcides Carrión 2022.	48
Figura N°5	Clima organizacional en su dimensión Reciprocidad del profesional de enfermería del hospital nacional Daniel Alcides Carrión 2022.	49
Figura N°6	Desempeño laboral en su dimensión Retroalimentación del profesional de enfermería del hospital nacional Daniel Alcides Carrión 2022	50
Figura N°7	Desempeño laboral en su dimensión Trabajo en equipo del profesional de enfermería del hospital nacional Daniel Alcides Carrión 2022	51
Figura N°8	Desempeño laboral en su dimensión Reconocimiento del profesional de enfermería del hospital nacional Daniel Alcides Carrión 2022.	52

## RESUMEN

El propósito de esta investigación fue investigar si existe o no correlación entre el Clima Organizacional en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2022 y el nivel de Desempeño alcanzado por el personal de enfermería del mismo. Metodología enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, nivel: correlacional, no experimental, diseño descriptivo transversal-correlacional, muestra: 87 profesionales de enfermería de los diferentes servicios de hospitalización del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, método encuesta, cuestionario escala Likert. Según los hallazgos, el 48.3% de los profesionales de enfermería creen que el ambiente organizacional es inadecuado, mientras que 46,0% de ellos lo evalúan como regular y 5,7% de ellos lo califican como bueno. Sólo el 10,3% de los profesionales de enfermería consideran que su rendimiento en el trabajo es bueno, frente al 49,3% que lo ven regular y el 49,3% que lo califican de insatisfactorio. En cuanto al nivel de significación descubierto, fue de 0,000, muy inferior a 0,05. En consecuencia, se acepta la hipótesis planteada. Se llega a la conclusión de que las variables están directamente relacionadas, ya que el coeficiente de correlación calculado por Spearman es igual a 0,634. Los resultados de este estudio indican que existe una correlación significativa entre la cultura organizacional en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2022 y el nivel de productividad alcanzado por el personal de enfermería del mismo.

**Palabras clave: Clima organizacional, Desempeño laboral, enfermería**

## RIEPILOGO

Lo scopo di questa ricerca era indagare se esiste o meno una correlazione tra il clima organizzativo dell'Ospedale Nazionale Daniel Alcides Carrión 2022 e il livello di performance raggiunto dal personale infermieristico. Metodologia approccio quantitativo, tipo descrittivo, livello: disegno descrittivo correlazionale, non sperimentale, cross-correlazionale, campione: 87 professionisti infermieristici dei diversi servizi di ricovero dell'Ospedale Nazionale Daniel Alcides Carrión, metodo di indagine, questionario su scala Likert. Secondo i risultati, il 48,3% dei professionisti infermieristici ritiene che l'ambiente organizzativo sia inadeguato, mentre il 46,0% lo giudica regolare e il 5,7% lo giudica buono. Solo il 10,3% degli infermieri ritiene che la propria prestazione lavorativa sia buona, rispetto al 49,3% che la considera regolare e al 49,3% che la descrive come insoddisfacente. Per quanto riguarda il livello di significatività scoperto, era 0,000, molto inferiore a 0,05. Di conseguenza, l'ipotesi proposta è accettata. Si conclude che le variabili sono direttamente correlate, poiché il coefficiente di correlazione calcolato da Spearman è pari a 0,634. I risultati di questo studio indicano che esiste una correlazione significativa tra la cultura organizzativa dell'Ospedale Nazionale Daniel Alcides Carrión 2022 e il livello di produttività raggiunto dal suo personale infermieristico.

Parole chiave: Clima organizzativo, Prestazioni lavorative, Infermieristica

## INTRODUCCION

El clima organizacional es el ambiente emocional percibido dentro de una empresa, es decir, depende de las interpretaciones de los integrantes de la institución, pudiendo generarse tanto por factores endógenos como por factores exógenos. El clima organizacional constituye la personalidad de una empresa e influye en el comportamiento del trabajador, los procesos organizativos de gestión, cambio e innovación, así como en la calidad de la atención y de los productos y/o servicios prestados. Un clima organizacional saludable, fomenta el desarrollo de una cultura organizacional establecida sobre la base de necesidades, valores, expectativas, creencias, normas y prácticas compartidas y transmitidas por los miembros de una institución y que se expresan como conductas o comportamientos consensuados y orientados a un mismo fin.

En el campo de la salud, que es uno de los derechos esenciales para todas las personas y es calificado como un elemento irremplazable que interviene en el desarrollo, la economía, en el bienestar social y la educación

En el contexto de Enfermería como sistema organizativo la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral es importante en la conducta del personal que labora en áreas de la salud, ya que permite incrementar aspectos como la innovación, adaptación y la eficacia.

Bajo esta óptica, el presente trabajo, tuvo como objetivo “DETERMINAR LA RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN 2022.”; con la finalidad de proponer alternativas de mejora, que sirvan de guía a la Institución, para fomentar un ambiente laboral agradable y motivador para sus trabajadores, y de esta manera incrementar su desempeño laboral.



## **I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

Para que las empresas sean más competitivas en los últimos años, se ha prestado mayor atención al entorno organizativo de dichas empresas. Como consecuencia de ello, han desarrollado planes organizativos que tienen en cuenta la importancia de la eficiencia y la eficacia de sus operaciones. En la misma línea, realizan un análisis constante de las estructuras organizativas, así como del comportamiento de los empleados, con el fin de identificar con precisión los requisitos de la empresa y, a continuación, adoptar las medidas necesarias para garantizar un desarrollo organizativo saludable. (1).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el clima organizacional es el ambiente emocional que se respira en una organización. Esto significa que depende de las percepciones de los miembros de la institución y que puede estar causado tanto por variables endógenas como externas. La OMS hizo esta afirmación en el año 2015. Además de esto, considera que el desempeño de un trabajador en el trabajo son las acciones o comportamientos que exhibe para cumplir eficazmente con las tareas centrales de su puesto (2).

Según Diaz O. en 2020, las empresas tienen un buen desempeño cuando el clima organizacional es armonioso, abarcando el comportamiento emocional de sus miembros, lo que repercute en gran medida en su conducta y comportamiento (3).

Es la manifestación real del trabajador en la ejecución de una tarea en un determinado ambiente de trabajo, demostrando así su capacidad para el trabajo que realiza, según Lipa J. en 2020. El desempeño laboral es el desarrollo de la competencia de una persona de forma eficaz y eficiente. (3).

Mar Rocha, portavoz y adjunta a la presidencia del Colegio Oficial de Enfermería de Madrid (CODEM) en 2022, afirma que el panorama laboral para los enfermeros es desolador debido a la inestabilidad y falta de profesionales que conlleva una carga de trabajo insostenible que pone en peligro tanto su propia salud como la de los pacientes a los que atienden, habiendo desaparecido muchos de los profesionales por la pandemia, y la infraestructura de los servicios hospitalarios (4).

En los hospitales públicos españoles en 2020, las enfermeras tienen mucho trabajo emocional y físico, trabajan en un entorno en el que tienen que hacer más de una cosa a la vez y no reciben suficiente reconocimiento, apoyo o respeto de sus jefes. También tienen un salario bajo y unas instalaciones deficientes. Por lo tanto, esto repercute en el rendimiento laboral, así como en la forma de hacer el trabajo y en lo que cuesta hacerlo. (5).

El estudio realizado en 2019 por el portal de empleo en México arrojó que 54 por ciento de las personas que contestaron la encuesta estaban inconformes con el ambiente laboral. El 64% de las razones que se dieron fue que los trabajadores no se preocupaban por la empresa, el 19% fueron desacuerdos entre empleados, el 14% mal trato por parte de los empleados o directivos y el 3% mal trato por parte de los empleados. Los trabajadores y directivos tienen que ser más competitivos porque compiten entre sí. Además, el 66% dijo que no cree que la agencia le aprecie. (6).

En el Perú, el Clima Organizacional es definido por el Ministerio de Salud (MINSa) en la resolución ministerial N°143-2011 como la forma en que las personas de una organización sienten su trabajo, el ambiente físico en que se realiza, las relaciones entre las personas y las reglas formales e informales que afectan el trabajo. Del mismo modo, un ambiente positivo

o negativo en una organización tendrá efectos positivos o negativos en la misma, dependiendo de cómo lo vean sus miembros. (8).

En 2020, Puitiza L. et al. descubrieron que el 45% de los empleados de Bagua Grande pensaban que el ambiente de trabajo era típico. Del mismo modo, el 28% de los empleados de la Microred pensaba que el clima era suficientemente bueno, mientras que el 6% pensaba que no lo era. El 78% pensaba que el desempeño del trabajo era suficientemente bueno. El 15% de los empleados pensaba que estaban haciendo un buen trabajo, mientras que el 13% pensaba que estaban haciendo un mal trabajo. (7).

En un estudio realizado en 2019 en Lima, Perú, por Caro M. y Gómez A., encontraron que el 88% de los empleados piensa que el ambiente organizacional necesita mejorar, mientras que el 11% piensa que es perfecto. Asimismo, el 42% opina que el desempeño laboral es regular y el 58% que es excelente. (10).

A nivel institucional, se observa que, en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, no se le da la suficiente importancia al clima organizacional y al desempeño laboral de los profesionales de enfermería, quienes se encuentran insatisfechos con su ambiente de trabajo, ya que existe exceso de trabajo, falta de recursos humanos, ausentismo frecuente, pagos desproporcionados y ausencia de beneficios económicos para el personal, lo que se agudiza con las quejas.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación del Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2022?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Cuál es la relación del Clima organizacional y la dimensión retroalimentación del desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2022?

¿Cuál es la relación del Clima organizacional y la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2022?

¿Cuál es la relación del Clima organizacional y la dimensión reconocimiento del trabajo del desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2022?

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación del Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2022

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

Identificar cuál es la relación del Clima organizacional y la dimensión retroalimentación del desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2022

Identificar cuál es la relación del Clima organizacional y la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2022

Identificar cuál es la relación del Clima organizacional y la dimensión reconocimiento del trabajo del desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2022

Justificación (Teórico, práctico y legal

#### **1.4. Justificación**

Esta investigación se justifica de manera teórica, ya que busca establecer el vínculo que hay entre clima organizacional y desempeño laboral, y de esta manera permita contribuir como antecedentes para las investigaciones futuras, razón por la cual se ha considerado una propuesta que refleje la realidad que se evidencia en la institución que se está estudiando, permitiendo así el conocimiento científico de las mencionadas variables, y los factores sujetos a medición y análisis.

Así mismo, el empleo de una metodología apropiada para el desarrollo de la investigación científica es fundamental, el cual permite un análisis preciso en función al enfoque, tipo y diseño de investigación que se realiza, por tal motivo se puede decir, que sin el uso adecuado de estas herramientas sería imposible realizar un estudio contrastable con otras investigaciones.

En tanto, a través de los resultados se vera reflejado la realidad a la que se enfrenta en grupo de estudio y así poder proponer sugerencias que aporten una mejora continua en favor de la institución estudiada.

#### **1.5. Limitantes de la investigación**

##### **1.5.1. Teórica**

En cuanto al limitante teórica, no se tuvo limitante alguna, se encontró toda la información necesaria a través de artículos científico, revistas científicas, tesis y libros de forma actualizada, el cual sirvió para el desarrollo de esta investigación.

##### **1.5.2. Temporal**

En cuanto a la limitación temporal tampoco se encontró inconvenientes pues la aplicación del instrumento se llevó a cabo en el tiempo previsto.

### **1.5.3. Espacial**

En cuanto a la limitación espacial no hubo inconvenientes, para ello se contó con las facilidades para el acceso por parte de la institución instrucción para que así el estudio de investigación se lleve a cabo con toda la normalidad del CO.

## II. MARCO TEORICO

### 2.1 Antecedente: Internacionales y Nacionales

#### 2.1.1 Antecedentes internacionales

Zapata A., en 2020, en Potosí, realizó un estudio con el objetivo de **analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital rural del municipio de Cerritos, San Luis Potosí en 2020**. Metodología descriptivo-correlacional, con un diseño transversal y enfoque cuantitativo, El 51,2% de los profesionales de enfermería creía que el entorno organizativo era suficientemente satisfactorio, mientras que el 45,7% afirmaba que estaba "en riesgo" y el 2,8% creía que no era suficientemente satisfactorio. El estudio reveló que el 82,6% de los profesionales estaban extremadamente satisfechos con su profesión, mientras que el 17,4% afirmaba estar sólo ligeramente contento con su trabajo. La significación de la correlación positiva de Pearson entre la cultura de una organización y la felicidad de los empleados se calculó en 0,017, mientras que la fuerza de la conexión fue de 0,9732. Se puede concluir que existe una relación significativa entre la cultura organizativa del hospital rural y el nivel de satisfacción que los enfermeros obtienen de su trabajo (12).

Mengarelli et al. (2019) realizaron un estudio con el objetivo de **evaluar la percepción del personal de enfermería sobre el clima organizacional (co) de los servicios de enfermería de un hospital público de Argentina**, así como la relación entre el CO y las características sociodemográficas y ocupacionales del personal de enfermería. Metodología descriptivo transversal en Argentina Resultados: Las mujeres representaban el 75% del grupo, y la mitad de ellas trabajaban como enfermeras. La mayoría de los encuestados tenían cosas malas que decir sobre el liderazgo (60%) y la recompensa (63%). Los temas de conflicto y colaboración, así como la identificación, recibieron el mayor número de valoraciones favorables, con el 69% y el 87% de los encuestados, respectivamente. Los hombres tienden a tener

una opinión más favorable del CO en comparación con las mujeres. Como conclusión, los enfermeros están muy satisfechos con las responsabilidades de servicio que desempeñan. El hecho de que las cualidades "recompensa y liderazgo" hayan sido valoradas negativamente muestra que hay un problema que debe solucionarse. El método que se ha dado es beneficioso para evaluar el CO tal y como lo ve el personal de enfermería con el fin de orientar las acciones dirigidas a mejorar tanto el CO como la atención sanitaria que se presta. el ambiente de la empresa, más satisfechas están las enfermeras con su trabajo. (13).

MHind A. y Samia G. realizaron un estudio con el objetivo de **examinar el vínculo entre el clima organizacional y el desempeño de las enfermeras**. Metodología cuantitativa, descriptiva y correlacional en Egipto en 2018 Según los resultados de la encuesta, el 51% de las enfermeras afirmaron que trabajaban en un entorno positivo, siendo la atención al cliente la que obtuvo la mayor puntuación media (12,152,39) y la remuneración la que obtuvo la puntuación media más baja (5,653,1). Y el treinta por ciento de las enfermeras tenían un nivel de rendimiento competente, con la mayor puntuación media para las expectativas de comportamiento en el hospital (75,5110,41), mientras que el campo de la educación tenía la puntuación media más baja (6,811,42). La única relación significativa que se encontró fue entre el rendimiento de las enfermeras y su edad (8,44), su nivel de estudios (8,44) y su nivel educativo (8,44). (8.42). (14).

Ros B. realizó una investigación con el objetivo de **evaluar el clima organizacional del departamento de enfermería del Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaos**. Metodología descriptiva, transversal en Nicaragua en 2018 La variable motivación tuvo un valor de 3,2, la variable liderazgo tuvo un valor de 3,5, la variable participación tuvo un valor de 3,1 y la variable reciprocidad tuvo un valor de 3,2. El



Clima Organizacional recibió 52 puntos, lo que corresponde a un valor de 3,3 en el instrumento OPS, que se clasifica como medio o poco satisfactorio. Esto indica que el personal siente que el departamento tiene un buen liderazgo, pero se considera que se debe trabajar en las variables participación, motivación y reciprocidad para lograr la satisfacción total de los recursos (15).

En 2022, en Ecuador, Bajaa B. y Gutiérrez M. realizaron un estudio con el objetivo de **determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral para desarrollar una estrategia que permita mejorar la relación entre estas variables en el Personal de Enfermería del Hospital General Guasmo Sur**. Metodología de enfoque cuantitativo de diseño no experimental y alcance transversal Resultados; obtuvo una puntuación de 3,99 en la dimensión empatía, lo que equivale a un porcentaje de aceptación del 80% entre el personal de enfermería. Una puntuación media baja de 3,6 y un porcentaje del 72% son pruebas de que el personal de enfermería no se siente afiliado a la institución como consecuencia de la reputación del hospital en el sector público. Prueba de ello es que el personal de enfermería ha respondido con estas cifras la evaluación del trabajo por parte del jefe. (16)

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

En 2022, en Lambayeque, Garnique C. realizó un estudio con el objetivo de **determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el campo de la inmunización COVID**. Metodología de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional aplicado, con un diseño no experimental. Según los resultados, el 48% de los encuestados cree que el ambiente organizativo está a la altura de la norma, y el 58% del rendimiento laboral de los trabajadores se considera igualmente a la altura de la norma. La prueba de correlación arrojó una puntuación de 0,421, lo que indica que sigue

existiendo una relación razonablemente decente entre el ambiente organizativo y el rendimiento laboral, así como su proporcionalidad directa. Además, la prueba reveló que esta asociación es directamente proporcional entre sí. Por otra parte, se descubrió un nivel significativo de 0,0000,05, lo que indica que existe una relación considerable entre el entorno organizativo y el rendimiento laboral. (17).

En 2022, en Caete, C. Garay realizó una investigación con el propósito de **identificar el vínculo entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en enfermeras de hospitales estatales**. Metodología básica, cuantitativa, correlativa y transversal Resultados; El 97% de los encuestados afirman que están haciendo un buen trabajo; el 77% de los encuestados afirman que el rendimiento adaptativo es bueno; y el 65% de los encuestados afirman que tanto la cultura organizativa como la eficiencia laboral son buenas. El 65% de los encuestados cree que la cultura organizativa es excelente, mientras que el 35% afirma que es coherente. Esta relación tiene algunas connotaciones positivas. Y llegamos a la conclusión de que existe una conexión entre las características de la cultura organizativa y el nivel de rendimiento laboral mostrado por las enfermeras. Un valor de correlación de 0,892, que es bastante positivo. (18).

Ruiz G. realizó una investigación con el objetivo de **determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores estatales del Hospital Luis Heysen Incháustegui de Essalud**. Metodología no experimental, transversal, descriptiva y correlacional en el año 2021 en Lambayeque para Los resultados sugieren que el ambiente en el trabajo es más que satisfactorio, ya que el 69,6% de los encuestados lo consideran bueno, el 5,1% lo consideran muy favorable y el 25,3% lo consideran ordinario. En cuanto al desempeño del trabajo en cuanto a sus metas, se determinó que las metas grupales alcanzaron un promedio de 97% de avance, lo que se considera un nivel alto. Por otro lado, las metas

individuales alcanzaron un nivel excelente con 44%, seguido de niveles insuficientes con 28%, niveles regulares con 15%, niveles mejorables con 10% y niveles sobresalientes con 3%. Existe una relación positiva y directa marginalmente significativa entre el entorno de trabajo de un individuo y su nivel de rendimiento ( $p = 0,005$ ). (19).

Chavesta D. realizó un estudio **con el objetivo de este estudio fue evaluar el ambiente laboral y el desempeño de las enfermeras del servicio de emergencias del Hospital Luis Heysen Inchaustegui**. Metodología de investigación cuantitativo descriptivo transversal en Arequipa, Perú, en 2018. Resultados: El ochenta por ciento alcanzó el nivel Medio en Clima Laboral, mientras que el dieciséis por ciento alcanzó el nivel Bajo y el cuatro por ciento alcanzó el nivel Alto en Clima Laboral, siendo la dimensión comunicación la más preocupante: sesenta por ciento de los profesionales alcanzaron el nivel Bajo, cuarenta por ciento alcanzaron el nivel Medio y ninguno alcanzó el nivel Alto; y en la variable desempeño, se determinó que cincuenta y dos por ciento de los profesionales de enfermería alcanzaron el nivel de desempeño Bueno, mientras que cuarenta y ocho por ciento alcanzaron el nivel de desempeño Regular, El presente estudio concluye que tanto el clima laboral como el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de urgencias se encuentran en un nivel medio. (20).

Quispe C. realizó un estudio con el objetivo de **identificar la correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Antonio Lorena Cusco**. Metodología descriptiva de diseño correlacional en Cusco en el año 2018. La mayoría del personal de enfermería es de sexo femenino, entre 28 y 40 años de edad, con mayoría de estado civil conviviente/casado; tienen entre 1 y 10 años de servicio; y más de la mitad del personal es nombrado, según los datos recogidos. En cuanto a la variable Clima Organizacional, 65,6% de los encuestados indican que se encuentran en el parámetro a mejorar,

mientras que 61,9% de los encuestados describen un desempeño laboral regular (21).

## **2.2. Bases teóricas**

### **A. Teoría del Clima Organizacional de Likert.**

La estrategia que ha demostrado tener más éxito en relación con el concepto de clima organizativo es la que utiliza como componente importante las perspectivas de los trabajadores sobre las estructuras y los procesos que se llevan a cabo en el lugar de trabajo. La importancia de este método reside en la idea de que la conducta de un trabajador no está influida por los componentes organizativos que ya existen, sino por cómo percibe el trabajador que son esos elementos organizativos (22). Sin embargo, Peiró (2006) afirma que "estas percepciones dependen en gran medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tiene con la organización", lo que significa que "el clima organizacional refleja la interacción entre las características personales y las organizacionales" (23).

### **B. Teoría del clima organizacional de Litwin y Stringer (1968)**

Fueron los primeros autores que utilizaron un enfoque perceptivo para pensar en el clima organizacional. Según ellos, el clima es un conjunto de características observables, cuantificables y motivadoras del lugar de trabajo que pueden ser percibidas directa o indirectamente por los individuos que viven y trabajan en esa zona (24). El propósito de la teoría es intentar explicar los principales aspectos del comportamiento de los individuos que trabajan en una organización utilizando conceptos como motivación y entorno. Los autores se esfuerzan por establecer los aspectos situacionales y contextuales que tienen un impacto más significativo en la percepción y el comportamiento de una persona. Los autores Litwin y Stringer postulan que existen nueve aspectos que podrían utilizarse para caracterizar el estado actual del entorno empresarial (25).

### **C. teoría del Value Profit Chain - Desempeño laboral**

Un personal motivado, entregado y productivo transmite valor a los clientes, que a su vez indican que comprenden este valor convirtiéndose en clientes habituales y defensores de la empresa. Al final, todo esto se traduce en excelentes resultados financieros, lo que permite a la empresa implicar aún más al empleado. El intercambio de valor en el contexto de conexiones que se mantienen a lo largo del tiempo es la base de la cadena de valor. Para que la organización mantenga estos vínculos, necesita ofrecer algo a cambio. El valor que una organización da a sus empleados, en forma de remuneración competitiva, formación pertinente, un entorno de trabajo agradable y otras ventajas, inspira a los empleados a trabajar duro para la empresa y hace que sea más sencillo para la empresa ofrecer valor a sus clientes. Cuando un consumidor tiene una experiencia positiva con una empresa, es más probable que repita como cliente y se convierta en defensor de la empresa.

### **D. Modelo de motivación de Porter y Lawler – desempeño laboral**

La cantidad de esfuerzo (el nivel de deseo y energía utilizados) viene determinada por el valor de la recompensa y la posibilidad de obtenerla. La capacidad para completar una tarea influye tanto en la percepción del esfuerzo como en la probabilidad de recibir realmente una recompensa. Obviamente, si las personas creen que son capaces de realizar una actividad específica o si la han realizado anteriormente, tienen una mayor comprensión de la cantidad de esfuerzo necesario y de la probabilidad de recibir una recompensa. Sin embargo, también se ve afectada por la impresión que se tiene del trabajo necesario (el grado en que la persona comprende los objetivos, las actividades requeridas y otros elementos de una tarea). Se cree que la satisfacción con el rendimiento contribuye tanto a los beneficios intrínsecos como a los externos (como la sensación de éxito o autorrealización) (como las condiciones de trabajo y el salario). Si el receptor percibe que la

recompensa es justa, experimentará placer. Lo que la persona considere una recompensa justa por su trabajo influirá en el placer que obtenga de ella (28).

## **E. Teoría de las necesidades de Maslow**

La magnitud del incentivo, así como la probabilidad de su obtención, influyen en la cantidad de trabajo que debe realizarse (tanto en términos de deseo como de cantidad de energía consumida). La medida en que se puede realizar un trabajo influye no sólo en la cantidad de trabajo que se considera que se ha empleado, sino también en la posibilidad de que se obtenga realmente una recompensa. Evidentemente, las personas tienen una idea más clara de la cantidad de trabajo necesaria para realizar una determinada tarea y de la posibilidad de que obtengan una recompensa si se sienten capaces de ejecutar la actividad o si la han realizado en el pasado. No obstante, también influye la percepción que tiene una persona de la cantidad de esfuerzo que es necesario (el grado en que la persona comprende los objetivos, las actividades requeridas y otros elementos de una tarea). Se considera que estar contento con el propio rendimiento puede dar lugar a recompensas tanto internas como externas (como un sentimiento de logro o autorrealización, por ejemplo) (como las condiciones de trabajo y el salario). Si el receptor cree que el premio se lo ha ganado justamente, sentirá alegría al recibirlo. La satisfacción que una persona obtiene de su trabajo está directamente relacionada con lo que cree que es una compensación justa por sus esfuerzos (28).

### **2.3. Base Conceptual**

#### **2.3.1. Clima Organizacional**

Según Brito (2018), el clima organizacional es uno de los temas más investigados a nivel empresarial por el significado que representa para las organizaciones que buscan oportunidades de mejora continua y estrategias de cambio para mejorar sus operaciones. Esto se debe a que

el clima organizacional es uno de los factores más importantes que afectan el compromiso de los empleados (30).

Según Chiavenato (2019), el ambiente de una organización puede tener un efecto en la conducta del personal encargado de realizar el trabajo dentro de esa empresa. Es incuestionable que una organización que deja claro que el empleado está en el centro del crecimiento sostenible del negocio fomentaría la ejecución precisa del trabajo basado en estímulos tangibles o intangibles y, como resultado, promovería el disfrute de los empleados y la lealtad corporativa (32). Según Domínguez-Aguirre et al. (2013), los contactos cotidianos que se producen entre el colaborador y la organización o los equipos de trabajo podrían considerarse uno de estos estímulos (33).

Según Gan y Triginé (2012), existe la posibilidad de que no existan conexiones entre los factores o agentes internos y externos y las percepciones de los empleados sobre el entorno organizativo. Es fundamental tener en cuenta la visión que el trabajador tiene de la organización, de sus funciones e incluso del equipo de trabajo, ya que el estado emocional del trabajador puede repercutir en el desarrollo y ejecución de sus funciones laborales. Por eso es importante tener en cuenta la visión que el trabajador tiene de la organización, de sus funciones e incluso del equipo de trabajo (34).

Según Nongtdu et al. (2012), el clima mejora cuando se satisfacen las expectativas de los trabajadores. Estas demandas incluyen una oferta suficiente de mano de obra y comodidades adecuadas. El efecto contrario se produce cuando, con el paso del tiempo, no se cambian los implementos de trabajo, no se actualizan las instalaciones laborales y se desatienden las necesidades básicas de los trabajadores (35). Pedraza (2020) llega a una conclusión similar, afirmando que un ambiente feliz en el lugar de trabajo conecta con la satisfacción de los empleados y el

éxito de la empresa. Un trabajador contento es aquel que muestra mayores niveles de compromiso, entusiasmo y sentido de pertenencia a su profesión (36).

El clima organizacional se describe como "parámetros del entorno laboral experimentados directa o indirectamente por los trabajadores que median entre aspectos de la estructura organizacional y el comportamiento individual" según Wigodski, J. (2004). En el contexto de la enfermería como sistema organizativo que dirige las acciones de los recursos profesionales para proporcionar cuidados de calidad a los usuarios, el clima organizacional puede ser un factor diferenciador e influyente en el comportamiento de las enfermeras, promoviendo motivación, satisfacción, mayor productividad, mayor compromiso y lealtad con la organización y, como consecuencia, rendimiento profesional. En otras palabras, el clima de la organización puede ser un factor diferenciador e influyente en el desempeño profesional (37).

Según Alvarez (1995), el clima organizacional es el ambiente de trabajo que surge como consecuencia directa de la expresión o manifestación de un gran número de variables interpersonales, físicas y organizacionales. El ambiente en el que las personas desempeñan su trabajo influye significativamente en sus niveles de satisfacción y conducta y, por tanto, en sus niveles de inventiva y productividad en el trabajo (38).

### **2.3.2. Características del Clima Organizacional**

En el marco del clima organizacional se pueden encontrar las siguientes características esenciales: Cuando se compara con la posibilidad de percibir diferencias en sucesos coyunturales, tiene un mayor grado de permanencia para Torrecilla en 2005. Esto sugiere que es posible mantener una adecuada estabilidad en los climas organizacionales; pero, la estabilidad puede verse alterada considerablemente por cambios que se realizan de manera incremental. Un desacuerdo de este



tipo que no se aborda puede poner en suspenso el clima de una organización durante un tiempo significativo. Tiene consecuencias observables en las acciones de las personas que forman parte de la organización. Un ambiente negativo dificultará la administración de la organización, así como las operaciones que realiza. Se ve afectado por una serie de aspectos estructurales, como los estilos de dirección, las políticas y la planificación de la gestión, entre otros. Debido a esto, existe un ciclo interminable que es muy difícil de romper, ya que la combinación de climas y estilos de gestión produce una escalada que es muy difícil de detener, y debido a esto, es importante moverse en la otra dirección (39).

### **2.3.3. Importancia del Clima Organizacional**

Todo el mundo opina que los recursos humanos son muy importantes para el buen funcionamiento de una empresa. Pero un trabajador que no está contento en su puesto de trabajo o que alberga animadversión contra su jefe o la organización no aporta nada productivo a la empresa. Una encuesta de clima organizativo o laboral muestra el estado de una empresa en cuanto a las características organizativas, el ambiente de trabajo, la cultura, el estado de ánimo y otros aspectos similares que pueden afectar al rendimiento de sus trabajadores. Otro nombre para este tipo de encuesta es "encuesta de clima laboral". Es necesario que el departamento de recursos humanos haga un análisis de la eficacia de sus políticas y programas (40).

El término "clima organizacional" se refiere a la atmósfera en la que se encuentran los empleados dentro de una empresa. Las acciones y comportamientos de los miembros se ven influidos de forma directa por el entorno en el que se encuentran. En consecuencia, el clima organizativo es un reflejo de la cultura de la organización a un nivel más básico (42).

Con el mismo espíritu, es esencial reconocer que la impresión que el empleado tiene de su trabajo, su rendimiento, su productividad y su satisfacción laboral se ven afectados por el entorno laboral. El rendimiento en el trabajo se refiere a las acciones de un empleado orientadas a la consecución de los objetivos predeterminados de la empresa; también se refiere a la estrategia de un individuo para lograrlo (43).

Un análisis detallado que revele los puntos fuertes de la organización, así como las oportunidades de crecimiento, se denomina diagnóstico del clima organizativo. La investigación se inicia con una revisión de la situación actual, que prepara el terreno para el desarrollo de una herramienta de evaluación adaptada a los requisitos particulares de la empresa (44).

#### **2.3.4. Dimensiones del Clima Organizacional**

Se atribuye a Valdés (2010) el establecimiento de criterios dentro de la Organización Panamericana de la Salud. Según estos criterios, los empleados de la organización deben ser evaluados en sus niveles de liderazgo, motivación, reciprocidad e implicación.

##### **A. Dimensión liderazgo**

Según Sierra (2015, pág. 52), el liderazgo es la capacidad de intervenir y ejercer influencia sobre otras personas, así como de inspirarlas y dirigir las para que alcancen los objetivos establecidos en un principio (46).

Por otro lado, la gestión es el ámbito responsable de coordinar las actividades que deben llevarse a cabo y tiene la capacidad de desarrollar objetivos, estrategias e indicadores de rendimiento. Esto puede lograrse con la ayuda de personas dedicadas y que muestren mucho entusiasmo.

El grado en que los miembros de una organización, incluidos compañeros y superiores, aceptan los distintos puntos de vista de los demás y no dudan en afrontar y resolver los problemas a medida que surgen es el grado en que se considera que existe la resolución de problemas en esa organización. La capacidad de encontrar soluciones a los problemas se denomina resolución de conflictos.

Por ello, la empresa podrá llevar a cabo y avanzar en todas sus actividades previstas si su personal se dedica de todo corazón y con integridad a su trabajo.

## **B. Dimensión Motivación**

Un trabajador que está motivado en el trabajo que realiza podrá llevar a cabo sus responsabilidades con mayor eficacia; asimismo, el estímulo es un componente de la motivación porque permite que los trabajadores estén dispuestos a realizar su trabajo con mayor esfuerzo. Carrillo (2002, pág. 31) indica que la motivación contribuye al logro de los objetivos porque si un trabajador está motivado en el trabajo que realiza, podrá desempeñar sus responsabilidades con mayor eficacia.

Las condiciones de trabajo se refieren a los esfuerzos realizados por la dirección para crear unas condiciones de trabajo en un entorno que sea a la vez saludable y agradable. Estas condiciones incluyen la provisión de los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para la realización satisfactoria de las tareas que se han delegado.

También es necesario para la motivación de los trabajadores, así como para posibilitar la satisfacción en el trabajo, que cada miembro de la organización sea reconocido y concienciado en su calidad de persona profesional y competente (47).

### **C. Dimensión reciprocidad**

Según Saracho (2015, pág. 41), la relación entre los respectivos actos de dar y recibir del trabajador y de la institución es el concepto de reciprocidad. Del mismo modo, la organización sanitaria en su conjunto y los individuos del equipo comparten un sentido de conexión y reciprocidad (tanto al dar como al recibir) (48).

La remuneración y la equidad van de la mano porque ambas facilitan el compromiso de los trabajadores con una organización. En consecuencia, si una organización va a remunerar a sus empleados, debe hacerlo de forma equitativa, teniendo en cuenta el número de horas trabajadas y el grado de dificultad de las tareas realizadas por cada empleado.

#### **2.3.5. Desempeño Laboral**

El rendimiento se define como las actividades o comportamientos del personal que son vitales para la institución. Los conocimientos, las aptitudes, el sentimiento de motivación y liderazgo, el sentido de pertenencia y la gratitud que el personal de una institución siente por sus contribuciones a los objetivos de la institución desempeñan un papel en la determinación del rendimiento de los empleados de la institución (49).

Según Campbell et al. (1990), el desempeño laboral se define como las acciones y comportamientos extraordinarios de un miembro del equipo que contribuyen al crecimiento de las organizaciones a través del cumplimiento de sus objetivos declarados. En el mismo sentido, Pedraza et al. (2010) destacan que el buen desempeño depende de un conjunto de características que se manifiestan en el comportamiento (50).

El desempeño en el trabajo es visto como un conjunto de rasgos individuales, tales como: cualidades, talentos, habilidades, capacidades y necesidades que interactúan con el lugar de trabajo y la organización, ya

que estos comportamientos pueden afectar los resultados y las variaciones que están ocurriendo en las empresas hoy en día (52).

Faria (2000), por su parte, afirma que el rendimiento en el trabajo es el resultado de cómo actúan los empleados en relación con las tareas que se les encomiendan y las contribuciones que realizan en función de su puesto. Se basa en un acuerdo entre el empleado y la organización (53).

Según Palmar, Rafael, Valero, y Jhoan (2014), es la respuesta al cumplimiento del trabajo asignado, adecuado a sus exigencias y requerimientos de la organización, de manera que siendo eficiente, eficaz y efectivo ayudará al cumplimiento de las responsabilidades designadas para el logro de las metas propuestas en función del éxito de las empresas (54).

Palac (2005) compara el rendimiento laboral con un valor anticipado para la empresa en función de las numerosas actividades de comportamiento del empleado en un período determinado. Estas actividades, que contribuyen a la eficacia de la organización, pueden ser individuales o de grupo en distintos momentos (55).

### **2.3.6. Desempeño de la tarea**

El desempeño de una tarea es el cumplimiento de las funciones y responsabilidades de un puesto de trabajo de acuerdo con las competencias y conocimientos establecidos para cada puesto que contribuyen directa o indirectamente a la empresa (56).

Murphy (1990) define el desempeño de tareas como el cumplimiento de deberes y obligaciones dentro de un puesto específico. En consecuencia, contribuyen directa o indirectamente al núcleo tecnológico de la organización. En general, las actividades técnicas se

separan en dos categorías de comportamientos, la primera de las cuales está asociada al proceso de la organización de convertir los recursos en bienes o servicios, y la segunda consiste en actividades que proporcionan apoyo al núcleo técnico (57).

De este modo, el desempeño de tareas está estrechamente relacionado con el núcleo técnico; estas actividades dependerán de los conocimientos, habilidades y talentos del individuo, y están descritas en las descripciones de los puestos de trabajo (Motowidlo y Van Scotter, 1994). En realidad, el desempeño de tareas abarca acciones orientadas a la creación de productos o servicios (Rotundo & Sackett, 2002) (57,58).

El desempeño laboral de los trabajadores, en las instituciones de la salud de nuestro país, ya que para los pacientes necesitan una buena atención y puedan recibir una atención de calidad, que le ayude a recuperarse en menor tiempo posible y pueda continuar con su vida de manera normal.

### **2.3.7. Dimensiones del desempeño laboral**

#### **A. Dimensión de retroalimentación**

Según Cernuda (2008), el proceso que contribuye al suministro de información para potenciar y aplicar estos talentos es lo que permite construir operaciones futuras más exitosas. En consecuencia, estamos en condiciones de afirmar que la retroalimentación proporcionada por los clientes es una herramienta esencial que nos permite llevar a cabo una investigación en profundidad del servicio o producto que proporcionamos a nuestros clientes (59).

Según Méndez (2006), el proceso de proporcionar retroalimentación es el que se utiliza en la enseñanza y el aprendizaje con el objetivo de corregir fallos. La formación también debe dirigirse a quienes no están familiarizados con las funciones que van a desempeñar, y los programas

ayudan a los trabajadores a aprender información que aumentará su productividad (60).

Gómez (2010) sostiene que es fundamental incentivar a las personas, ya que esto impulsará la productividad en la empresa y garantizará que los trabajadores estén motivados en sus tareas, dando lo mejor de sí mismos para rendir de la mejor manera posible y alcanzar el máximo rendimiento laboral (61).

## **B. Dimensión Trabajo en equipo**

Conexión personal, un conjunto de individuos que trabajan hacia un objetivo común; un entorno en el que las aspiraciones de los miembros pueden realizarse, el valor de sus contribuciones puede ser evaluado y sus necesidades pueden ser satisfechas; un entorno en el que es posible, con la ayuda de los líderes del grupo, llevar a cabo las actividades de una manera eficaz.

Según Quintero y Africano (2008), en la década de 1950 surgió una filosofía de gestión relacionada con la necesidad de cooperación y el sistema colectivo que reflejaba una mejora del rendimiento organizativo (63).

En cuanto a la comunicación, Solana (1993) afirma que la interacción entre dos o más personas, para lograr los objetivos, incluye también las relaciones humanas, respetando en primer lugar la forma de la persona como es y como se muestra, y que las relaciones humanas son esenciales para poder intercambiar conocimientos y experiencias adquiridas (64).

Según Robbins y Finley (1999), el funcionamiento de un equipo debe llevarse a cabo con responsabilidad si se quiere alcanzar el éxito de la organización, ya que de ello depende el éxito de la organización (65).

### C. Dimensión reconocimiento del trabajo

Según Valdés (2010), la remuneración es la fuente de placer personal más esencial para que los individuos se sientan a gusto con su trabajo. Como resultado, esto motiva a todo el equipo hacia el mismo y más importante objetivo en el éxito de la institución (66).

Según Sierra (2015), el compromiso de los empleados puede definirse como el grado en que una empresa aprecia los esfuerzos de sus trabajadores. Esta actividad enfatiza las acciones y comportamientos que la firma desea ver rutinariamente mostrados por los trabajadores que se adhieren a los acuerdos y metas organizacionales (67).

En este sentido, según Huamani (2005), la reciprocidad es la forma de recompensar aquellos esfuerzos que se realizan en la organización, pudiendo ser correspondidos de la misma forma, pudiendo serlo por parte de los trabajadores y de la organización a la que representan. Además, existen incentivos como vacaciones, seminarios y formación dirigidos a los trabajadores (68).

#### 2.4. Definición de términos básico

**Clima organizacional.** Opiniones del personal de una organización sobre el entorno general en el que desempeñan sus responsabilidades.

**Desempeño laboral.** Eficacia que un trabajador puede aportar a una organización, donde puede realizar su tarea con eficacia y satisfacción.

**Comportamiento organizacional.** Se analizan los individuos y grupos dentro de una organización.

**Cultura organizacional.** Conjunto de supuestos, creencias, valores y convenciones comunes entre los miembros de una organización.



**Eficacia.** Capacidad de establecer los objetivos adecuados "para hacer lo correcto".

**Eficaz.** Se refiere a la consecución de objetivos dentro del plazo asignado.

**Productividad organizacional.** Un grado más avanzado del análisis del comportamiento organizativo.

### **III. HIPOTESIS Y VARIABLES**

#### **3.3. Hipótesis**

##### **3.3.1. Hipótesis general**

H0: No existe relación entre el Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2022

H1: Existe relación entre el Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2022

##### **3.3.2. Hipótesis específica**

Existe relación entre el Clima organizacional y la dimensión retroalimentación del desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2022

Existe relación entre el Clima organizacional y la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2022

Existe relación entre el Clima organizacional y la dimensión reconocimiento del trabajo del desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2022

##### **3.3.3. Definición conceptual**

###### **Variable X: Clima organizacional**

Según Álvarez (1995), el clima organizacional es el ambiente de trabajo que resulta de la expresión o manifestación de diversos factores interpersonales, físicos y organizacionales. El entorno en el que las

personas desempeñan su trabajo tiene un impacto sustancial en su felicidad y comportamiento y, en consecuencia, en su creatividad y productividad.

**Variable Y: Desempeño laboral**

Según Pedraza et al. (2010), el desempeño laboral es visto como una serie de características individuales, tales como cualidades, habilidades, destrezas y necesidades, que interactúan con el lugar de trabajo y la organización, ya que estos comportamientos pueden influir en los resultados y la variabilidad que se está produciendo actualmente en las organizaciones.

### 3.4. Operacionalización de variables:

VARIABLE IDENTIFICABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	METODO Y TECNICA
Clima organizacional	Álvarez (1995) define el clima organizacional como el ambiente de trabajo resultante de la expresión o manifestación de diversos factores de carácter interpersonal, físico y organizacional. El ambiente en el cual las personas realizan su trabajo influye de manera notoria en su satisfacción y comportamiento, y por lo tanto, en su creatividad y productividad.	La variable será medida a través de un instrumento de tipo escala Likert conformado por 30 preguntas y dimensionadas en 3, con respuestas ordinales de nunca (1), a veces (2) y siempre (3)	Liderazgo  Motivación  Reciprocidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección</li> <li>• Toma de decisión</li> <li>• Resolución de problema</li> <li>• Conocimiento del objetivo</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estimulo</li> <li>• Condiciones de trabajo</li> <li>• Realización personal</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicación de trabajo</li> <li>• Retribución</li> <li>• Equidad</li> </ul>	1,2,3,4,5,6 7,8,9,10,          11,12,13,14, 15,16,17,18, 19,20  21,22,23,24, 25,26,27,28, 29,30	Cuantitativo No experimental Correlacional <b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario

VARIABLE IDENTIFICABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	METODO Y TECNICA
Desempeño laboral	Pedraza et al., (2010) el desempeño laboral es considerado como una serie de características individuales, como: las cualidades, las capacidades, las habilidades, las necesidades que interactúan en el trabajo y de la organización, ya que estos comportamientos pueden afectar en los resultados y la variabilidad sin precedentes que se están dando hoy por hoy en las organizaciones.	El instrumento para el desempeño laboral estará conformado por 30 preguntas dimensionadas en 3, con respuestas ordinales de nunca (1), a veces (2) y siempre (3)	Retroalimentación  Trabajo en equipo  Reconocimiento de trabajo	Tiempo de respuesta Efectividad Incremento productivo  Relación personal Comunicación Logro de objetivo  Retribución Reciprocidad Compromiso Compatibilidad de intereses	1,2,3,4,5,6 7,8,9,10,    11,12,13,14, 15,16,17,18, 19,20  21,22,23,24, 25,26,27,28, 29,30	Cuantitativo No experimental Correlacional <b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario

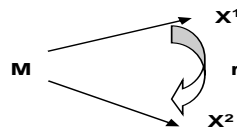
## IV. DISEÑO METODOLOGICO

### 4.1. Diseño metodológico

Diseño no experimental: Este diseño se aplica sin modificar variables a propósito. Fundamentalmente, se basa en la observación de sucesos en su entorno natural para su posterior estudio.

Descriptivo correlacional: es el que tiene dos variables, y el propósito de la investigación es buscar una conexión entre ellas. es buscar una conexión entre ellas.

Representación:



Donde:

M = Muestra

X<sub>1</sub> = Clima Organizacional

X<sub>2</sub> = Desempeño laboral

r = Grado de relación entre ambas variables

### 4.2. Método de la investigación

El método es deductivo porque parte de lo general para llegar a lo específico de las variables de estudio utilizando el razonamiento lógico del comportamiento de las variables.

La investigación es de naturaleza fundamental; su deber es recopilar información y teorías, y su objetivo, ampliar la comprensión teórica. De enfoque cuantitativo, emplea la recopilación y el análisis de datos para responder a preguntas de investigación y probar hipótesis previamente establecidas, y se basa en la medición numérica, el

recuento y la estadística para establecer con precisión patrones de comportamiento en una población.

De alcance descriptivo, porque permite interpretar la naturaleza del fenómeno estudiado; la perspectiva se basa en las conclusiones dominantes o en cómo un participante individual, colectivo o transversal obtuvo información o pruebas.

### 4.3. Población y muestra

#### **Población**

La población del presente estudio de investigación fue conformada por un total de 130 profesionales de enfermería que laboran en los servicios de Hospitalización de Medicina, neurocirugía, traumatología, cirugía general, urología y puerperio las cuales son seleccionados mediante los criterios de selección.

#### **Muestra**

Para obtener el tamaño de la muestra se aplicó la fórmula de población conocida o población finita por conveniencia, obteniendo como muestra a 87 profesionales de enfermería

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}{(N - 1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}$$

Donde:

Z = nivel de confianza

P= porcentaje de la población que tiene el atributo deseado

q= porcentaje de la población que no tiene el atributo deseado =1-p

N= Tamaño de la población (se conoce puesto que es finito)

e= de estimación máximo aceptado

n= tamaño de la muestra

$$n = \frac{130 \cdot 1,96^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{(130 - 1) \cdot 0,06^2 + 1,96 \cdot 0,5 \cdot 0,5}$$

$$n = \frac{124,852}{1,4248}$$

$$n = 87.62$$

### **Criterios de selección**

#### **Criterios de Inclusión:**

Enfermeros(a) que aceptaron participar Voluntariamente en la investigación.

Enfermeros (a) que laboran más de un 1año en el servicio de hospitalización ya mencionados

#### **Criterios de Exclusión:**

Enfermeros(a) que se encuentran de licencia por vulnerabilidad y comorbilidad

Enfermeros(a) que se encuentran de vacaciones

Enfermeros(a) que no deseen participar

#### **4.4. Lugar de estudio y periodo de desarrollo**

La investigación se realizó en el Hospital Daniel Alcides Carrión, el establecimiento de salud de mayor complejidad de la Provincia Constitucional del Callao y subordinado administrativamente a la I Dirección Regional de Salud. Además, es un hospital de referencia nacional y centro docente de pregrado y postgrado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y de otras instituciones públicas y privadas. Para ello fue necesario contar con la autorización de las autoridades competentes. Los servicios para la aplicación del instrumento fueron el área de Hospitalización de Medicina,



neurocirugía, traumatología, cirugía general, urología y puerperio las cuales son seleccionados mediante los criterios de selección.

#### **4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información**

##### **4.5.1. Técnicas**

Según Tamayo y Tamayo (2008: 24), una encuesta es aquella que ayuda a responder preguntas en términos descriptivos, tales como las relaciones entre variables, mediante la recolección de información de acuerdo con un sistema de diseño predeterminado para asegurar que se recojan datos precisos.

Del mismo modo, Arias (2006, p. 72) define la encuesta como una técnica diseñada para recoger información de un grupo o grupos de sujetos sobre sí mismos o sobre un tema específico.

Por lo tanto, en nuestro estudio utilizamos el método de la encuesta.

##### **4.5.2. Instrumentos**

Para evaluar las variables Clima organizacional y Desempeño laboral se utilizó un cuestionario que contenía preguntas sobre cada una de las variables de investigación.

La variable Clima organizacional consistió en un cuestionario de 30 ítems con respuestas ordinales tipo escala Likert, cuya escala fue Inadecuado, Regular y Adecuado, el cual fue tomado de la tesis de maestría Chipana C., en 2018, quien sometió el instrumento a una prueba piloto y obtuvo un resultado de 0.806, lo que indica la alta confiabilidad del instrumento.

La variable desempeño laboral, instrumento de 30 ítems, también tiene la misma escala de medición, denominada escala Likert, de 1

a 3, con una escala de deficiente, regular y bueno, instrumento tomado de la tesista de maestría Chipana C., en 2018, quien sometió el instrumento a una prueba piloto y obtuvo un resultado de 0.825%, lo que indica que el instrumento fue sumamente confiable.

#### **4.5.3. Validez**

La prueba V de Aiken dio como resultado una puntuación de 1, lo que indica que el instrumento de recogida de datos tiene una alta validez y puede utilizarse para el grupo de investigación. Del mismo modo, los resultados obtenidos de la evaluación del instrumento Desempeño Laboral de 30 ítems se sometieron a la codificación de respuestas de apreciación positiva (1) y apreciación negativa (0) mediante la prueba V de Aiken, que dio como resultado una puntuación de 1, lo que indica que el instrumento de recogida de datos tiene una validez excelente y puede aplicarse al grupo de estudio. (Véase el anexo 5).

#### **4.5.4. Confiabilidad**

Guillermo Briones define la fiabilidad de la investigación como el grado de confianza o certeza con que pueden aceptarse las conclusiones del investigador de acuerdo con los protocolos empleados para realizar el estudio. En 1951, Lee J. Cronbach describió el coeficiente alfa de Cronbach, un indicador utilizado para determinar la fiabilidad del tipo de consistencia interna de una escala, o el grado de correlación entre los ítems de un instrumento. Para este objetivo, un estudio piloto en el que participaron 30 profesionales de enfermería arrojó un valor de 0,89 para la variable Clima organizacional, lo que indica la buena fiabilidad del instrumento. La variable desempeño laboral arrojó una puntuación de 0,882, lo que indica que el instrumento es muy fiable.

#### **4.6. Análisis y procesamiento de los datos**

Luego de coordinar con la Oficina de Apoyo a la Docencia y la Investigación (OADI) del Hospital Daniel Alcides Carrión, solicitamos permiso a la unidad departamental de enfermería y a las enfermeras jefas de los servicios de hospitalización, informándoles el propósito de la investigación.

Luego se procedió a la aplicación del instrumento al grupo de investigación después de recibir el permiso.

Una vez finalizada la recogida de datos, se codificaron las respuestas y se introdujeron en una hoja de cálculo Excel en función de las variables de la investigación. A continuación, se visualizaron los resultados descriptivos en forma de tablas y gráficos en Spss Versión 26; mientras tanto, para los resultados inferenciales, se determinó la prueba de normalidad, ya que  $n > 50$  se analizó mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov, y si la sig es inferior a 0,05, se concluye que los datos no siguen una distribución normal, por lo que se consideró una prueba no paramétrica para ambas variables de estudio. Para determinar la correlación entre las variables se utilizó la Rho de Spearman. Este coeficiente, según Sampieri, es una medida de conexión lineal que compara las clasificaciones, o números de orden, de cada conjunto de temas.

#### **4.7. Aspectos éticos de la investigación**

En la investigación se respetaron los siguientes principios éticos:

Confidencialidad, los investigadores fueron responsables del uso de la información, solo con fines de investigación.

El principio de esta información se utilizó para averiguar y profundizar aspectos del Clima organizacional y el desempeño laboral

El principio de la no maleficencia, los participantes de la institución no fueron dañados física o moralmente.

El principio ético de autonomía, los participantes como seres libres que toman la decisión de unirse de forma voluntaria.

El principio de justicia, todos los participantes recibirán un trato de justicia, equidad e igualdad, sin ningún tipo de discriminación.

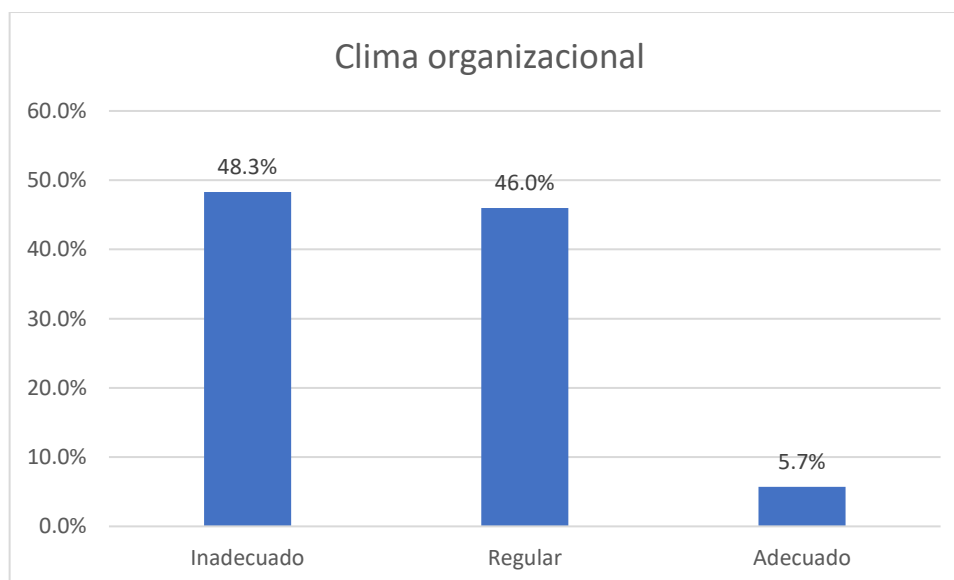
## V. RESULTADOS

### 5.1. Resultados descriptivos

**Tabla N°1: Clima organizacional del profesional de enfermería del hospital nacional Daniel Alcides Carrión 2022.**

Clima organizacional	Frecuencia	%
Inadecuado	42	48,3
Regular	40	46,0
Adecuado	5	5,7
Total	87	100,0

**Gráfico N°1: Clima organizacional del profesional de enfermería del hospital nacional Daniel Alcides Carrión 2022.**

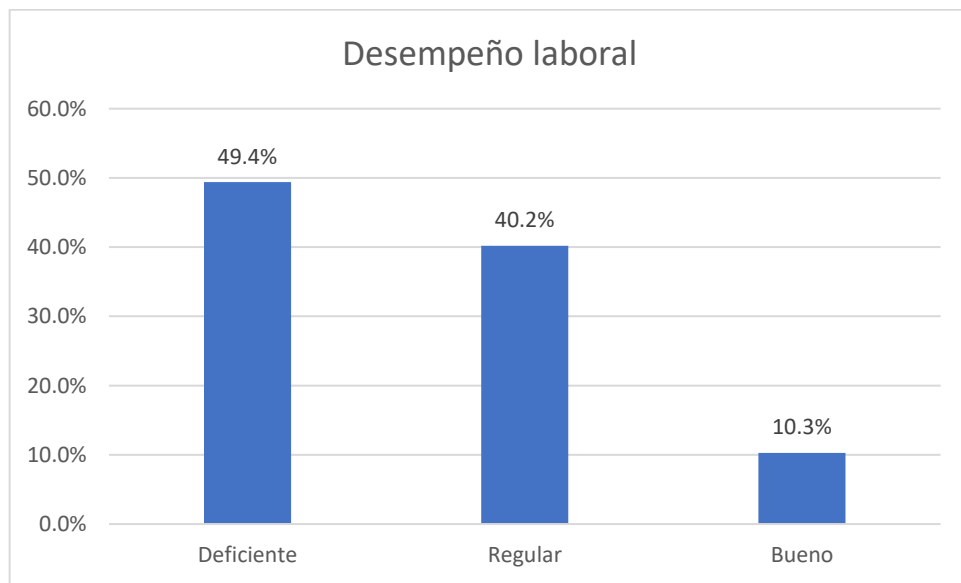


En la tabla N°1 y gráfico N°1, se observa que el 48.3% de los profesionales enfermería manifiesta como inadecuado el clima organizacional, mientras que el 46% refiere como regular y solo el 5.7% cree que el clima organizacional es bueno.

**Tabla N°2: Desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital nacional Daniel Alcides Carrión 2022.**

<b>Desempeño laboral</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Deficiente	43	49,4
Regular	35	40,2
Bueno	9	10,3
<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico N°2: Desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital nacional Daniel Alcides Carrión 2022.**

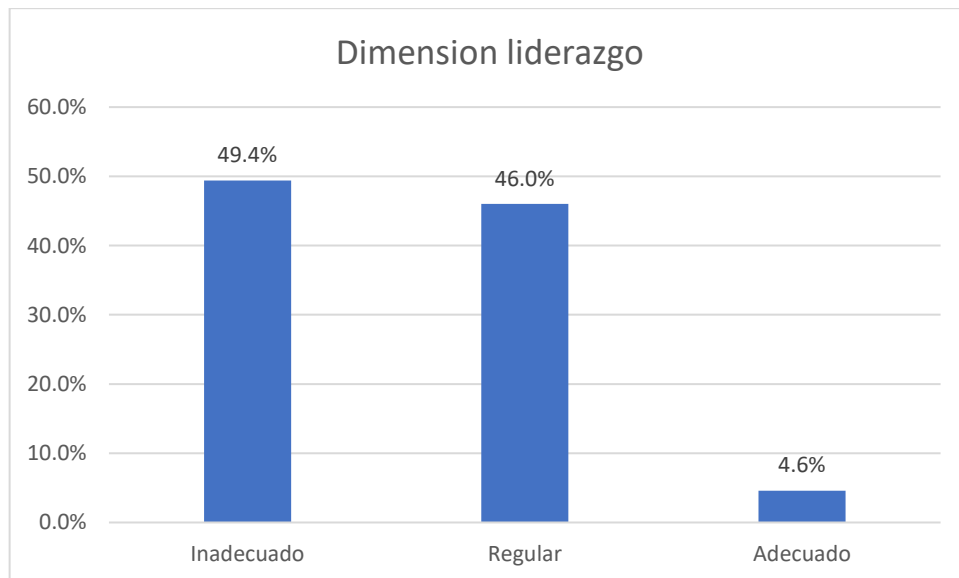


En la tabla N°2 y grafico N°2, se observa que el desempeño laboral de los profesionales de enfermería esta representado por el 49.3% como deficiente, mientras que el 49.4% demuestra un desempeño regular y solo el 10.3% demuestra un desempeño laboral bueno.

**Tabla N°3: Clima organizacional en su dimensión liderazgo del profesional de enfermería del hospital nacional Daniel Alcides Carrión 2022.**

<b>Dimensión liderazgo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Inadecuado	43	49,4
Regular	40	46,0
Adecuado	4	4,6
<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico N°3: Clima organizacional en su dimensión liderazgo del profesional de enfermería del hospital nacional Daniel Alcides Carrión 2022.**

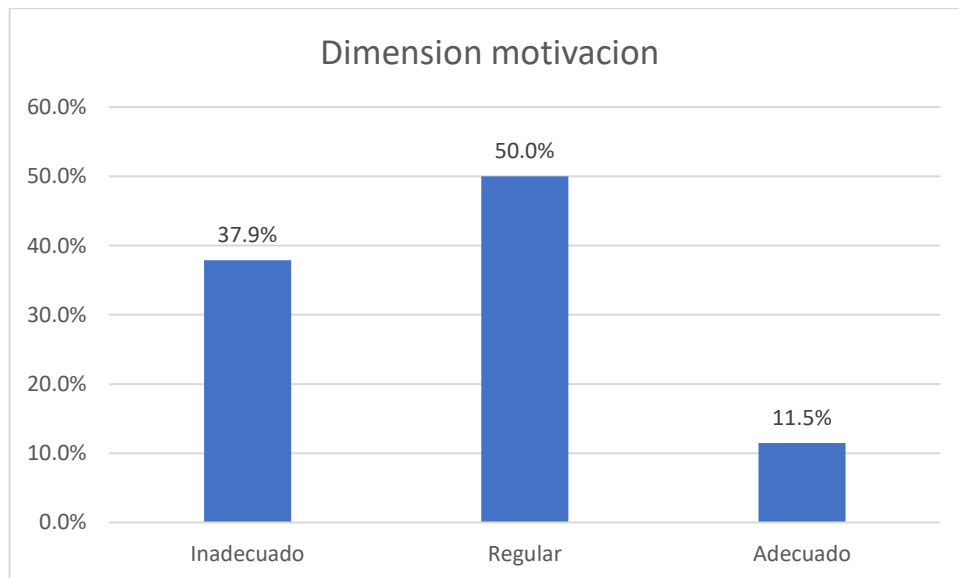


En la tabla N°3 y grafico N°3, se observa que el 49.4% de los profesionales manifiestan como inadecuado el clima organizacional en su dimensión liderazgo, mientras que el 46% manifiestan como regular y solo el 4.6% lo considera como bueno.

**Tabla N°4: Clima organizacional en su dimensión Motivación del profesional de enfermería del hospital nacional Daniel Alcides Carrión 2022.**

<b>Dimensión motivación</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Inadecuado	33	37,9
Regular	44	50,6
Adecuado	10	11,5
<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico N°4: Clima organizacional en su dimensión Motivación del profesional de enfermería del hospital nacional Daniel Alcides Carrión 2022.**



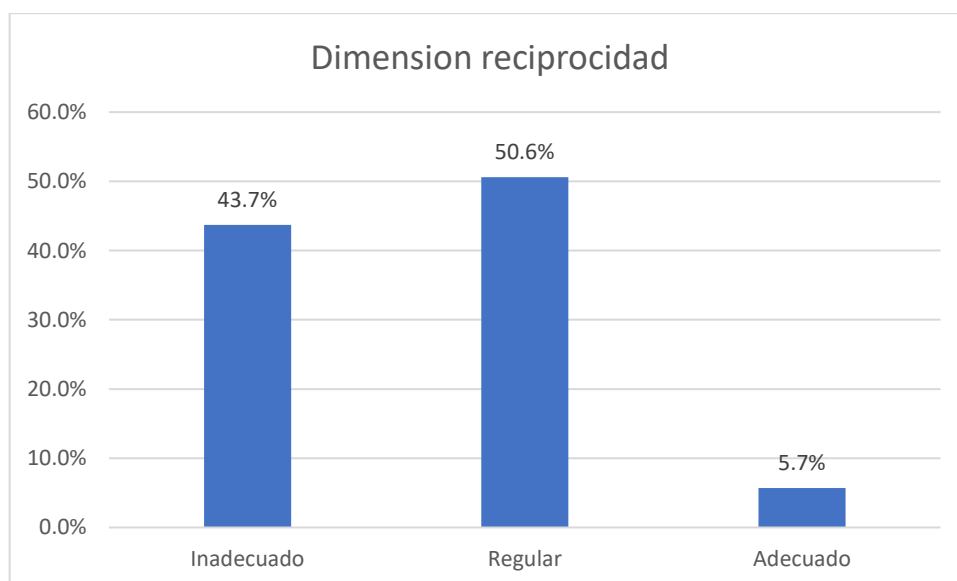
En la tabla N°4 y grafico N°4, se observa que el 37.9% manifiesta el clima organizacional en su dimensión motivación como inadecuado, mientras que el 50% lo considera como regular mientras que solo el 11.5% como adecuado.



**Tabla N°5: Clima organizacional en su dimensión Reciprocidad del profesional de enfermería del hospital nacional Daniel Alcides Carrión 2022.**

<b>Dimensión Reciprocidad</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Inadecuado	38	43,7
Regular	44	50,6
Adecuado	5	5,7
<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico N°5: Clima organizacional en su dimensión Reciprocidad del profesional de enfermería del hospital nacional Daniel Alcides Carrión 2022.**

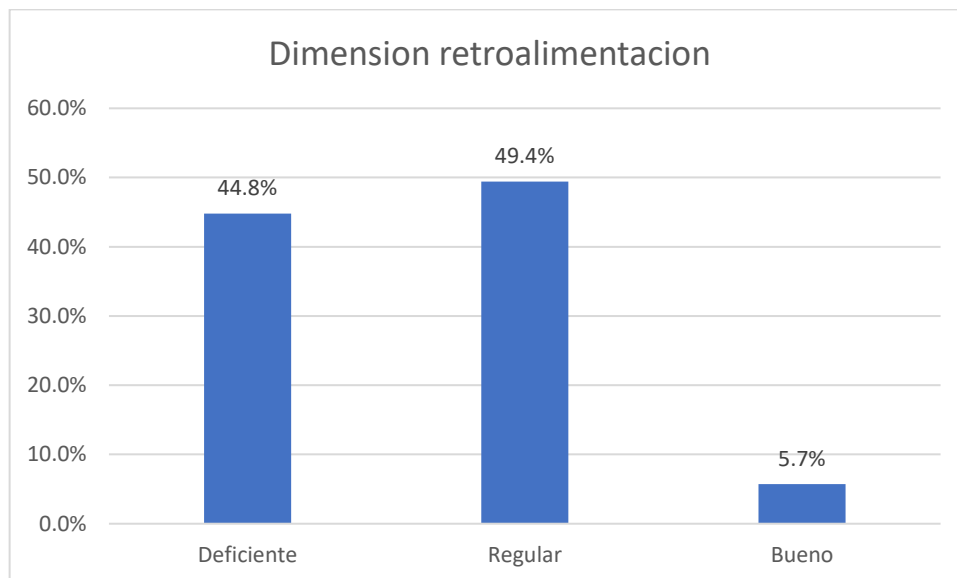


En la tabla N°5 y gráfico N°5, se observa que el 43.7% manifiesta el clima organizacional en su dimensión reciprocidad como inadecuado, mientras que el 50.6% lo considera como regular y solo el 5.7% como adecuado.

**Tabla N°6: Desempeño laboral en su dimensión Retroalimentación del profesional de enfermería del hospital nacional Daniel Alcides Carrión 2022.**

<b>Dimensión</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>Retroalimentación</b>		
Deficiente	39	44,8
Regular	43	49,4
Bueno	5	5,7
<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico N°6: Desempeño laboral en su dimensión Retroalimentación del profesional de enfermería del hospital nacional Daniel Alcides Carrión 2022.**

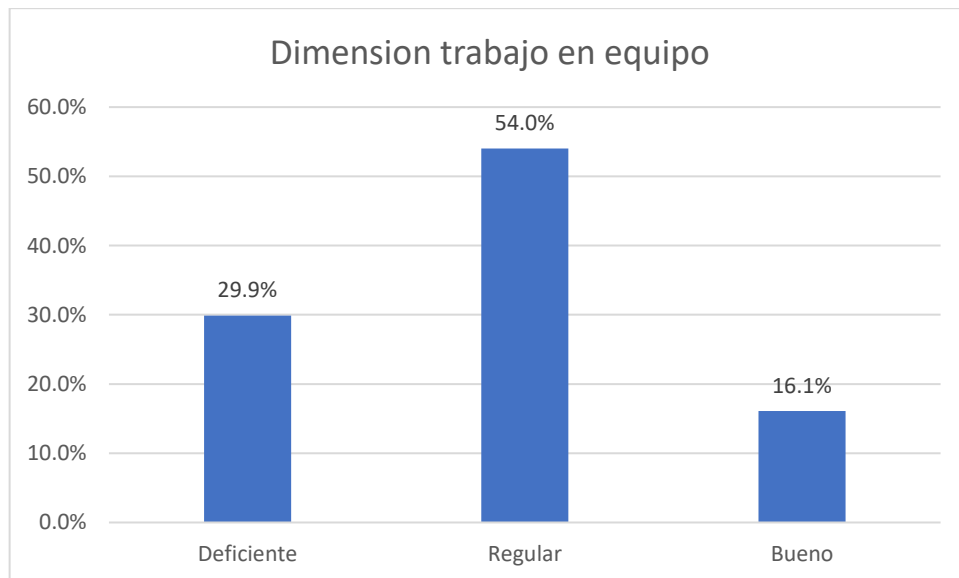


En la tabla N°6 y grafico N°6, se observa que el 44.8% de los profesionales de enfermería realizan un desempeño deficiente con un porcentaje de 44.8%, mientras que el 49.4% demuestra un desempeño regular y solo el 5.7% como bueno.

**Tabla N°7: Desempeño laboral en su dimensión Trabajo en equipo del profesional de enfermería del hospital nacional Daniel Alcides Carrión 2022.**

<b>Dimensión Trabajo en equipo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Deficiente	26	29,9
Regular	47	54,0
Bueno	14	16,1
<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico N°7: Desempeño laboral en su dimensión Trabajo en equipo del profesional de enfermería del hospital nacional Daniel Alcides Carrión 2022.**

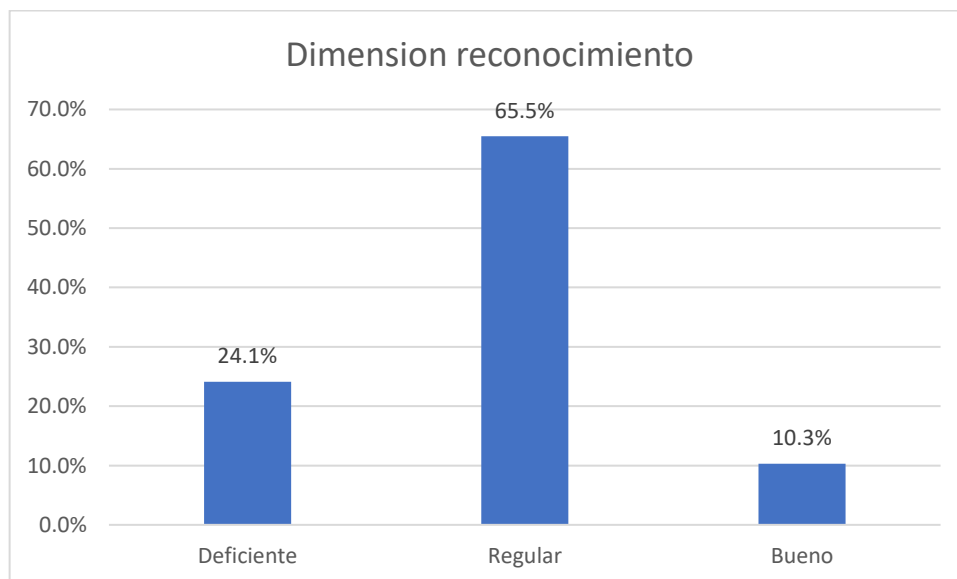


En la tabla N°7y grafico N°7, se observa que el 29.9% de los profesionales de enfermería demuestran un deficiente desempeño en su dimensión trabajo en equipo, mientras que el 54% manifiesta como regular y solo el 16.1% refiere como bueno.

**Tabla N°8: Desempeño laboral en su dimensión Reconocimiento del profesional de enfermería del hospital nacional Daniel Alcides Carrión 2022.**

<b>Dimensión</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>Reconocimiento</b>		
Deficiente	21	24,1
Regular	57	65,5
Bueno	9	10,3
<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico N°8: Desempeño laboral en su dimensión Reconocimiento del profesional de enfermería del hospital nacional Daniel Alcides Carrión 2022.**



En la tabla N°8 y grafico N°8, se observa que el 24.1% de los profesionales de enfermería demuestran un deficiente desempeño en su dimensión reconocimiento, mientras que el 65.5% manifiesta como regular y solo el 10.3% refiere como bueno.

## 5.2. Resultados inferenciales

### Prueba de hipótesis

Para poder probar las hipótesis generales y específicas, entorno al planteamiento de los objetivos trazados, es necesario conocer las condiciones de la ejecución de las pruebas, teniendo en cuenta la metodología empleada en este proceso de investigación.

### Prueba de normalidad

La prueba de normalidad permite determinar el nivel de distribución de la normalidad de los datos estadísticos para establecer qué tipo de prueba de hipótesis utilizar. En la investigación se utilizó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smimov<sup>a</sup>, por tratarse de una muestra mayor de 87 enfermeros para verificar si la prueba es paramétrica o no paramétrica.

### Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smimov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,313	87	,000	,735	87	,000
Desempeño laboral	,312	87	,000	,753	87	,000

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

Con un nivel de significancia  $<0,05$  podemos observar que las variables no tienen una distribución normal, por lo que se utilizó pruebas no paramétricas, es decir, la prueba de correlación de Spearman.

## Prueba de hipótesis general

H0: No existe relación significativa entre el Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2022

H1: Existe relación significativa entre el Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2022

**Tabla N°9: Relación entre el Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2022**

### Correlaciones

			CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,634**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,634**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

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

Tal como se aprecia en la tabla N°9 el nivel de significancia encontrado  $p=0,000$  es menor que  $\alpha = 0,05$ . Por tanto, se admite la hipótesis alterna formulada. Se concluye que las variables se relacionan de manera directa, como se demuestra con el coeficiente de correlación de Spearman  $Rho = 0,634$ . Por lo tanto, existe relación significativa entre el Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2022

## Prueba de hipótesis específica

**Tabla N°10: Relación entre el Clima organizacional y la dimensión retroalimentación del desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2022**

			CLIMA ORGANIZACIONAL	RETROALIMENTACION
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,750**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	RETROALIMENTACION	Coefficiente de correlación	,750**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

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

Tal como se aprecia en la tabla N°10 el nivel de significancia encontrado  $p = 0,000$  es menor que  $\alpha = 0,05$ . Por tanto, se admite la hipótesis alterna formulada. Se concluye que las variables se relacionan de manera directa, como se demuestra con el coeficiente de correlación de Spearman  $Rho = 0,750$ . Por lo tanto, existe relación significativa entre el Clima organizacional y la dimensión retroalimentación del desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2022

**Tabla N°11: Relación entre el Clima organizacional y la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2022**

**Correlaciones**

			CLIMA ORGANIZACIONAL	TRABAJO EN EQUIPO
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,574**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	TRABAJO EN EQUIPO	Coefficiente de correlación	,574**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

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

Tal como se aprecia en la tabla N°11 el nivel de significancia encontrado  $p = 0,000$  es menor que  $\alpha = 0,05$ . Por tanto, se admite la hipótesis alterna formulada. Se concluye que las variables se relacionan de manera directa, como se demuestra con el coeficiente de correlación de Spearman  $Rho = 0,574$ . Por lo tanto, existe relación significativa entre el Clima organizacional y la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2022



**Tabla N°12: Relación entre el Clima organizacional y la dimensión reconocimiento del desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2022**

			CLIMA ORGANIZACIONAL	RECONOCIMIENTO
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,675**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	RECONOCIMIENTO	Coeficiente de correlación	,675**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

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

Tal como se aprecia en la tabla N°12 el nivel de significancia encontrado  $p = 0,000$  es menor que  $\alpha = 0,05$ . Por tanto, se admite la hipótesis alterna formulada. Se concluye que las variables se relacionan de manera directa, como se demuestra con el coeficiente de correlación de Spearman  $Rho = 0,675$ . Por lo tanto, existe relación significativa entre el Clima organizacional y la dimensión reconocimiento del desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2022

## VI. DISCUSIÓN

### 6.1. **Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados**

En el estudio se confirma estadísticamente la hipótesis general planteada, el nivel de significancia encontrado  $p= 0,000$ , las variables se relacionan de manera directa, como se demuestra con el coeficiente de correlación de Spearman  $Rho = 0,634$ . Por lo tanto, existe relación significativa entre el Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2022.

Asimismo, respecto a la primera hipótesis específica, podemos observar que el nivel de significancia encontrado  $p= 0,000$  es menor que  $\alpha = 0,05$ . De tal manera, las variables se relacionan de manera directa, como se demuestra con el coeficiente de correlación de Spearman  $Rho = 0,750$ . Por lo tanto, existe relación significativa entre el Clima organizacional y la dimensión retroalimentación del desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2022.

La segunda Hipótesis, el nivel de significancia encontrado  $p= 0,000$ . De tal manera, las variables se relacionan de manera directa, como se demuestra con el coeficiente de correlación de Spearman  $Rho = 0,574$ . Por lo tanto, existe relación significativa entre el Clima organizacional y la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2022.

Finalmente; la tercera hipótesis el nivel de significancia encontrado  $p= 0,000$ . De tal manera, las variables se relacionan de manera directa, como se demuestra con el coeficiente de correlación de Spearman  $Rho = 0,675$ . Por lo tanto, existe relación significativa entre el Clima organizacional y la dimensión reconocimiento del

desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2022

## **6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares.**

La Tabla N°1 y el Gráfico N°1 indican que el 48,3% de los profesionales de enfermería consideran que el ambiente organizacional es insuficiente, mientras que el 46,0% lo consideran regular y el 5,7% lo consideran excelente. La Tabla N°2 y el Gráfico N°2 indican que el 49,3% de los profesionales de enfermería tiene un desempeño laboral deficiente, el 49,4% tiene un desempeño normal y el 10,3% tiene un desempeño laboral excelente. Las variables están directamente asociadas, como muestra el coeficiente de correlación de Spearman  $Rho = 0,634$ , de acuerdo con la hipótesis general dada y el nivel de significación  $p = 0,000$ . Por lo tanto, existe una correlación considerable entre el clima organizacional y el desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2022. Este estudio coincide con la investigación de Garnique C. 2022, en la cual descubrió que el 48% de los trabajadores considera que el clima organizacional se encuentra en un nivel medio; y en cuanto al desempeño laboral, el 58% se encuentra en un nivel medio, arrojando un 0,421, una significancia de 0,0000,05, lo que describe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral (17). Sin embargo, según los hallazgos de Garay C. en 2022, el 65% de los empleados demuestra una buena cultura organizacional, mientras que el 35% dice que es regular; el 70% dice que el desempeño laboral es bueno, el 30% dice que es regular; el 97% dice que realiza bien el trabajo; el 77% dice que el desempeño adaptativo es bueno; el 65% dice que la cultura organizacional es buena y la eficiencia es alta; y el 97% dice que realiza bien el trabajo (18).

Chavesta D. encontró en 2018 que el 80% de los profesionales de la salud alcanzó un nivel medio de Clima Laboral, mientras que el 16% alcanzó un nivel bajo y el 4% alcanzó un nivel alto de Clima Laboral, nivel de desempeño Bueno, y el 48% alcanzó un nivel regular de Desempeño, lo que indica que el clima laboral no impacta negativamente en el desempeño profesional (20). Por su parte, Chiavenato (2019) indica que el clima organizacional podría impactar la conducta de los empleados dentro de una empresa. Sin duda, una organización que hace evidente que el empleado está en el centro del crecimiento sostenible del negocio fomentaría la correcta ejecución del trabajo basada en estímulos concretos o intangibles, promoviendo así el placer de los empleados y la lealtad corporativa (32).

Del mismo modo, el umbral de significación  $p = 0,000$  para la primera hipótesis particular es inferior a  $\alpha = 0,05$ . Como muestra el valor de correlación de Spearman  $Rho = 0,750$ , las variables tienen una relación directa. Por lo tanto, existe una relación sustancial entre el clima organizacional y el componente de retroalimentación del desempeño laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2022. Este hallazgo se alinea con el de Ruiz G. en 2021, cuando el 69,6% de los encuestados juzga el ambiente laboral como bueno, el 5,1% como extremadamente favorable y el 25,3% como de nivel medio. En cuanto a la dimensión de retroalimentación del desempeño laboral, se determinó que las metas grupales lograron un promedio de 97% de avance, que es un nivel alto, mientras que las metas individuales lograron 44% de avance en el nivel excelente, 28% en el nivel insuficiente, 15% en el nivel medio, 10% en el nivel mejorable y 3% en el nivel sobresaliente. Existe una asociación débilmente positiva y directa entre el entorno laboral y el rendimiento ( $p = 0,005$ ). (19). Además, según Méndez (2006), el feedback es un proceso de enseñanza-aprendizaje que corrige errores. Los programas ayudan a los empleados a adquirir

conocimientos que aumentarán su productividad, y la formación también debe adaptarse a las personas que no están familiarizadas con las tareas que van a ejecutar (60).

El umbral de significación para la segunda hipótesis se determinó en  $p= 0,000$ . Como muestra el valor de correlación de Spearman  $Rho = 0,574$ , las variables tienen una relación directa. En consecuencia, existe una asociación sustancial entre el clima organizacional y el componente colaboración del desempeño laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2022. Este resultado coincide con los hallazgos de Bajaa B y Gutiérrez M. en 2022, quienes demostraron que el hospital presenta deficiencias en las siguientes áreas: responsabilidad, cooperación y productividad. Existe una clara correlación entre el entorno organizativo del personal de enfermería del hospital y su rendimiento laboral (16). El trabajo en equipo es el aspecto más crucial.

### **6.3 Responsabilidad ética**

En la presente investigación han participado profesionales de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, se ha considerado criterios éticos desde la presentación y aprobación del proyecto, como trámite administrativo para su ejecución respectiva, incluyendo el mantenimiento de la confidencialidad en el tratamiento de los datos. Finalmente, se declara que se ha tenido en consideración los principios que regulan la Conducta Responsable del Investigador (CRI), establecidos por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONCYTEC).

## CONCLUSION

De acuerdo al estudio se llega a la siguiente conclusión:

**PRIMERA:** Las variables se relacionan de manera directa, como se demuestra con el coeficiente de correlación de Spearman  $Rho = 0,634$ . Por lo tanto, existe relación significativa entre el Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2022.

**SEGUNDA:** Las variables se relacionan de manera directa, como se demuestra con el coeficiente de correlación de Spearman  $Rho = 0,750$ . Por lo tanto, existe relación significativa entre el Clima organizacional y la dimensión retroalimentación del desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2022.

**TERCERA:** Las variables se relacionan de manera directa, como se demuestra con el coeficiente de correlación de Spearman  $Rho = 0,574$ . Por lo tanto, existe relación significativa entre el Clima organizacional y la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2022.

**CUARTA:** Las variables se relacionan de manera directa, como se demuestra con el coeficiente de correlación de Spearman  $Rho = 0,675$ . Por lo tanto, existe relación significativa entre el Clima organizacional y la dimensión reconocimiento del desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2022

## **RECOMENDACIÓN**

A través de la capacitación en liderazgo, trabajo en equipo, respeto y responsabilidad, se mejorará el clima organizacional de la institución.

Fortalecer el liderazgo de los jefes de servicios de enfermería para que las enfermeras se vean influenciadas positivamente a realizar bien su trabajo para alcanzar las metas institucionales.

Fortalecer las habilidades blandas en relación al trabajo en equipo y la reciprocidad que debe existir entre los compañeros de trabajo, con la motivación de realizar bien la labor asignada reflejada en un cuidado humanizado libre de riesgos.

Incentivar a las autoridades a fortalecer el clima organizacional motivacional a través de talleres de coaching con el fin de motivar a los profesionales de enfermería a trabajar en equipo con todos los grupos ocupacionales con el fin de mejorar paulatinamente el desempeño laboral de las enfermeras por estar trabajando en un clima organizacional positivo.

Incentivar a las autoridades a fortalecer el clima organizacional a través de la capacitación en el desarrollo de habilidades blandas de liderazgo, mejorando así la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2022.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Olivera-Garay YJ, Leyva-Cubillas LL, Napán-Yactayo AC. Organizational climate and its influence on the work performance of workers. Rev Científica la UCSA [Internet]. 30 de agosto de 2021 [citado 31 de octubre de 2022];8(2):3–12. Disponible en: [http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2409-87522021000200003&lng=en&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522021000200003&lng=en&nrm=iso&tlng=es)
2. Ursula Elgegren. Strengthening the organizational climate in health facilities [Internet]. Vol. 23, Av.psicol. 2015 [citado 31 de octubre de 2022]. Disponible en: [http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015\\_1/Ursula\\_Elgegren.pdf](http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Ursula_Elgegren.pdf)
3. Luengo-Martínez C, Montoya-Cáceres P. Condiciones de Trabajo en profesionales sanitarios de hospitales públicos en Chile. Med Segur Trab (Madr) [Internet]. abril de 2020 [citado 31 de octubre de 2022];66(259):69–80. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2020000200069&lng=es&nrm=iso&tlng=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2020000200069&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
4. enfermeras con alta cualificaciMar Rocha: “No podemos seguir formando eón para que cuiden a enfermos en otros países” | Formación | Economía | EL PAÍS [Internet]. [citado 31 de octubre de 2022]. Disponible en: <https://elpais.com/economia/formacion/2022-02-23/mar-rocha-no-podemos-seguir-formando-enfermeras-con-alta-cualificacion-para-que-cuiden-a-enfermos-en-otros-paises.html>
5. Arrogante Ó. revistas-articulo - Enfermería21. [citado 31 de octubre de 2022]; Disponible en: <https://www.enfermeria21.com/revistas/metas/articulo/81011/>
6. Infobae. Clima laboral: según una encuesta, el 54% de las personas no se siente cómoda en el trabajo. Infobae [Internet]. 2019 [citado 31 de octubre de 2022];2. Disponible en: <https://www.infobae.com/tendencias/talento-y->



liderazgo/2019/04/25/clima-laboral-segun-una-encuesta-el-54-de-las-personas-afirma-que-no-se-siente-comoda-en-el-trabajo/

7. Puitiza Lucano CM, Tejada Muñoz S, Morales Rojas E, Chávez Quintana S, Sánchez Santillan T. Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la microred de salud Bagua Grande en Perú. Rev la Univ del Zulia [Internet]. 1 de octubre de 2020 [citado 1 de noviembre de 2022];11(31):71–85. Disponible en: <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rluz/article/view/34044>
8. OLORTEGUI INCA JM, SALAZAR ROJAS J. Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral Del Profesional De Enfermería De Centro Quirúrgico Del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 2018 [Internet]. Universidad Nacional del Callao. 2019 [citado 1 de noviembre de 2022]. Disponible en: [http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3581/PONCE Y CUEVA\\_TESIS\\_POSGRADO\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3581/PONCE_Y_CUEVA_TESIS_POSGRADO_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
9. Zapata Carranza A. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital público [Internet]. Universidad Autónoma de San Luis de Potosí; 2022 [citado 7 de abril de 2022]. Disponible en: <http://datateca.unad.edu.co/contenidos/102012/Climaorganizacional.pdf>
10. Mengarelli silvana paola, Calvelo S, Zacharías D, Garibotti G. Clima organizacional en servicios de Enfermería en un hospital público en Argentina. Metas de Enfermería [Internet]. 2018 [citado 20 de mayo de 2022];21. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6691750>
11. Rodríguez E. El clima organizacional presente en una empresa de servicio. | Rev Educ en Valores Univ Carabobo Enero-Junio [Internet]. 2016 [citado 7 de abril de 2022];1:25. Disponible en: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>

12. Chipana Carhuallanqui L. Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores de Salud Bucal de la Red de Salud Jauja-2018 [Internet]. Universidad César Vallejo. 2018 [citado 1 de noviembre de 2022]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27152/chipana\\_cl.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27152/chipana_cl.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
13. Solarte MG. Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual the organizational CLimate and its diagnosis a ConCeptuaL approximation.
14. Padilla Montes Felicita. Clima organizacional con la satisfacción laboral del personal profesional de enfermería del Hospital San José del Callao, Perú. [Tesis Maestría]. 2020 [citado 2022 Oct 17] Universidad Nacional del Callao. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5076>
15. SANCHEZ VILLALOBOS K. Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Red de servicios de Salud Chota, Perú. [Tesis Maestría]. 2019 [citado 2022 Oct 17] Universidad Nacional de Cajamarca. Disponible en: <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/3255/%E2%80%9CClima%20Organizacional%20y%20Satisfacci%C3%B3n%20Laboral%20en%20los%20trabajadores%20de%20la%20Red%20de%20Servicios%20de%20Salud%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
16. Cueva Santillan Reyna y Ponce Escalante Maritza (2019) Tesis “Clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Perú. [Tesis Maestría]. 2019 [citado 2022 Oct 17] Universidad Nacional del Callao. Disponible en: [http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3581/PONCE%20Y%20CUEVA\\_TESIS\\_POSGRADO\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3581/PONCE%20Y%20CUEVA_TESIS_POSGRADO_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
17. Serafin Guerrero Félix. Clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores en la “Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto de la PNP, Peru. [Tesis Maestría]. 2017 [citado 2022 Oct 17]

- Universidad Cesar Vallejo. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22092/Seraf%C3%ADn\\_GFS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22092/Seraf%C3%ADn_GFS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
18. Rojas Aliaga, Mysoline, (2017) Tesis Magistral. Clima organizacional y desempeño del enfermero(a) en Centro Quirúrgico de dos instituciones de salud de Lima, Perú. [Tesis Maestría]. 2017 [citado 2022 Oct 17] Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Disponible <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7394>
  19. Secreto Pérez Alina María. Caracterización del Sistema de Gestión en Atención Primaria de Salud\*. Rev. Cubana Salud Pública [Internet]. diciembre de 2009 [citado el 24 de Octubre de 2022]; 35 (4): 78-109. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662009000400009&lng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662009000400009&lng=en).
  20. Mayol Marcó, Diógenes D., Taylor, cien años después. Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura [Internet]. 2013;XIX(2):195-209. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36430103010>
  21. Bernal González, Idolina, Pedraza Melo, Norma Angélica, Sánchez Limón, Mónica Lorena, El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. Estudios Gerenciales [Internet]. 2015;31(134):8-19. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21233043002>
  22. Cabrera Cortés Irilia A. El procesamiento humano de la información: en busca de una explicación. ACIMED [Internet]. 2003 Dic [citado 2022 Oct 24] ; 11( 6 ). Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1024-94352003000600006&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352003000600006&lng=es).
  23. Mendoza de Ferrer, Hermelinda. Modernismo y postmodernismo, hacia la construcción de un liderazgo antropocéntrico. Revista Venezolana de Gerencia, Maracaibo, v. 13, n. 44, p. 637-654, dic.

2008. Disponible en [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-99842008000400008&lng=es&nrm=iso](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842008000400008&lng=es&nrm=iso). accedido en 24 Oct. 2022.
24. Salgado Levano, Ana Cecilia. Investigación cualitativa: diseños, evaluación del rigor metodológico y retos. *liber.*, Lima, v. 13, n. 13, p. 71-78, 2007. Disponible en [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-48272007000100009&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272007000100009&lng=es&nrm=iso). accedido en 24 Oct. 2022.
25. del Río Cortina, Jorge, Santisteban Roja, Diego Fernando, PERSPECTIVAS DEL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL COMO CATALIZADOR DE ESCENARIOS COMPETITIVOS. *Revista Ciencias Estratégicas [Internet]*. 2011;19(26):247-266. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=151322415008>
26. Pérez Rodríguez Yudith, Coutín Domínguez Adrián. La gestión del conocimiento: un nuevo enfoque en la gestión empresarial. *ACIMED [Internet]*. 2005 Dic [citado 2022 Oct 24]; 13(6). Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1024-94352005000600004&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352005000600004&lng=es).
27. Aristizábal Hoyos, Gladis Patricia, Marlene Blanco Borjas, Dolly, Sánchez Ramos, Araceli, Ostiguín Meléndez, Rosa María, El modelo de promoción de la salud de Nola Pender. Una reflexión en torno a su comprensión. *Enfermería Universitaria [Internet]*. 2011;8(4):16-23. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=358741840003>
28. Feather NT. *Expectations and actions: Expectancy-value models in psychology*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc. 1982. Disponible en: [https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=c2BCEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&ots=-xn9bOSSZv&sig=T0e8JyHkX6XETIGrmuYSaV9w8sU&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=c2BCEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&ots=-xn9bOSSZv&sig=T0e8JyHkX6XETIGrmuYSaV9w8sU&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)

29. Trejo MF. Aplicación del modelo de Nola Pender a un adolescente con sedentarismo. *Enf.Neurológica*, 2010. 9(1):39-44. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2011.4.248>
30. Fernández Aguerre, Tabaré, Clima organizacional en las escuelas: Un enfoque comparativo para México y Uruguay. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación* [Internet]. 2004;2(2):43-68. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55120205>
31. Segredo Pérez, Alina María, Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública* [Internet]. 2013;39(2):385-393. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21430556017>
32. Pérez Perea L, Soler Cárdenas SF, Díaz Hernández L. Ambiente Laboral en los policlínicos universitarios. *Educación Médica Superior*. 2009 [citado 9 Mar 2010];23 (2). Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21412009000200004&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412009000200004&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
33. Gómez, Diana Marcela, & Prowesk, Kewy Sarsosa. (2011). Características de la cultura organizacional y comunicación interna en una comercializadora de lácteos de Cali. *Pensamiento Psicológico*, 9(17), 57-68. Retrieved October 24, 2022, from [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-89612011000200006&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89612011000200006&lng=en&tlng=es).
34. Queipo, Beatriz, Useche, María Cristina, El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del Ambulatorio la Victoria. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)* [Internet]. 2002;VIII(3):486-496. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28080308>
35. Chiavenato Administración de recursos humanos. Colombia: McGrawHill..2002.
36. Chiavenato. Administración de recursos humanos. Mexico: McGrawHill. 2007
37. Romero. Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal. [Internet]. diciembre de 2002 [citado el 24 de octubre

- de 2022]; 35 (4): 78-109. Disponible en: <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf>
38. Domínguez Santiago, Mildred. (2008). Factores determinantes en la gestión de recursos humanos en empresas de servicios que incorporan de manera sistemática nuevas tecnologías: Un estudio de caso en la comunidad valenciana. *Pensamiento & Gestión*, (24), 88-131. Retrieved October 24, 2022, from [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-62762008000100005&lng=en&tIng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762008000100005&lng=en&tIng=es).
  39. Sotelo Asef, Jesús Guillermo, Figueroa González, Ernesto Geovani, El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo* [Internet]. 2017;8(15): . Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=498154006021>
  40. Preciado Hoyos, Angela, Monsalve Gómez, María Fernanda, Eel liderazgo en la gestión de la empresa informativa. *Revista Ciencias Estratégicas* [Internet]. 2008;16(19):79-96. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=151312831006>
  41. Allen Norman Ana Marilyn, Flores Sandí Grettchen. Análisis de la motivación del recurso humano: comparación entre los servicios de cirugía del Hospital Dr. Calderón Guardia y patología forense del Organismo de Investigación Judicial. *Med. leg. Costa Rica* [Internet]. 1998 Dec [cited 2022 Oct 16] ; 15( 1-2 ): 11-17. Disponible en: [http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00151998000200006&lng=en](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00151998000200006&lng=en).
  42. Goyzueía Rivera, Samuel Israel, Modelo de gestión para las empresas familiares con perspectivas de crecimiento y sostenibilidad. *perspectivas* [Internet]. 2013; (31):87-132. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425941261003>

43. Chiang Vega, María Margarita, Salazar Botello, C. Mauricio, Huerta Rivera, Patricia Carolina, Núñez Partido, Antonio. Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (instituciones públicas) desarrollo, adaptación y v validación de instrumentos. *Universum. Revista de Humanidades y Ciencias Sociales* [Internet]. 2008;2(23):66-85. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65027765004>
44. Díaz-Narváez, Víctor Patricio, Calzadilla Núñez, Aracelis, *Artículos científicos, tipos de investigación y productividad científica en las Ciencias de la Salud*. *Revista Ciencias de la Salud* [Internet]. 2016;14(1):115-121. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56243931011>
45. García Solarte, Mónica, Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración* [Revista en línea]. 2009; (42):43-61. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>

## **ANEXOS**



## ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

### CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION 2022.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	OPERACIONALIZACION DE VARIABLES			METODOLOGIA
			VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSION	INDICADORES	
¿Cuál es la relación del Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2022?	Determinar la relación del Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2022.	<p>H0: No existe relación significativa entre el Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2022</p> <p>H1: Existe relación significativa entre el Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2022</p>	Clima organizacional	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dirección</li> <li>Toma de decisión</li> <li>Resolución de problema</li> <li>Conocimiento del objetivo</li> </ul>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo:</b> No experimental</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p>Descriptivo</p> <p>Transversal-correlacional</p> <p><b>Muestra:</b> estará constituida 87 profesionales de enfermería de</p>
				Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estimulo</li> <li>Condiciones de trabajo</li> <li>Realización personal</li> </ul>	

PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICA				
¿Cuál es la relación del Clima organizacional y la dimensión retroalimentación del desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2022?	Identificar cuál es la relación del Clima organizacional y la dimensión retroalimentación del desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2022	Existe relación significativa entre el Clima organizacional y la dimensión retroalimentación del desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2022		Reciprocidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Aplicación de trabajo</li> <li>○ Retribución</li> <li>• Equidad</li> </ul>	los diferentes servicios de hospitalizaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 2022. <b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario
¿Cuál es la relación del Clima organizacional y la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2022?	Identificar cuál es la relación del Clima organizacional y la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2022	Existe relación significativa entre el Clima organizacional y la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2022	<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b>	<b>DIMENSION</b>	<b>INDICADORES</b>	
			<b>Desempeño laboral</b>	Retroalimentación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiempo de respuesta</li> <li>• Efectividad</li> <li>• Incremento productivo</li> </ul>	
				Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relación personal</li> <li>• Comunicación</li> <li>• Logro de objetivo</li> </ul>	
				Reconocimiento de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Retribución</li> <li>• Reciprocidad</li> <li>• Compromiso</li> </ul>	

<p>¿Cuál es la relación del Clima organizacional y la dimensión reconocimiento del trabajo del desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2022?</p>	<p>Daniel Alcides Carrión 2022 Identificar cuál es la relación del Clima organizacional y la dimensión reconocimiento del trabajo del desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2020</p>	<p>Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2022</p>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compatibilidad de intereses</li> </ul>	
---	---	--	--	--	---	--

## ANEXO N°2

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presenté trabajo de investigación titulado “**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION 2022**” el cual es el último requisito para obtener el grado académico de maestro en gerencia en salud de la Universidad Nacional del Callao.

Si acepta participar en dicha investigación se le aplicara una breve encuesta con preguntas simples a contestar, la participación de este estudio no presenta riesgos, ya que los datos que se recolecte serán preservados en el anonimato su respuesta será muy importante para dicha investigación.

Antes de dar su consentimiento, usted debió hablar con el investigador y haber mencionado su inquietudes e interrogantes con respecto al cuestionario a llenar, cabe resaltar que los resultados de esta investigación podrían aparecer en una publicación científica o ser divulgadas en una reunión científica, pero considerando la confidencial. Yo he leído y se me ha explicado toda la información descrita en este formulario antes de firmarlo, se me ha brindado la oportunidad de hacer preguntas y estas han sido contestadas de forma adecuada, por lo tanto, accedo a participar como sujeto de investigación.

ACEPTO

NO ACEPTO

---

FIRMAR

### ANEXO 3

## CUESTIONARIO PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL CLIMA ORGANIZACIONAL

### INSTRUCCIONES:

El presente cuestionario sirve para medir el Clima Organizacional y está dirigido a los profesionales de Enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. A continuación, encontrarás una serie de enunciados, cada una con sus opciones de respuesta, por favor lea atentamente y responda la opción que usted considere más indicada.

1. Nunca

2. A veces

3. Siempre

N°	ITEMS	Nunca 1	A veces 2	Siempre 3
	<b>LIDERAZGO</b>			
1	La orientación de las actividades que brinda el jefe son coherentes.			
2	La iniciativa que toma el jefe a la hora de emprender algo nuevo para la institución es informada.			
3	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.			
4	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones para el progreso de la organización			
5	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión			
6	En mi organización participo en la toma de decisiones			
7	Los problemas de trabajo que surgen en la institución se resuelven de manera consensuada.			
8	MI jefe está disponible cuando se le necesita			
9	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.			
10	La definición de la misión y visión en la institución es recordada por los directivos			
	<b>MOTIVACIÓN</b>			
11	En la institución se fomenta el compañerismo y la unión entre el personal.			
12	La realización de las tareas nos motiva y nos permite desarrollarnos profesionalmente			

13	Existen incentivos para que yo trate de hacer mejor mi trabajo			
14	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud			
15	Recibo buen trato en mi centro de labores.			
16	Considero que el ambiente de trabajo es propicio para desarrollar mis tareas			
17	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es ideal para desempeñar mis funciones			
18	La limpieza de los ambientes es adecuada			
19	El personal tiene la responsabilidad de controlar su propio trabajo			
20	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer.			
21	Siento que doy más de lo que recibo en mi institución			
	<b>RECIPROCIDAD</b>			
22	El desempeño de las funciones es correctamente evaluado			
23	Estoy comprometido con mi organización de salud			
24	Me siento realmente útil con la labor que realizo			
25	El horario de trabajo me resulta incómodo			
26	Por lo general, las personas que cumplen sus tareas son reconocidas			
27	Las otras áreas y servicios me ayudan cuando los necesito			
28	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito			
29	No reconocen el esfuerzo si trabajo más horas de las reglamentarias			
30	Prefiero tener distancia de las personas con las que trabajo.			

## CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

El presente cuestionario sirve para medir el Desempeño Laboral y está dirigido a los profesionales de Enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión

### INSTRUCCIONES:

A continuación, encontrará una serie de enunciados cada uno con sus opciones de respuesta, por favor lea atentamente y marque la opción que Ud. Considere más indicada.

		1. Nunca	2. A veces	3. Siempre
N°	ITEMS	Nunca 1	A veces 2	Siempre 3
	<b>RETROALIMENTACIÓN</b>			
1	Existen oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas.			
2	Planifico con anterioridad las actividades a realizar			
3	Entiendo de manera clara y precisa las metas de la organización de salud			
4	Reconozco que hay predisposición para la autoevaluación			
5	Aquí se preocupan por mantener informado de las nuevas técnicas relacionadas con el trabajo, con el fin de mejorar la calidad de atención			
6	Busco la información necesaria antes de decidir un curso de acción			
7	Considero que el personal es una fuente de aportaciones y generación constante de ideas para el logro de los objetivos organizacionales			
8	La capacitación recibida por mi institución para el desempeño de mis funciones es continua			
9	Evalúo constantemente los avances y logros			
10	Aporto ideas para la consecución de los objetivos			
	<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>			
11	Tengo la capacidad de recibir sugerencias. Brindar aportes y toma de decisiones			
12	Participó activamente en la definición de los objetivos de equipo			
13	Aliento a los miembros personales del equipo para que se comprometan con el éxito del trabajo así como con su éxito personal			

14	Conozco una diversidad de formas de ayudar a construir relaciones fuertes y cohesión entre los miembros del equipo			
15	Existe comunicación fluida con mi jefe inmediato superior.			
16	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas			
17	Lo importante es cumplir los objetivos del departamento lo demás no interesa			
18	Comparto metas comunes con mi equipo de trabajo			
19	Me gusta más trabajar en equipo por los resultados que se obtiene que individualmente			
20	Me agrada colaborar con otros para alcanzar las metas.			
	<b>RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO</b>			
21	La remuneración recibida es adecuada en relación con el trabajo que realizó			
22	Durante los dos últimos años que vengo laborando he recibido capacitación en lo que respecta a realizar mejor mi trabajo			
23	Me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo			
24	Considero que recibo un justo reconocimiento de mi labor de parte de mis compañeros y jefes			
25	Existe oportunidades de ascender y progresar en ésta organización			
26	Me gusta diseñar diferentes alternativas para superar dificultades			
27	Realmente me interesa el futuro de la Red de salud.			
28	Me esfuerzo por llegar a ser competente en mi posición			
29	Tengo claro los objetivos organizacionales así como mi contribución personal al logro de los mismos			
30	Me preocupo por conseguir los resultados esperados de mi equipo			

***Gracias por su colaboración.***





## ANEXO N°4

### CERTIFICADO N°1 DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO</b>							
1	La orientación de las actividades que brinda el jefe son coherentes.	x		x		x		
2	La iniciativa que toma el jefe a la hora de emprender algo nuevo para la institución es informada.	x		x		x		
3	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	x		x		x		
4	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones para el progreso de la organización	x		x		x		
5	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión	x		x		x		
6	En mi organización participo en la toma de decisiones	x		x		x		
7	Los problemas de trabajo que surgen en la institución se resuelven de manera consensuada.	x		x		x		
8	MI jefe está disponible cuando se le necesita	x		x		x		
9	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	x		x		x		
10	La definición de la misión y visión en la institución es recordada por los directivos	x		x		x		
11	La orientación de las actividades que brinda el jefe son coherentes.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2 MOTIVACION</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12	En la institución se fomenta el compañerismo y la unión entre el personal.	x		x		x		

13	La realización de las tareas nos motiva y nos permite desarrollarnos profesionalmente	x		x		x	
14	Existen incentivos para que yo trate de hacer mejor mi trabajo	x		x		x	
15	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud	x		x		x	
16	Recibo buen trato en mi centro de labores.	x		x		x	
17	Considero que el ambiente de trabajo es propicio para desarrollar mis tareas	Si	No	Si	No	Si	No
18	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es ideal para desempeñar mis funciones	x		x		x	
19	La limpieza de los ambientes es adecuada	x		x		x	
20	El personal tiene la responsabilidad de controlar su propio trabajo	x		x		x	
21	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer.	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 2 RECIPROCIDAD</b>	x		x		x	
21	El desempeño de las funciones es correctamente evaluado	x		x		x	
22	Estoy comprometido con mi organización de salud	x		x		x	
23	Me siento realmente útil con la labor que realizo	x		x		x	
24	El horario de trabajo me resulta incómodo	x		x		x	
25	Por lo general, las personas que cumplen sus tareas son reconocidas	x		x		x	
26	La otras áreas y servicios me ayudan cuando las necesito	x		x		x	
27	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito	x		x		x	
28	No reconocen el esfuerzo si trabajo más horas de las reglamentarias	x		x		x	

29	Prefiero tener distancia de las personas con las que trabajo.	x		x		x		
30	El desempeño de las funciones es correctamente evaluado	x		x		x		
30	Estoy comprometido con mi organización de salud	x		x		x		

**Observaciones** (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Lic. Olga Cecilia Rojas Rosales..    **DNI:** 09364491

**Especialidad del validador:** \_\_\_\_\_ **de Noviembre .del 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

  
 Lic. Olga Cecilia Rojas Rosales  
 CEP: 24476 RNE: 5046  
 HOSPITAL NACIONAL ALBERTO SABIDO  


## CERTIFICADO N°1 DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: RETROALIMENTACION</b>							
1	Existen oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas.	x		x		x		
2	Planifico con anterioridad las actividades a realizar	x		x		x		
3	Entiendo de manera clara y precisa las metas de la organización de salud	x		x		x		
4	Reconozco que hay predisposición para la autoevaluación	x		x		x		
5	Aquí se preocupan por mantener informado de las nuevas técnicas relacionadas con el trabajo, con el fin de mejorar la calidad de atención	x		x		x		
6	Busco la información necesaria antes de decidir un curso de acción	x		x		x		
7	Considero que el personal es una fuente de aportaciones y generación constante de ideas para el logro de los objetivos organizacionales	x		x		x		
8	La capacitación recibida por mi institución para el desempeño de mis funciones es continua	x		x		x		
9	Evalúo constantemente los avances s y logros	x		x		x		
10	Aporto ideas para la consecución de los objetivos	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2 TRABAJO EN EQUIPO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12	Tengo la capacidad de recibir sugerencias. Brindar aportes y toma de decisiones	x		x		x		
13	Participó activamente en la definición de los objetivos de equipo	x		x		x		
14	Aliento a los miembros personales del equipo para que se comprometan con el éxito del trabajo, así como con su éxito	x		x		x		
15	personal	x		x		x		

16	Conozco una diversidad de formas de ayudar a construir relaciones fuertes y cohesión entre los miembros del equipo	x		x		x	
17	Existe comunicación fluida con mi jefe inmediato superior.	Si	No	Si	No	Si	No
18	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas	x		x		x	
19	Lo importante es cumplir los objetivos del departamento lo demás no interesa	x		x		x	
20	Comparto metas comunes con mi equipo de trabajo	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 2 RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO</b>	x		x		x	
21	La remuneración recibida es adecuada en relación con el trabajo que realizó	x		x		x	
22	Durante los dos últimos años que vengo laborando he recibido capacitación en lo que respecta a realizar mejor mi trabajo	x		x		x	
23	Me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	x		x		x	
24	Considero que recibo un justo reconocimiento de mi labor de parte de mis compañeros y jefes	x		x		x	
25	Existe oportunidades de ascender y progresar en esta organización	x		x		x	
26	Me gusta diseñar diferentes alternativas para superar dificultades	x		x		x	
27	Realmente me interesa el futuro de la Red de salud.	x		x		x	
28	Me esfuerzo por llegar a ser competente en mi posición	x		x		x	
29	Tengo claro los objetivos organizacionales, así como mi contribución personal al logro de los mismos	x		x		x	
30	Me preocupo por conseguir los resultados esperados de mi equipo	x		x		x	
30	La remuneración recibida es adecuada en relación con el trabajo que realizó	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: Lic. Olga Cecilia Rojas Rosales..    DNI: 09364491

Especialidad del validador: \_\_\_\_\_ de Noviembre .del 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

  
-----  
Lic. Olga Cecilia Rojas Rosales  
CEP. 24476 RNE. 5046  
HOSPITAL NACIONAL ALBERTO SABIDO  


**CERTIFICADO N°2 DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO</b>							
1	La orientación de las actividades que brinda el jefe son coherentes.	x		x		x		
2	La iniciativa que toma el jefe a la hora de emprender algo nuevo para la institución es informada.	x		x		x		
3	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	x		x		x		
4	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones para el progreso de la organización	x		x		x		
5	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión	x		x		x		
6	En mi organización participo en la toma de decisiones	x		x		x		
7	Los problemas de trabajo que surgen en la institución se resuelven de manera consensuada.	x		x		x		
8	MI jefe está disponible cuando se le necesita	x		x		x		
9	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	x		x		x		
10	La definición de la misión y visión en la institución es recordada por los directivos	x		x		x		
11	La orientación de las actividades que brinda el jefe son coherentes.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2 MOTIVACION</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12	En la institución se fomenta el compañerismo y la unión entre el personal.	x		x		x		
13	La realización de las tareas nos motiva y nos permite desarrollarnos profesionalmente	x		x		x		
14	Existen incentivos para que yo trate de hacer mejor mi trabajo	x		x		x		
15	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud	x		x		x		



16	Recibo buen trato en mi centro de labores.	x		x		x		
17	Considero que el ambiente de trabajo es propicio para desarrollar mis tareas	Si	No	Si	No	Si	No	
18	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es ideal para desempeñar mis funciones	x		x		x		
19	La limpieza de los ambientes es adecuada	x		x		x		
20	El personal tiene la responsabilidad de controlar su propio trabajo	x		x		x		
21	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2 RECIPROCIDAD</b>	x		x		x		
21	El desempeño de las funciones es correctamente evaluado	x		x		x		
22	Estoy comprometido con mi organización de salud	x		x		x		
23	Me siento realmente útil con la labor que realizo	x		x		x		
24	El horario de trabajo me resulta incómodo	x		x		x		
25	Por lo general, las personas que cumplen sus tareas son reconocidas	x		x		x		
26	La otras áreas y servicios me ayudan cuando las necesito	x		x		x		
27	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito	x		x		x		
28	No reconocen el esfuerzo si trabajo más horas de las reglamentarias	x		x		x		
29	Prefiero tener distancia de las personas con las que trabajo.	x		x		x		
30	El desempeño de las funciones es correctamente evaluado	x		x		x		
30	Estoy comprometido con mi organización de salud	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador... TAIPE HUANCA AURELIA TERESA DNI: 2563066

Especialidad del validador: GERENCIA EN SALUD

de Noviembre .del 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

H.N. "DANIEL ALCIDES CARRIÓN"  
Aurelia T. Taipe Huanca  
ENFERMERA MAGISTER  
AURELIA T. TAIPE HUANCA  
C.E.P. 19577 - CM 020

## CERTIFICADO N°2 DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: RETROALIMENTACION</b>							
1	Existen oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas.	x		x		x		
2	Planifico con anterioridad las actividades a realizar	x		x		x		
3	Entiendo de manera clara y precisa las metas de la organización de salud	x		x		x		
4	Reconozco que hay predisposición para la autoevaluación	x		x		x		
5	Aquí se preocupan por mantener informado de las nuevas técnicas relacionadas con el trabajo, con el fin de mejorar la calidad de atención	x		x		x		
6	Busco la información necesaria antes de decidir un curso de acción	x		x		x		
7	Considero que el personal es una fuente de aportaciones y generación constante de ideas para el logro de los objetivos organizacionales	x		x		x		
8	La capacitación recibida por mi institución para el desempeño de mis funciones es continua	x		x		x		
9	Evalúo constantemente los avances s y logros	x		x		x		
10	Aporto ideas para la consecución de los objetivos	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2 TRABAJO EN EQUIPO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12	Tengo la capacidad de recibir sugerencias. Brindar aportes y toma de decisiones	x		x		x		
13	Participó activamente en la definición de los objetivos de equipo	x		x		x		
14	Aliento a los miembros personales del equipo para que se comprometan con el éxito del trabajo, así como con su éxito	x		x		x		
15	personal	x		x		x		

16	Conozco una diversidad de formas de ayudar a construir relaciones fuertes y cohesión entre los miembros del equipo	x		x		x	
17	Existe comunicación fluida con mi jefe inmediato superior.	Si	No	Si	No	Si	No
18	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas	x		x		x	
19	Lo importante es cumplir los objetivos del departamento lo demás no interesa	x		x		x	
20	Comparto metas comunes con mi equipo de trabajo	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 2 RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO</b>	x		x		x	
21	La remuneración recibida es adecuada en relación con el trabajo que realizó	x		x		x	
22	Durante los dos últimos años que vengo laborando he recibido capacitación en lo que respecta a realizar mejor mi trabajo	x		x		x	
23	Me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	x		x		x	
24	Considero que recibo un justo reconocimiento de mi labor de parte de mis compañeros y jefes	x		x		x	
25	Existe oportunidades de ascender y progresar en esta organización	x		x		x	
26	Me gusta diseñar diferentes alternativas para superar dificultades	x		x		x	
27	Realmente me interesa el futuro de la Red de salud.	x		x		x	
28	Me esfuerzo por llegar a ser competente en mi posición	x		x		x	
29	Tengo claro los objetivos organizacionales, así como mi contribución personal al logro de los mismos	x		x		x	
30	Me preocupo por conseguir los resultados esperados de mi equipo	x		x		x	
30	La remuneración recibida es adecuada en relación con el trabajo que realizó	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador... TAIPE HUANCA AURELIA TERESA    DNI: 2563066

Especialidad del validador: GERENCIA EN SAUD

de Noviembre .del 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

H.N. "DANIEL ALCIDES CARRIÓN"  
Aurelia Huanca  
ENFERMERA MAGISTER  
AURELIA T. TAIPE HUANCA  
C.E. 10577    CM 120

**CERTIFICADO N°3 DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO</b>							
1	La orientación de las actividades que brinda el jefe son coherentes.	x		x		x		
2	La iniciativa que toma el jefe a la hora de emprender algo nuevo para la institución es informada.	x		x		x		
3	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	x		x		x		
4	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones para el progreso de la organización	x		x		x		
5	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión	x		x		x		
6	En mi organización participo en la toma de decisiones	x		x		x		
7	Los problemas de trabajo que surgen en la institución se resuelven de manera consensuada.	x		x		x		
8	MI jefe está disponible cuando se le necesita	x		x		x		
9	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	x		x		x		
10	La definición de la misión y visión en la institución es recordada por los directivos	x		x		x		
11	La orientación de las actividades que brinda el jefe son coherentes.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2 MOTIVACION</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12	En la institución se fomenta el compañerismo y la unión entre el personal.	x		x		x		
13	La realización de las tareas nos motiva y nos permite desarrollarnos profesionalmente	x		x		x		
14	Existen incentivos para que yo trate de hacer mejor mi trabajo	x		x		x		
15	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud	x		x		x		

16	Recibo buen trato en mi centro de labores.	x		x		x		
17	Considero que el ambiente de trabajo es propicio para desarrollar mis tareas	Si	No	Si	No	Si	No	
18	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es ideal para desempeñar mis funciones	x		x		x		
19	La limpieza de los ambientes es adecuada	x		x		x		
20	El personal tiene la responsabilidad de controlar su propio trabajo	x		x		x		
21	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2 RECIPROCIDAD</b>	x		x		x		
21	El desempeño de las funciones es correctamente evaluado	x		x		x		
22	Estoy comprometido con mi organización de salud	x		x		x		
23	Me siento realmente útil con la labor que realizo	x		x		x		
24	El horario de trabajo me resulta incómodo	x		x		x		
25	Por lo general, las personas que cumplen sus tareas son reconocidas	x		x		x		
26	La otras áreas y servicios me ayudan cuando las necesito	x		x		x		
27	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito	x		x		x		
28	No reconocen el esfuerzo si trabajo más horas de las reglamentarias	x		x		x		
29	Prefiero tener distancia de las personas con las que trabajo.	x		x		x		
30	El desempeño de las funciones es correctamente evaluado	x		x		x		
30	Estoy comprometido con mi organización de salud	x		x		x		

Observaciones

(precisar

si

hay

suficiencia): \_\_\_\_\_

Apellidos y nombres del juez validador..... Anabel Cabana Jonibel Rosand

DNI: 05608097

Especialidad del validador: Esp. Enf. Neurogeriátrica y Esp. en Administración en Salud

de Noviembre .del 2022



GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO  
Hospital Nacional "Daniel Alcides Carrión"

Anabel R. V. Cabana  
Dra. Anabel R. V. Cabana  
Enfermera Supervisora del Departamento de Enfermería  
CEP: 26205 NEE: 1242

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



### CERTIFICADO N°3 DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: RETROALIMENTACION</b>							
1	Existen oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas.	x		x		x		
2	Planifico con anterioridad las actividades a realizar	x		x		x		
3	Entiendo de manera clara y precisa las metas de la organización de salud	x		x		x		
4	Reconozco que hay predisposición para la autoevaluación	x		x		x		
5	Aquí se preocupan por mantener informado de las nuevas técnicas relacionadas con el trabajo, con el fin de mejorar la calidad de atención	x		x		x		
6	Busco la información necesaria antes de decidir un curso de acción	x		x		x		
7	Considero que el personal es una fuente de aportaciones y generación constante de ideas para el logro de los objetivos organizacionales	x		x		x		
8	La capacitación recibida por mi institución para el desempeño de mis funciones es continua	x		x		x		
9	Evalúo constantemente los avances s y logros	x		x		x		
10	Aporto ideas para la consecución de los objetivos	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2 TRABAJO EN EQUIPO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12	Tengo la capacidad de recibir sugerencias. Brindar aportes y toma de decisiones	x		x		x		
13	Participó activamente en la definición de los objetivos de equipo	x		x		x		
14	Aliento a los miembros personales del equipo para que se comprometan con el éxito del trabajo, así como con su éxito	x		x		x		
15	personal	x		x		x		

16	Conozco una diversidad de formas de ayudar a construir relaciones fuertes y cohesión entre los miembros del equipo	x		x		x	
17	Existe comunicación fluida con mi jefe inmediato superior.	Si	No	Si	No	Si	No
18	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas	x		x		x	
19	Lo importante es cumplir los objetivos del departamento lo demás no interesa	x		x		x	
20	Comparto metas comunes con mi equipo de trabajo	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 2 RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO</b>	x		x		x	
21	La remuneración recibida es adecuada en relación con el trabajo que realizó	x		x		x	
22	Durante los dos últimos años que vengo laborando he recibido capacitación en lo que respecta a realizar mejor mi trabajo	x		x		x	
23	Me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	x		x		x	
24	Considero que recibo un justo reconocimiento de mi labor de parte de mis compañeros y jefes	x		x		x	
25	Existe oportunidades de ascender y progresar en esta organización	x		x		x	
26	Me gusta diseñar diferentes alternativas para superar dificultades	x		x		x	
27	Realmente me interesa el futuro de la Red de salud.	x		x		x	
28	Me esfuerzo por llegar a ser competente en mi posición	x		x		x	
29	Tengo claro los objetivos organizacionales, así como mi contribución personal al logro de los mismos	x		x		x	
30	Me preocupo por conseguir los resultados esperados de mi equipo	x		x		x	
30	La remuneración recibida es adecuada en relación con el trabajo que realizó	x		x		x	

Observaciones

(precisar

si

hay

suficiencia):

Apellidos y nombres del juez validador.....

Anabel Cabana Joubert Rosand

DNI: 05608097

Especialidad del validador:

Esp. Enf. Neurogeriátrica y Esp. en Administración en Salud

de Noviembre .del 2022



GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO  
Hospital Nacional "Daniel Alcides Carrión"

Dra. Anabel R. Viguayo Cabana  
Enfermera Supervisora del Departamento de Enfermería  
CEP: 26205 NEE: 1242

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

## CERTIFICADO N°4 DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO</b>							
1	La orientación de las actividades que brinda el jefe son coherentes.	x		x		x		
2	La iniciativa que toma el jefe a la hora de emprender algo nuevo para la institución es informada.	x		x		x		
3	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	x		x		x		
4	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones para el progreso de la organización	x		x		x		
5	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión	x		x		x		
6	En mi organización participo en la toma de decisiones	x		x		x		
7	Los problemas de trabajo que surgen en la institución se resuelven de manera consensuada.	x		x		x		
8	MI jefe está disponible cuando se le necesita	x		x		x		
9	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	x		x		x		
10	La definición de la misión y visión en la institución es recordada por los directivos	x		x		x		
11	La orientación de las actividades que brinda el jefe son coherentes.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2 MOTIVACION</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12	En la institución se fomenta el compañerismo y la unión entre el personal.	x		x		x		
13	La realización de las tareas nos motiva y nos permite desarrollarnos profesionalmente	x		x		x		
14	Existen incentivos para que yo trate de hacer mejor mi trabajo	x		x		x		

15	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud	x		x		x		
16	Recibo buen trato en mi centro de labores.	x		x		x		
17	Considero que el ambiente de trabajo es propicio para desarrollar mis tareas	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
18	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es ideal para desempeñar mis funciones	x		x		x		
19	La limpieza de los ambientes es adecuada	x		x		x		
20	El personal tiene la responsabilidad de controlar su propio trabajo	x		x		x		
21	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2 RECIPROCIDAD</b>	x		x		x		
21	El desempeño de las funciones es correctamente evaluado	x		x		x		
22	Estoy comprometido con mi organización de salud	x		x		x		
23	Me siento realmente útil con la labor que realizo	x		x		x		
24	El horario de trabajo me resulta incómodo	x		x		x		
25	Por lo general, las personas que cumplen sus tareas son reconocidas	x		x		x		
26	La otras áreas y servicios me ayudan cuando las necesito	x		x		x		
27	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito	x		x		x		
28	No reconocen el esfuerzo si trabajo más horas de las reglamentarias	x		x		x		
29	Prefiero tener distancia de las personas con las que trabajo.	x		x		x		
30	El desempeño de las funciones es correctamente evaluado	x		x		x		

30	Estoy comprometido con mi organización de salud	x		x		x		
----	---	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador.. TANCHIVA PIÑEIRO MERLITA.....    DNI: 05231804

Especialidad del validador: ADMINISTRACION EN SERVICIOS DE SALUD

de Noviembre .del 2022

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


**GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO**  
 Hospital Nacional "Daniel Alcides Carrizosa"  
  
**Lic. Merlita Tanchiva Piñeiro**  
 Enfermera Supervisora del Departamento de Enfermería  
 CEP 8532 REE 012040

## CERTIFICADO N°4 DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: RETROALIMENTACION</b>							
1	Existen oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas.	x		x		x		
2	Planifico con anterioridad las actividades a realizar	x		x		x		
3	Entiendo de manera clara y precisa las metas de la organización de salud	x		x		x		
4	Reconozco que hay predisposición para la autoevaluación	x		x		x		
5	Aquí se preocupan por mantener informado de las nuevas técnicas relacionadas con el trabajo, con el fin de mejorar la calidad de atención	x		x		x		
6	Busco la información necesaria antes de decidir un curso de acción	x		x		x		
7	Considero que el personal es una fuente de aportaciones y generación constante de ideas para el logro de los objetivos organizacionales	x		x		x		
8	La capacitación recibida por mi institución para el desempeño de mis funciones es continua	x		x		x		
9	Evalúo constantemente los avances s y logros	x		x		x		
10	Aporto ideas para la consecución de los objetivos	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2 TRABAJO EN EQUIPO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12	Tengo la capacidad de recibir sugerencias. Brindar aportes y toma de decisiones	x		x		x		
13	Participó activamente en la definición de los objetivos de equipo	x		x		x		
14	Aliento a los miembros personales del equipo para que se comprometan con el éxito del trabajo, así como con su éxito	x		x		x		
15	personal	x		x		x		

16	Conozco una diversidad de formas de ayudar a construir relaciones fuertes y cohesión entre los miembros del equipo	x		x		x	
17	Existe comunicación fluida con mi jefe inmediato superior.	Si	No	Si	No	Si	No
18	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas	x		x		x	
19	Lo importante es cumplir los objetivos del departamento lo demás no interesa	x		x		x	
20	Comparto metas comunes con mi equipo de trabajo	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 2 RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO</b>	x		x		x	
21	La remuneración recibida es adecuada en relación con el trabajo que realizó	x		x		x	
22	Durante los dos últimos años que vengo laborando he recibido capacitación en lo que respecta a realizar mejor mi trabajo	x		x		x	
23	Me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	x		x		x	
24	Considero que recibo un justo reconocimiento de mi labor de parte de mis compañeros y jefes	x		x		x	
25	Existe oportunidades de ascender y progresar en esta organización	x		x		x	
26	Me gusta diseñar diferentes alternativas para superar dificultades	x		x		x	
27	Realmente me interesa el futuro de la Red de salud.	x		x		x	
28	Me esfuerzo por llegar a ser competente en mi posición	x		x		x	
29	Tengo claro los objetivos organizacionales, así como mi contribución personal al logro de los mismos	x		x		x	
30	Me preocupo por conseguir los resultados esperados de mi equipo	x		x		x	
30	La remuneración recibida es adecuada en relación con el trabajo que realizó	x		x		x	



Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador... TANCHIVA PINERO MERITA .....            DNI: 05231804

Especialidad del validador: ADMINISTRACION EN SERVICIOS DE SALUD

de Noviembre .del 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

 GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO  
Hospital Nacional "Daniel Alcides Carrara"  
  
.....  
**Lic. Merlita Tanchiva Piñero**  
Enfermera Supervisora del Departamento de Enfermería  
CEP 8532 REE 012040

## CERTIFICADO N°5 DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO</b>							
1	La orientación de las actividades que brinda el jefe son coherentes.	x		x			X	
2	La iniciativa que toma el jefe a la hora de emprender algo nuevo para la institución es informada.	x		x			X	
3	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	x		x		x		
4	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones para el progreso de la organización	x		x		x		
5	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión	x		x		x		
6	En mi organización participo en la toma de decisiones	x		x			X	
7	Los problemas de trabajo que surgen en la institución se resuelven de manera consensuada.	x		x		x		
8	MI jefe está disponible cuando se le necesita	x		x		x		
9	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	x		x		x		
10	La definición de la misión y visión en la institución es recordada por los directivos	x		x		x		
11	La orientación de las actividades que brinda el jefe son coherentes.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2 MOTIVACION</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12	En la institución se fomenta el compañerismo y la unión entre el personal.	x		x		x		
13	La realización de las tareas nos motiva y nos permite desarrollarnos profesionalmente	x		x		x		
14	Existen incentivos para que yo trate de hacer mejor mi trabajo	x		x		x		

15	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud	x		x		x		
16	Recibo buen trato en mi centro de labores.	x		x		x		
17	Considero que el ambiente de trabajo es propicio para desarrollar mis tareas	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
18	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es ideal para desempeñar mis funciones	x		x		x		
19	La limpieza de los ambientes es adecuada	x		x		x		
20	El personal tiene la responsabilidad de controlar su propio trabajo	x		x		x		
21	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2 RECIPROCIDAD</b>	x		x		x		
21	El desempeño de las funciones es correctamente evaluado	x		x		x		
22	Estoy comprometido con mi organización de salud	x		x		x		
23	Me siento realmente útil con la labor que realizo	x		x		x		
24	El horario de trabajo me resulta incómodo	x		x		x		
25	Por lo general, las personas que cumplen sus tareas son reconocidas	x		x		x		
26	La otras áreas y servicios me ayudan cuando las necesito	x		x		x		
27	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito	x		x		x		
28	No reconocen el esfuerzo si trabajo más horas de las reglamentarias	x		x		x		
29	Prefiero tener distancia de las personas con las que trabajo.	x		x		x		
30	El desempeño de las funciones es correctamente evaluado	x		x		x		

30	Estoy comprometido con mi organización de salud	x		x		x	
----	---	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador..... Gil Miranda Elizabeth Maribel   DNI: \_\_\_\_\_

Especialidad del validador: \_\_\_\_\_

de Noviembre .del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Lic. Elizabeth Maribel Gil Miranda  
Especulista en Enfermería en Neofarmacología  
C.E.P. 29420 R.N.E. 11589

## CERTIFICADO N°5 DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: RETROALIMENTACION</b>							
1	Existen oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas.	x		x		x		
2	Planifico con anterioridad las actividades a realizar	x		x		x		
3	Entiendo de manera clara y precisa las metas de la organización de salud	x		x		x		
4	Reconozco que hay predisposición para la autoevaluación	x		x		x		
5	Aquí se preocupan por mantener informado de las nuevas técnicas relacionadas con el trabajo, con el fin de mejorar la calidad de atención	x		x		x		
6	Busco la información necesaria antes de decidir un curso de acción	x		x		x		
7	Considero que el personal es una fuente de aportaciones y generación constante de ideas para el logro de los objetivos organizacionales	x		x		x		
8	La capacitación recibida por mi institución para el desempeño de mis funciones es continua	x		x		x		
9	Evalúo constantemente los avances s y logros	x		x		x		
10	Aporto ideas para la consecución de los objetivos	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2 TRABAJO EN EQUIPO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12	Tengo la capacidad de recibir sugerencias. Brindar aportes y toma de decisiones	x		x		x		
13	Participó activamente en la definición de los objetivos de equipo	x		x		x		
14	Aliento a los miembros personales del equipo para que se comprometan con el éxito del trabajo, así como con su éxito	x		x		x		
15	personal	x		x		x		

16	Conozco una diversidad de formas de ayudar a construir relaciones fuertes y cohesión entre los miembros del equipo	x		x		x	
17	Existe comunicación fluida con mi jefe inmediato superior.	Si	No	Si	No	Si	No
18	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas	x		x		x	
19	Lo importante es cumplir los objetivos del departamento lo demás no interesa	x		x		x	
20	Comparto metas comunes con mi equipo de trabajo	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 2 RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO</b>	x		x		x	
21	La remuneración recibida es adecuada en relación con el trabajo que realizó	x		x		x	
22	Durante los dos últimos años que vengo laborando he recibido capacitación en lo que respecta a realizar mejor mi trabajo	x		x		x	
23	Me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	x		x		x	
24	Considero que recibo un justo reconocimiento de mi labor de parte de mis compañeros y jefes	x		x		x	
25	Existe oportunidades de ascender y progresar en esta organización	x		x		x	
26	Me gusta diseñar diferentes alternativas para superar dificultades	x		x		x	
27	Realmente me interesa el futuro de la Red de salud.	x		x		x	
28	Me esfuerzo por llegar a ser competente en mi posición	x		x		x	
29	Tengo claro los objetivos organizacionales, así como mi contribución personal al logro de los mismos	x		x		x	
30	Me preocupo por conseguir los resultados esperados de mi equipo	x		x		x	
30	La remuneración recibida es adecuada en relación con el trabajo que realizó	x		x		x	

Observaciones

(precisar

si

hay

suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador..... Gil Miranda Elizabeth Maribel   DNI:

Especialidad del validador:

de Noviembre .del 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


## ANEXO 5

### PRUEBA DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO CLIMA ORGANIZACIONA A TRAVES DE JUICIO DE EXPERTOS

ítems	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Suma	V de Aiken	
1	1	1	1	1	0	4	0.8	
2	1	1	1	1	0	4	0.8	Codificacion respuesta de jueces
3	1	1	1	1	1	5	1.0	Apreciacion positiva = 1
4	1	1	1	1	1	5	1.0	Apreciacion negativa = 0
5	1	1	1	1	1	5	1.0	
6	1	1	1	1	0	4	0.8	
7	1	1	1	1	1	5	1.0	Formula de la V de aiken
8	1	1	1	1	1	5	1.0	
9	1	1	1	1	1	5	1.0	V=S/N (c-1)
1	1	1	1	1	1	5	1.0	
10	1	1	1	1	1	5	1.0	
11	1	1	1	1	1	5	1.0	
12	1	1	1	1	1	5	1.0	
13	1	1	1	1	1	5	1.0	
14	1	1	1	1	1	5	1.0	
15	1	1	1	1	1	5	1.0	
16	1	1	1	1	1	5	1.0	
17	1	1	1	1	1	5	1.0	
18	1	1	1	1	1	5	1.0	
19	1	1	1	1	1	5	1.0	
20	1	1	1	1	1	5	1.0	
21	1	1	1	1	1	5	1.0	
22	1	1	1	1	1	5	1.0	
23	1	1	1	1	1	5	1.0	
24	1	1	1	1	1	5	1.0	
25	1	1	1	1	1	5	1.0	
26	1	1	1	1	1	5	1.0	
27	1	1	1	1	1	5	1.0	
28	1	1	1	1	1	5	1.0	
29	1	1	1	1	1	5	1.0	
30	1	1	1	1	1	5	1.0	
							<b>1</b>	
			<b>V de Aiken</b>				<b>1</b>	





**ANEXO 6**  
**PRUEBA DE CONFIABILIDAD ALFA DE**  
**CRONBACH**

**Clima organizacional**

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,892	30

**Desempeño laboral**

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,882	30







