



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería
en una institución de salud, Chimbote 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Enfermería

AUTORA:

De La Cruz Ninaquispe, Lili Brigitte (orcid.org/0000-0002-8530-8789)

ASESORA:

Mg. Quiñones Sanchez, Rosa Maribel (orcid.org/0000-0002-1093-6406)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Políticas y Gestión en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios por guiarme e iluminar mi camino, permitiéndome gozar de buena salud, también a mis padres, a mi hermano por brindarme su cariño y sobre todo su apoyo incondicional, a todas las personas que de una y otra manera forma me apoyaron en la elaboración de esta investigación.

De La Cruz Ninaquispe, Lili

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad César Vallejo que, gracias a su amplia disposición de recursos educativos, me forjaron un conocimiento investigativo.

A mi asesora, la Mg. Rosa Maribel Quiñones Sánchez, expresar le mi admiración, respeto y cariño, por brindarnos su confianza, tiempo y sobre todo sus conocimientos.

A mis compañeros de curso por su apoyo y comprensión al compartir sus conocimientos durante el desarrollo del trabajo de investigación.

De La Cruz Ninaquispe, Lili



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, QUIÑONES SANCHEZ ROSA MARIBEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UNA INSTITUCIÓN DE SALUD, CHIMBOTE 2023", cuyo autor es DE LA CRUZ NINAQUISPE LILI BRIGITTE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

TRUJILLO, 06 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
QUIÑONES SANCHEZ ROSA MARIBEL DNI: 18200077 ORCID: 0000-0002-1093-6406	Firmado electrónicamente por: ROQUINONES el 24- 12-2023 14:08:58

Código documento Trilce: TRI - 0686403



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, DE LA CRUZ NINAQUISPE LILI BRIGITTE estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UNA INSTITUCIÓN DE SALUD, CHIMBOTE 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
LILI BRIGITTE DE LA CRUZ NINAQUISPE DNI: 76163137 ORCID: 0000-0002-8530-8789	Firmado electrónicamente por: LLANI1098 el 06-12- 2023 22:55:30

Código documento Trilce: TRI - 0686405

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	I
Dedicatoria.....	II
Agradecimiento	III
Índice de contenidos	V
Índice de tablas.....	VII
Resumen	VIII
Abstract.....	IX
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	5
III.METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación:	15
3.2. Variables y operacionalización:.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV.RESULTADOS	20
V.DISCUSIÓN.....	23
VI.CONCLUSIONES	27
VII.RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Relación entre el Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en una institución de salud, Chimbote 2023	20
Tabla 2. Desempeño laboral del personal de enfermería en una institución de salud, Chimbote 2023	21
Tabla 3. Clima organizacional del personal de enfermería en una institución de salud, Chimbote 2023	21

RESUMEN

El presente trabajo de investigación fue realizado para determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en una institución de salud, Chimbote 2023. La investigación de tipo básica, diseño no experimental, descriptivo y correlacional, con una muestra de 142 enfermeras de una institución de salud. Para la recolección de datos se aplicó la encuesta y para medir las variables se utilizó dos cuestionarios, sobre clima organizacional y desempeño laboral. Se realizó la validez por expertos y se utilizó la prueba estadística de alfa de Cronbach, donde se obtuvo un valor de 0.972 para el primer instrumento y un 0.962 para el segundo, siendo categorizados como adecuados para su aplicación. Los resultados evidenciaron que, respecto al clima organizacional, el 15.4% presenta un nivel alto, el 22.5% nivel medio y el 2.1% nivel bajo. Por otro lado, el 76.1% tiene un desempeño laboral alto, mientras que el 23.9% obtuvo desempeño medio. Se concluye que, existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería en una institución de salud, Chimbote 2023., con un valor de $X^2=.007$; $p<0.05$, aceptando la hipótesis de investigación (Hi).

Palabras clave: Cultura organizacional, rendimiento laboral, enfermería.

ABSTRACT

The present research work was carried out with the purpose of determining the relationship between organizational climate and work performance of nursing personnel in a health center in Chimbote, 2023. The type of research is basic, non-experimental, descriptive and correlational, with a sample of 142 nurses from a health center. For data collection, the survey was applied and to measure the variables, two questionnaires were used, on organizational climate and work performance. Validation was carried out by experts, and the Cronbach's alpha statistical test was applied, where a value of 0.972 was obtained for the first instrument and 0.962 for the second, being categorized as adequate for its application. The results showed that, with respect to organizational climate, 15.4% had a high level, 22.5% a medium level and 2.1% a low level. On the other hand, 76.1% have a high job performance, while 23.9% obtained a medium performance. It is concluded that there is a significant relationship between organizational climate and work performance of nursing personnel in a health center in Chimbote 2023, with a value of $\chi^2=.007$; $p<0.05$, accepting the research hypothesis (H_i).

Keywords: Organizational culture, work performance, nursing.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente conservar un ambiente seguro en las instituciones de salud, se convirtió en un punto muy importante para el cuidado del paciente. Es por ello que, el entorno donde los trabajadores laboran afecta al desempeño laboral y junto a ello la seguridad de los pacientes, influyendo en el bienestar de las personas que lo rodean, por ejemplo, su familia, creando un ambiente laboral favorable y de satisfacción propia¹.

Por otro lado, se considera que las organizaciones deben priorizar en sus empleados el incentivo para ofrecer una mejor productividad, pero la información obtenida muestra que, en España, el 35 por ciento de los empleados reportaron no estar satisfechos respecto al ambiente institucional, recomendando aumentar la motivación de los empleados, ya que pueden mejorar los resultados profesionales².

El clima organizacional se define como un elemento que determinará un buen desempeño o por lo contrario de uno desfavorable. Todo trabajador que labora en un ambiente armonioso, se sentirá motivado y logrará mejorar la atención brindada al paciente, asimismo, el desempeño laboral se refiere a las acciones que son medibles y muestran el nivel de preparación del trabajador, reflejándose en las metas cumplidas en un determinado tiempo³.

El ambiente laboral se ha vuelto uno de las principales herramientas por la cual se pueden alcanzar todas las metas propuestas, debido que la sociedad actualmente está comprometida con el egoísmo y con la competitividad, pero es necesario el compromiso y compañerismo de todos los colaboradores para alcanzar las metas establecidas en la institución. En este mundo el cual se encuentra globalizado, es importante que conozcamos a fondo todos los factores que nos permitan hacer frente al desempeño de cada uno de los trabajadores de una instalación, ya que son la columna vertebral que sustenta a la organización en cuestión⁴.

A nivel internacional, investigaciones realizadas en hospitales de España han evidenciado una elevada carga de trabajo, jornadas largas, trabajo excesivo y las condiciones inadecuadas, los cuales oscila entre el 64% y 75%⁴. Por ello, en

los países latinoamericanos, estas condiciones se ven agravadas por sueldos bajos y la poca implicación de las enfermeras, lo que afecta negativamente su rendimiento y la eficacia del servicio que brindan. Disminuyendo la calidad del servicio, así como en un descenso de los niveles generales de satisfacción, es por ello que, las enfermeras suelen carecer de oportunidades de promoción profesional, lo cual puede contribuir aún más a su insatisfacción en el lugar de trabajo⁵.

En el Perú, son muy pocas las investigaciones sobre el clima organizacional y desempeño laboral en el sector salud, una investigación realizada en un hospital de Ica, identificaron que el 12.9% percibió un clima saludable, asimismo, la identidad fue la única dimensión que percibió saludable, mientras que los demás fueron considerados por mejorar⁶.

Por otro lado, en un estudio realizado en un Hospital de Cusco, se evidencia que el clima organizacional esta por mejorar en un 56,1%, igualmente se refleja en sus tres dimensiones: cultural organizacional, diseño organizacional y potencial humano, donde 3 de cada 4 manifiestan una situación por mejorar, concluyendo que el clima organizacional, así como los trabajadores del sector salud son parte del soporte fundamental de la institución⁷.

Las instituciones públicas ponen énfasis en lo que es el ambiente profesional, ya que, en varios casos se evidenciaron que los trabajadores están incómodos e inconformes sobre la manera que se viene manejando la organización del establecimiento, llegando a darse un liderazgo autoritario. Asimismo, se argumentó que en el ambiente organizacional se incidían los temas de salubridad, indicando que era necesario mejorar las relaciones, planes y métodos de tratamiento para mejorar la efectividad del clima hospitalario y de los trabajadores del hospital⁸.

Las instituciones que brindan servicios de salud (IPRESS), tienen el fin de fortalecer al personal que compone el recurso humano, ya que es pieza fundamental para realizar logros en la institución. Es por eso que, con el trabajo de investigación, se aportará en el perfeccionamiento de las aptitudes que asegurarán el desarrollo del profesional de la carrera de enfermería. Por ello, el

clima de la organización es considerado de suma importancia, porque permite evidenciar los resultados sindicales de los empleados que trabaja en la institución, por lo que la resolución del Ministerio N° 626-2015/MINSA, tiene como meta el efectuar y proponer las estrategias requeridas por las instituciones de todo el país para alcanzar cada meta⁹.

Por otro lado, a nivel local, en el sector salud, el ambiente organizacional y el nivel efectivo laboral son centrales, pues su propósito es ofrecer una atención la cual sea de calidad para cada uno de los usuarios que necesitan este servicio en el Distrito Ancash, Provincia del Santa, Chimbote. El distrito cuenta con establecimientos de salud, diferentes estilos de gestión de gerentes, supervisores, y el propio trabajo en equipo, que pueden afectar el ambiente de trabajo y por ende la efectividad organizacional en esa unidad.

Ante este panorama, surge la siguiente pregunta de investigación ¿Existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en una institución de salud, Chimbote 2023?

Respecto a la justificación de la investigación, es de mucha importancia, ya que permitirá ampliar los conocimientos sobre los temas que guardan relación con el clima organizacional y el desempeño profesional, ayudando a reforzar las acciones, las cuales favorecerán a una mejor condición laboral, basadas en información recogida de fuentes confiables y directas, enfocándonos en el profesional enfermero que pertenecen a una institución de salud.

Además, mediante la revisión sistemática de las variables, se ampliará los conocimientos y contrastar investigaciones existentes con los resultados que se obtengan; también será considerado como nueva base teórica y fuente de información para futuros estudios.

La investigación se justifica desde el punto de vista teórico basado en el modelo de adaptación de Callista Roy, porque sostiene que las respuestas del ser humano son esenciales para su integridad, incluyendo su crecimiento personal, metas de supervivencia, reproducción y dominio, es por ello que las situaciones que debe afrontar el profesional de enfermería en su entorno laboral pueden afectar indirectamente su desempeño laboral¹⁰.

En el aspecto metodológico se justifica a partir del hecho de determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral, empleando nuevos instrumentos para la recolección de datos, los cuales serán confiables y validados por especialistas, estos permitirán obtener datos exactos y que den respuesta a los objetivos planteados.

La justificación práctica de la investigación permitirá comprender y conocer diferentes puntos de vista de los profesionales de enfermería, de esta manera, se busca obtener información valiosa que pueda ser utilizada para mejorar el ambiente laboral y, por consiguiente, la calidad de atención a los pacientes, los resultados obtenidos aportará a las autoridades de la institución de salubridad y las oficinas que correspondan diseñen un programa donde se fortalezca ciertos puntos acorde a los resultados que se obtendrán, es decir, aspectos que en la actualidad generan problema o limitaciones para un ambiente organizacional adecuado y desempeño en la institución.

La relevancia social se basa en que las personas que lleguen a la institución, tengan una buena calidad de atención gracias al personal de enfermería, asimismo, permitirá que se logre implementar un plan de mejora de ambas variables el cual ayudará a producir un trabajo más coordinado y eficaz.

El objetivo general del estudio es determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en una institución de salud, Chimbote 2023, y como objetivos específicos: Identificar el clima organizacional del personal de enfermería en una institución de salud, Chimbote 2023., Identificar el desempeño laboral del personal de enfermería en una institución de salud, Chimbote 2023.

De tal manera se plantea la hipótesis alternativa: Existe relación entre el Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en una institución de salud, Chimbote 2023 y la hipótesis nula: No existe relación entre el Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en una institución de salud, Chimbote 2023.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional, Cristóbal, A., realizó una investigación en el centro de salud la libertad con la finalidad de examinar la relación de ambas variables de estudio, con una metodología básica, en una proporción muestral de 70 enfermeros. Utilizando como instrumento el cuestionario, evidenciando que, el 68.6% de los trabajadores tuvo una buena evaluación en la primera variable, lo que sugiere que es esencial para aumentar la productividad y tener trabajadores eficientes. Además, el 82.9% tuvo un rendimiento regular, el 84.3% tuvo un rendimiento bueno y el 51.4% presentó comportamientos deficientes en la segunda variable. En conclusión, se evidenció una relación entre ambas variables ¹¹.

Simultáneamente, Quispe, R. realizó un estudio en el hospital Antonio Lorena, de tipo descriptivo, aplicado a 160 enfermeras. Se utilizó un cuestionario, y los resultados mostraron el 65.6% percibió que el clima organizacional necesitaba mejoras, mientras que el 61.9% tenía un desempeño laboral regular. Estos resultados surgieron porque ambas variables están estrechamente relacionadas¹².

Por otro lado, Lezma, Y., elaboró un estudio de un instituto nacional materno de Lima para evidenciar la relación entre variables, enfoque cuantitativo, realizado en Lima en el 2021, población de 70 enfermeras, utilizó un cuestionario, obteniendo como resultado de un cero punto ochocientos veintiséis, para gestión administrativa y cero punto setecientos ochenta y cinco para desempeño laboral, concluyendo que ambas variables tienen una alta confiabilidad, es decir que, si se mejora la primera variable, entonces la segunda presentará un progreso en la misma dirección¹³.

A la vez, Tarqui, C. y Quintana, D., realizaron una investigación en un hospital del Callao, para describir la variable de investigación, con un estudio transversal, sobre una muestra de 208 enfermeras, en donde se empleó un cuestionario, dando como resultado que el veinticuatro por ciento presentó un desempeño insuficiente, el sesenta y tres por ciento mencionan que hay una sobrecarga en el trabajo, el setenta punto dos por ciento dice que no han recibido capacitaciones y el treinta y siete por ciento siente una presión laboral que viene desde la jefatura

de enfermería, concluyendo que, varios profesional de enfermería evidencian un desempeño suficiente, pero, es primordial que la gerencia de dicha institución realice esfuerzo adicionales los cuales permitirán que se mejore el desempeño del personal enfermero¹⁴.

También, Bojórquez, H., realizó un estudio en la Red de salud Huaylas, para evidenciar relación entre variables de estudio, estudio descriptivo correlacional, población muestral de 56 trabajadores, donde la técnica que se usó fue la encuesta, dando como resultado que, para los trabajadores, la primera variable fue visto como regular ya que se evidencia con el setenta y seis punto nueve por ciento por su parte en la segunda variable es vista como medianamente eficiente con el cincuenta y tres punto siete por ciento, evidenciando que ambas variables tiene una relación directa y significativa¹⁵.

Por otro lado, Cerin, M., elaboró una investigación en un hospital de Lima, que determinará la influencia de ambas variables de estudio, de tipo cuantitativo, correlacional y transversal, aplicada en una población conformada por 109 enfermeras, usando como instrumento un cuestionario, como resultado para la primera variable fue 75,2% nivel favorable y 18.3% nivel medio, la segunda variable fue 42.2 % poco satisfechos y 38.5% satisfechos, concluyendo que no se logra evidenciar que existe una influencia en la primera variable con la segunda¹⁶.

Similar a, Chavez, R; Lopez, E., en su estudio realizado en el Callao, con el objetivo de analizar la relación entre ambas variables de estudio, de tipo no experimental, descriptivo, con una proporción muestral de 48 enfermeras, utilizando dos cuestionarios como instrumento. Como resultado, ambas variables tienen una correlación y significancia de 0.513 y $p= 0.00$. Concluyendo que no existe relación entre ambas variables¹⁷.

De igual manera, Ramos, I., en su investigación aplicada en un hospital en Huancavelica, para establecer relación entre clima organizacional y desempeño laboral, con un estudio básico, aplicada en una población de 110 colaboradores, teniendo como instrumento el cuestionario. Halló que no hay relación significativa

entre ambas variables estudiadas, con una significancia de > 0.05 , concluyendo que ambas variables tienen un comportamiento independiente¹⁸.

A nivel internacional, Zahia et al, realizaron una investigación en el Hospital de Mansoura - Egipto, para determinar la correlación entre ambas variables, tipo descriptivo, presenta una población de 110 enfermeras, se aplicaron cuestionario sobre cómo el personal ve el Clima organizacional y empoderamiento en su trabajo, dando como resultado que la primera variable está asociada de manera asertiva con la segunda, la cual forma parte de una variable vinculada al desempeño laboral, y este permitirá que la labor sea de manera eficaz y comprometida¹⁹.

Asimismo, Del Ángel, E., et. al., efectuaron un estudio en el Hospital Antonio Lorena - México, con el objetivo de analizar la relación de las variables, de tipo transversal, con una proporción muestral de 182 trabajadores, utilizando un cuestionario como instrumento. Como resultado, los trabajadores de salud percibieron que el clima organizacional necesitaba mejoras (56%), mientras que el 40.7% lo consideró satisfactorio, y el 46.2% lo calificó como muy satisfactorio, encontrando una correlación positiva²⁰.

A la vez, Mohamed, H. y Gaballah, S., en su estudio realizado en un hospital de Egipto, tuvo como objetivo explorar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de enfermeras, de diseño descriptivo correlacional, con una proporción muestral de 110 enfermeras, utilizando un cuestionario como instrumento. Evidenciando una relación significativa entre ambas variables de 0.049, concluyendo que, si existe una relación significativa, recomendando a las autoridades de salud que prioricen mejorar las condiciones relacionadas al desempeño laboral de sus trabajadores²¹.

Del mismo modo, Kamel, E., et. al., efectuaron un estudio en los hospitales más grandes de Assiut, Egipto, para identificar el clima organizacional, con un diseño comparativo, descriptivo, con una proporción muestral de 250 enfermeras, utilizando cuestionarios como instrumento. Como resultado, los trabajadores de salud percibieron un clima organizacional positivo, pero un liderazgo tóxico con 13,6% y 25.6% respectivamente, concluyendo que, el clima organizacional

impactó la intención de los enfermeros de permanecer en los hospitales, sin embargo, las conductas tóxicas de liderazgo, afectaron la intención de las enfermeras de quedarse²².

También, Yue, S. et. al., realizaron un estudio en cinco hospitales de Henan, China, con el objetivo de explorar los efectos del clima organizacional en las intenciones de rotación, con diseño descriptivo, correlacional, con una proporción muestral de 1160 enfermeras, utilizando cuestionarios como instrumento. Como resultado, el clima organizacional tiene un efecto negativo sobre la intención de rotación, con una significancia de -0.465 y $p = -0.051$, concluyendo que, el clima organizacional está significativamente relacionada con la intención de rotación de las enfermeras²³.

De igual manera, Wang, J., et.al., realizaron un estudio en hospitales de Shandong, China, con el objetivo de identificar el desempeño laboral de las enfermeras, con estudio transversal, con una proporción muestral de 324 enfermeras, utilizando como instrumento el cuestionario. Como resultado, la solidaridad entre colegas y las emociones positivas se relacionaron positivamente con el desempeño laboral con una significancia de 0.33 y $p < 0.01$, concluyendo que se necesitan estrategias de apoyo para que enfermería mejore su desempeño laboral²⁴.

Simultáneamente, Wang, C., et. al., efectuaron un estudio en hospital de Taiwán, con el objetivo de investigar la relación entre desempeño laboral y las intenciones de rotación de las enfermeras, de estudio transversal, con una población de 673 enfermeras, utilizando el cuestionario. Como resultado, el desempeño laboral tuvo un efecto indirecto significativo entre las intenciones de rotación y la inteligencia emocional con una significancia de -0.16 y $p = 0.54$, concluyendo que el desempeño laboral es un mediador entre ambas variables²⁵.

Por otro lado, Madhura, B. realizó una investigación en un hospital de Hyderabad - India, que tuvo como objetivo inspeccionar la relación entre ambas variables, de tipo cuantitativa, con una proporción muestral de 312 enfermeras, utilizando dos cuestionarios como instrumentos, resultando que ambas variables tienen

una correlación y significancia de $-.237$, $p= 0.00$. Concluyendo que no existe relación significativa entre ambas variables²⁶.

En esta investigación se utiliza el Modelo de adaptación de Callista Roy, quien resalta a las personas como seres holísticos, es parte de una unidad para lograr algún propósito y no una causal relación. Por ello, la alteración de un modo adaptativo puede tener un profundo efecto en los demás modos de comportamiento, tanto en términos de cómo interactúan entre sí como de cómo influyen en el proceso de adaptación del personal de enfermería²⁷.

Roy lo describe como procesos automáticos, ya que, las personas no piensan en ellos. Las experiencias que se van ganando en la trayectoria de nuestra vida, ayudan a exhibir reacciones habituales antes estímulos específicos. El ámbito de actuación del enfermero estaría relacionado con situaciones en la que la persona en proceso de adaptación presenta reacciones ineficaces. El enfermero guiado por cuatro modos adaptativos, podrá encontrar una valoración de los comportamientos que la persona demuestra en el clima organizacional que presenta un establecimiento de salud²⁸.

El modelo se basa en cuatro conceptos, los cuales son: persona, entorno, que es todo lo que rodea, salud, es el equilibrio que existe entre la persona y el entorno y, por último, enfermería, que es el que promueve la salud y bienestar³⁴. Asimismo, los enfoques en que se basa son: fisiológico – físico, que se refiere a las necesidades básicas, es decir la alimentación, sueño y eliminación, autoconcepto, que hace referencia a la imagen que se tiene de uno mismo, función del rol, que son las responsabilidades y tareas, por último, la interdependencia, que son las relaciones interpersonales²⁹.

Callista hace referencia a los estímulos como “induce una respuesta”, clasificándose en: estímulo focal, es el que provoca una respuesta inmediata, estímulos contextuales, favorecen al efecto del estímulo focal, en otras palabras, mejoran o empeoran el escenario, estímulos residuales, tienden a ser factores ambientales, sin embargo, su efecto no es muy claro en la situación que se está viviendo³⁰.

Los estímulos se encontrarán siempre presentes y llegan a ser relevantes al momento de unirse con otro, ya que, generan respuestas adaptativas o que no generen ningún efecto en la persona, se considera un proceso dinámico al momento de reconocer y adaptarse a los estímulos. La relación del estímulo – respuesta, permitirá establecer la prioridad e individualidad de los planes de cuidado, ajustándose a los cambios que se ostentan en el nivel de adaptación³¹.

Con respecto a las bases teóricas de la variable clima organizacional, existen diferentes conceptualizaciones, para Scandura, T.³², son los conocimientos compartidos sobre una organización y el ambiente laboral, donde se ve involucrado el comportamiento de los trabajadores, así, el clima organizacional se encargará de generar un estímulo en el comportamiento de los trabajadores, viéndose reflejados en el cumplimiento de los objetivos

Por su parte, Dessler, G.³³, percibe al clima organizacional como una variable intermedia en un listado grande de variables organizacionales como lo es la comunicación, el liderazgo, la estructura organizacional, entre otros, estos llevan a un solo resultado, que es la satisfacción y el rendimiento laboral que presenta cada trabajador en su establecimiento donde laboran.

También, es definido como las características o atributos que conforman el ambiente laboral, los cuales tienen un impacto en la organización de la institución. Por otro lado, Iglesias y Torres, sostienen que el clima organizacional se compone de elementos que deben considerarse en la gestión y la innovación, y que su efecto se refleja en los resultados, el desarrollo y la calidad. Además, García et. indica que debido al tiempo que se pasa en el trabajo con los compañeros, este lugar se considera como un segundo hogar ^{34,35,36}.

La investigación sobre el modo de liderazgo de la enfermera jefe y el desempeño de la enfermera, permite identificar que cualquier proveedor de atención de salud debe trabajar para mejorar la atención del paciente, los líderes de la profesión de enfermería están encargados de desempeñar un papel importante para poder garantizar que sus equipos comprendan plenamente las necesidades y los valores de sus pacientes³⁷.

El personal de enfermería desempeña un papel importante, donde garantiza que los equipos multidisciplinarios comprendan las necesidades y los valores de cada uno de los paciente, sin embargo para que esto pueda pasar, el liderazgo que existe en una entidad será de mucha ayuda para que todo el profesional de salud que labora en dicha institución pueda mejorar en su desempeño laboral, deberán reconocer y abordar los factores que afectan la capacidad y la motivación del personal para tener éxito, el desempeño laboral del personal asistencial está abordado de muchas habilidades y competencias ^{38,39,40}.

Las destrezas y aptitudes que presenta cada uno del personal asistencial les permiten desenvolverse adecuadamente en un entorno, sin embargo, la población de su investigación a menudo no podía cumplir su función debido a la falta de educación, políticas de apoyo y legislación. ^{41,42,43}.

Para Garnique, C.⁶¹ propone la medición del clima organizacional atendiendo seis dimensiones, las mismas que serán empleadas en la presente investigación, las cuales son: Las relaciones interpersonales, son interacciones entre personas, siendo punto clave para poder lograr los objetivos propuestos por la institución, combinando capacidades y recursos individuales; obteniendo como beneficio establecer un excelente clima organizacional⁴⁴.

La segunda variable es el estilo de dirección, que refleja las características que tiene la institución con fines determinados, la relación entre los trabajadores y la organización, así como la interacción social en el ambiente laboral. En cuanto a la tercera variable que es el sentido de pertenencia, es fundamental para que el trabajador pueda desarrollar su propia identidad dentro del ámbito laboral y sentirse parte de la organización⁴⁵.

Por otro lado, la cuarta variable es el sistema de retribución, que se basa en reconocer el valor que tienen la experiencia y las características del trabajador en relación con la organización, así como la relación que existe con los recursos disponibles⁴⁶. La quinta variable es la disponibilidad de recursos, cada institución debe contar con todos los elementos necesarios para poder realizar todas las atenciones diarias y alcanzar las metas establecidas⁴⁷.

Por último, la sexta variable son los valores, que son aspectos positivos que van a permitir al personal de salud convivir, permitiendo una mejor relación y planificación de sus estrategias para lograr sus objetivos y propósitos en un corto, mediano y largo plazo⁴⁸.

El desempeño laboral, se define al resultado obtenido por el trabajador al utilizar sus habilidades y criterio en la realización de su trabajo. Es importante que demuestren habilidades tales como liderazgo, trabajo en equipo y toma de decisiones para poder desempeñarse de manera correcta y obtener buenos resultados. Es por ello que, el buen desempeño individual del personal de enfermería aporta positivamente hacia el desempeño de la institución de salud en cuanto al liderazgo y empoderamiento⁴⁹.

Para Bohlander, G. et. al.⁵⁰, el desempeño laboral es el conjunto de comportamientos o acciones que tienen los trabajadores de acuerdo a sus funciones en el puesto de trabajo que desempeñan, facilitando el cumplimiento de los objetivos planteados dentro de la institución, además, que lograrán aportar positivamente para el crecimiento y desarrollo de nuevas metas.

Palmar, R. y Valero, J.,⁵¹ definen al desempeño laboral como la forma en que el personal de una organización se va a desenvolver en su jornada laboral, ajustándose a las reglas y exigencias de la institución, teniendo como objetivo ser eficientes y eficaces al momento de cumplir los roles y funciones que son asignados en relación a las metas propuestas en la institución.

Por otro lado, Lee, J. y Lee, Y.⁵², dividen al desempeño laboral en dos partes, el desempeño de tareas, que es la capacidad de cumplir con los objetivos propuestos, favoreciendo el mejoramiento de la institución, y el desempeño contextual, donde comprende la dedicación al trabajo y la facilitación interpersonal.

Un buen desempeño laboral del personal asistencial genera un efecto positivo en los resultados de atención al paciente. Sin embargo, estudios han demostrado que el estrés relacionado con el trabajo es común entre el personal asistencial, especialmente cuando la carga de trabajo supera los recursos y experiencia. Un

clima organizacional positivo entre el personal puede mejorar el compromiso y el desempeño laboral ^{41,42,43}.

El estudio que se está realizando emplea como instrumento para la evaluación de desempeño laboral un cuestionario elaborado por Garnique, C.⁶¹, dicho instrumento tiene como objetivo medir el desempeño laboral teniendo en cuenta cuatro dimensiones, las cuales son: La calidad del trabajo, es esencial para lograr una buena calidad de vida, ya que permite satisfacer tanto las necesidades espirituales como materiales, a través de la aplicación de habilidades como la creatividad, iniciativa y perseverancia para superar los obstáculos⁵³.

La segunda dimensión es la iniciativa, que es la habilidad de los trabajadores para participar en su labor sin requerir de capacitación ni supervisión previa, y para aportar soluciones ante cualquier dificultad que se presente. Según Reyes, la innovación es un elemento clave de la iniciativa en el trabajo, ya que implica tomar riesgos y modificar y reorganizar conceptos existentes para hacer frente a la competitividad dentro de la empresa. En consecuencia, la capacidad de innovar puede ser un factor determinante en el crecimiento y éxito de una organización⁵⁴.

Las relaciones humanas como tercera dimensión, que implica el estudio del intercambio social entre individuos y grupos, se enfocan en la comprensión de la personalidad individual y los estímulos que afectan en su comportamiento, a través de la comunicación entre las personas. En pocas palabras, las relaciones humanas en el lugar de trabajo se centran en la comunicación y el intercambio social entre los distintos grupos y personas⁵⁵.

Las relaciones entre trabajadores en una empresa se establecen a partir de su interacción. Al comenzar en un nuevo trabajo, el trabajador se adapta y explora un nuevo entorno que le permite interactuar con sus colegas y aprender de sus errores. La colaboración individual es esencial para lograr los objetivos laborales, lo que permite afrontar con éxito los retos y permutas que puedan surgir en el desempeño de las tareas asignadas. En resumen, la capacidad de trabajar en equipo y adaptarse ayudan a alcanzar el éxito en el entorno laboral ⁵⁶.

Por último, la cuarta dimensión, es el logro de metas, crucial en cualquier investigación, refiriéndose a que se cumplan las metas establecidas después de completar las actividades de manera responsable. La evaluación del desempeño se basa en los resultados y metas alcanzadas, y permite medir la calidad, satisfacción del cliente, velocidad de respuesta, reducción de costos y otros impactos. La vida tiene más sentido cuando se establecen objetivos y metas personales, y se trabaja duro para alcanzarlos con un buen comportamiento. Además, cuanto más complejas son las metas, mayor debe ser el compromiso para lograrlas. En resumen, alcanzar metas es esencial para el éxito y la realización personal en cualquier ámbito de la vida⁵⁷.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación:

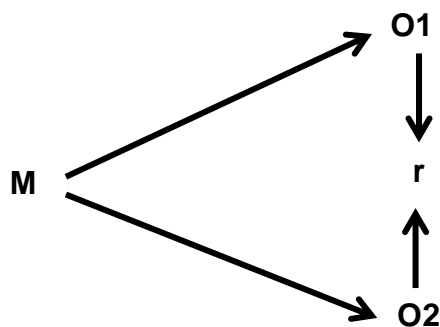
3.1.1. Tipo de investigación:

Fue de tipo básica, porque se realizó con la finalidad de indagar y ampliar el conocimiento científico mediante el proceso de investigación, sin alterar la naturaleza de la problemática⁵⁸.

3.1.2. Diseño de investigación:

El diseño fue no experimental, porque no se manipularon las variables expuestas, descriptivo, ya que permitió puntualizar las características de la población que se está estudiando, y correlacional, porque determinó el nivel de significancia para evaluar la relación entre las variables⁵⁹.

A continuación, se muestra el esquema que representa el diseño de la investigación:



Dónde:

M: Profesionales de enfermería en una institución de salud

O1: Clima Organizacional

O2: Desempeño laboral

r: Relación entre la variable clima organizacional y desempeño laboral

3.2. Variables y operacionalización:

Variable 1: Clima organizacional

Definición conceptual: Conjunto de propiedades mensurables dentro de una organización, incluyendo la forma en que trabajan sus clientes y proveedores. Cuando se establecen relaciones satisfactorias, el ambiente organizacional se optimiza y se mejora la calidad del trabajo⁶⁰.

Definición operacional: se utilizó el cuestionario elaborado por Garnique, C.⁶¹ en 2022, titulado Cuestionario sobre Clima Organizacional, que cuenta con 6 dimensiones y 30 ítems, valorado por escala Likert con 5 criterios: 1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = a veces, 4 = casi siempre y 5 = siempre.

Indicadores: estilo de dirección, relaciones interpersonales, retribución, disponibilidad de recursos, sentido de pertenencia y valores.

Escala de medición: ordinal

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: Calidad del servicio que realiza el empleado dentro de una institución⁶².

Definición operacional: Se utilizó el cuestionario elaborado por Garnique, C.⁶¹ en 2022, titulado Cuestionario sobre Desempeño laboral, que cuenta con 4 dimensiones y 23 ítems, valorado por escala Likert con 5 criterios: 1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = a veces, 4 = casi siempre y 5 = siempre.

Indicadores: calidad de trabajo, iniciativa, relaciones humanas y logro de metas.

Escala de medición: ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: 142 profesionales de enfermería en una institución de salud de Chimbote.

Criterios de inclusión:

Personal de enfermería de ambos sexos.

Personal de enfermería nombrado o contratado que se encuentre laborando en la institución.

Criterios de exclusión:

Personal de enfermería que se encuentre en periodo de vacaciones o con licencia.

Personal de enfermería que no desean participar en la investigación.

3.3.2. Muestra: Se utilizó la población, permitiendo comprender y generar nuevos conocimientos sobre la relación entre clima organizacional y desempeño laboral.

3.3.3. Muestreo: El muestreo fue no probabilístico por conveniencia, ya que se tomó la población como muestra.

3.3.4. Unidad de Análisis: Cada profesional de enfermería de una institución de salud de Chimbote que cumpla con los criterios de la investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Para poder recoger datos se utilizó como técnica la encuesta, y el instrumento usado de tipo cuantitativo fueron dos cuestionarios. El cuestionario sobre Clima organizacional, elaborado por Garnique, G.⁶¹, en el año 2022, con el objetivo de identificar el clima organizacional del personal de enfermería, consta de 30 preguntas en escala ordinal, y se utilizó la escala de Likert para calificar las respuestas, donde 1 corresponde a "nunca", 2 a "casi nunca", 3 a "A veces", 4 a "casi siempre" y 5 a "siempre".

El cuestionario sobre el desempeño laboral, elaborado por Garnique, G.⁶¹, en el año 2022, con el objetivo de identificar el desempeño laboral del personal de enfermería, consta de 23 preguntas en escala ordinal y se utilizó la escala de Likert para calificar las respuestas, donde 1 corresponde a "nunca", 2 a "casi nunca", 3 a "A veces", 4 a "casi siempre" y 5 a "siempre".

La validez, se realizó a través de juicio de expertos, donde 3 profesionales de enfermería con experiencia laboral en el área organizacional y

administrativa, y un estadístico en investigación, brindaron sus opiniones y observaciones para mejorar los cuestionarios.

Por otro lado, para la confiabilidad se realizó una prueba piloto con 20 profesionales de enfermería de características similares a la muestra, posteriormente se realizó una prueba de alfa de Cronbach para ambos instrumentos, el cuestionario sobre clima organizacional obtuvo un valor de 0,972 y el cuestionario sobre desempeño laboral obtuvo un valor de 0,962. Ambos instrumentos fueron categorizados como adecuados para su aplicación.

3.5. Procedimientos

Después de que el proyecto de investigación fue aprobado por el comité de ética y jurado de investigación, se cumplió con los requisitos propuestos por la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad César Vallejo para comenzar con el trámite administrativo de solicitud para la aplicación del proceso de investigación dentro del Hospital la Caleta de Chimbote.

Por medio de la autorización por parte del director del Hospital la Caleta y el apoyo de la jefatura del profesional de enfermería, se aplicó criterios de inclusión y exclusión para la selección de la muestra, fueron dirigidos a un ambiente tranquilo, sin distractores para el desarrollo de ambos cuestionarios. Se explicó el objetivo del estudio, la necesidad de incluir un consentimiento informado (Anexo 3), el periodo de tiempo (20min) y la escala de calificación.

3.6. Método de análisis de datos

Después de la recolección de datos, para el análisis descriptivo de la información se usó el programa Microsoft Excel 2019 donde se tabuló los datos recopilados en la encuesta, que permitió construir las tablas y figuras. Para el procedimiento de los datos se realizó mediante el análisis estadístico y se utilizó el programa SPSS versión 26 y para contrastar la hipótesis se utilizó el Chi-cuadrado de Pearson.

3.7. Aspectos éticos

Para poder certificar el reconocimiento ético de esta investigación, se consideraron principios nacionales e internacionales, como por ejemplo la beneficencia y no maleficencia, es privarse de realizar intencionalmente acciones que logren causar daño o de alguna manera afectar a otros⁶³. Este principio procuró el bienestar del profesional de enfermería, cuyos resultados obtenidos fueron usados con fines exclusivos de investigación evitando la malicia y daño.

Asimismo, la autonomía, cada individuo tiene derecho a tomar sus propias decisiones⁶⁴. Respetando la decisión de cada personal de enfermería de ser partícipe o no de la aplicación de los cuestionarios.

Igualmente, la justicia, refiriéndose a la equidad, que significa utilizar de forma racional los recursos, distribuirlos de acuerdo con las necesidades de cada persona en los términos de eficiencia y eficacia ⁶⁵. Consecuentemente, la aplicación de los instrumentos, fue de manera justa y clara, de tal manera, que todo el personal de enfermería tuvo igual oportunidad de participar.

Del mismo modo, la veracidad, hace referencia a la capacidad de decir siempre la verdad y ser sincero⁶⁶. Por esta razón, los resultados de las encuestas fueron mostrados tal cual y sin haber sido manipulados.

También, la confidencialidad, que es la protección de la información para que no sea divulgada sin consentimiento del autor⁶⁷. Por ello, la información obtenida en la investigación, fue usada únicamente para fines investigativos.

IV. RESULTADOS

Tabla 1. Relación entre el Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en una institución de salud, Chimbote 2023.

CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL				Total	Chi-cuadrado de Pearson	Significancia
	Medio	%	Alto	%			
Bajo	3	2.1%	0	0%	3	2.1%	X ² =.007 p < 0.05
Medio	6	4.2%	26	18.3%	32	22.5%	
Alto	25	17.6%	82	57.7%	107	75.4%	
Total	34	23.9%	108	76.1%	142	100%	

Fuente: Aplicación del cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral en el personal de enfermería en una institución de salud en Chimbote, 2023.

Interpretación: Se observa un alto índice en la relación de clima organizacional y el desempeño laboral con un 57.7%. En cuanto a la comprobación de la Hipótesis, se aplicó Chi-cuadrado de Pearson, obteniendo una significancia de 0,007, siendo menor a 0.05 y un coeficiente de correlación de 0.972. Por lo tanto, se determina una relación significativa, validando la Hipótesis Alternativa (H₁): Existe relación entre el Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en una institución de salud, Chimbote 2023

Tabla 2. Clima organizacional del personal de enfermería en una institución de salud, Chimbote 2023.

Clima organizacional	N°	%
Bajo	3	2.1%
Medio	32	22.5%
Alto	107	75.4%
Total	142	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario de Clima organizacional en el personal de enfermería en una institución de salud en Chimbote, 2023

Interpretación: Se observó que el 2.1% del personal de enfermería que labora en una institución de salud presenta un clima organizacional de nivel bajo, el 22.5% presenta un nivel medio, en tanto que el 75.4% del personal de enfermería presenta un nivel alto.

Tabla 3. Desempeño laboral del personal de enfermería en una institución de salud, Chimbote 2023.

Desempeño laboral	N°	%
Bajo	0	0 %
Medio	34	23.9%
Alto	108	76.1%
Total	142	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario de Desempeño laboral en el personal de enfermería en una institución de salud en Chimbote, 2023.

Interpretación: Se observó que el 23.9% del personal de enfermería han obtenido un desempeño laboral de nivel medio, así mismo el 76.1% tienen un desempeño alto, en tanto ningún personal de enfermería presenta un nivel bajo.

V. DISCUSIÓN

En la Tabla N° 1, se determinó la relación que existe entre el Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería, dando como resultado que hay un alto índice en la relación de clima organizacional y el desempeño laboral con un 57.7%. En cuanto a la comprobación de la Hipótesis, se aplicó Chi-cuadrado de Pearson, obteniendo una significancia de 0,007, siendo menor a 0.05 y un coeficiente de correlación de 0.972. Por lo tanto, se determina una relación significativa, validando la Hipótesis Alternativa (H_1): Existe relación entre el Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en una institución de salud, Chimbote 2023

Estos resultados son similares al que obtuvo Cristóbal, A.¹¹, en su investigación teniendo una muestra de 70 enfermeros, concluyó que la relación de la variable clima organizacional y rendimiento laboral es positiva ($p = 0,013 < 0,05$), así mismo, Quispe, R.¹², en su investigación realizada con 160 enfermeras, concluye que existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral.

El clima organizacional es el conjunto de percepciones del personal de enfermería, que describen el grado de satisfacción por las actividades que realizan en el entorno laboral de acuerdo a su rol designado, cuando este clima es poco favorable o inadecuado, se genera bajos niveles de desempeño, acompañados de conflictos, bajo estado de ánimo o frustración por la insatisfacción del personal⁶¹.

Sin embargo, Cerin, M.¹⁶, en su investigación no logró evidenciar una influencia entre clima organizacional y calidad de atención de las enfermeras, concluyendo que cada variable es independiente, asemejándose al estudio de Chavez, R; Lopez, E.¹⁷, donde ambas variables tienen una correlación y significancia de 0.513 y $p= 0.00$. Concluyendo que no existe relación entre ambas variables. Constituyendo que el clima organizacional, es el principal indicador en la calidad de los cuidados brindados, es importante resaltar que la atención que se ofrece no solo se basa en la prestación del servicio, sino en el ayudar a las personas, formando la interacción entre profesional de salud y el paciente.

De tal manera que, Roy, C.²⁷, en su modelo, sostiene que cualquier cambio en un comportamiento adaptativo puede tener un efecto profundo en otros comportamientos, lo que puede afectar tanto la relación entre ellos como el proceso de adaptación del personal de enfermería. En otras palabras, cualquier alteración en un modo de comportamiento puede tener consecuencias en otros aspectos del comportamiento del individuo, lo que puede influir en su capacidad para adaptarse a nuevas situaciones.

En tal sentido, los resultados encontrados en la presente investigación, se relaciona de forma directa en las actividades diarias que el personal de enfermería desempeña en su ámbito laboral, las cuales hay ocasiones que suele influenciar negativamente, generando un desempeño laboral de nivel bajo. Es necesario mantener un adecuado clima organizacional, con una buena gestión institucional y amplia variedad de recursos, con la finalidad de brindar y generar un ambiente cálido y armonioso.

En la tabla N°2, con respecto a la dimensión clima organizacional del personal de enfermería en una institución de salud en Chimbote, se evidencio que el 2.1% tiene un clima organizacional de nivel bajo, el 22.5% un nivel moderado, y el 75.4% un nivel alto, de acuerdo a los resultados encontrados, es importante mencionar que el clima organizacional influye de manera significativa en el desempeño laboral, ya que se ve reflejado en el estado de ánimo y físico de los trabajadores, afectando la productividad y crecimiento de la organización.

Los resultados se relacionan con el estudio del autor Cerin, M.¹⁶, en el cual se identificó sobre una proporción muestral de 109 enfermeras, donde el 75.2% percibe un nivel de clima organizacional favorable, asimismo, se relaciona son el estudio de Cristóbal, A.¹¹, donde se determinó un clima organizacional bueno 68.6% en una proporción poblacional de 70 enfermeros.

Según González, V. y Bonilla, L.⁴⁵, un clima laboral positivo es crucial para mejorar el desempeño y/o rendimiento diario y a su vez el bienestar emocional de los trabajadores. En definitiva, esto se refleja en la utilización intencionada de la organización por parte del trabajador para lograr sus objetivos. Por tanto, es imprescindible cultivar un clima laboral favorable para fomentar la productividad

y la moral del personal. Además, García, M.³⁶, indica que, debido a la cantidad de tiempo que se pasa con los compañeros en el trabajo, el lugar de trabajo o la institución de salud se percibe a menudo como un segundo hogar.

El clima organizacional es definido como las características o atributos que conforman el ambiente laboral, es decir, para enfermería la dirección ejecutiva de la institución de salud realiza un monitoreo constante del clima organizacional, priorizando los intereses del personal, resaltando el trabajo colaborativo en equipo, ya que tiene un impacto en la organización de la institución. Asimismo, va relacionado con la motivación o desmotivación del personal que conforman el equipo de trabajo³².

Tal y como lo afirma la teórica Callista Roy, quien resalta a las personas como seres holísticos, que funcionan como parte de una unidad para lograr algún propósito y no una causal relación, por tal motivo los resultados obtenidos reflejan que en el clima organizacional mide lo que siente el personal de enfermería, a esto se refiere la teórica al decir que esta es la clave para crear un ambiente laboral que sus empleados amen y prosperen. Por ello, la alteración de un modo adaptativo puede tener un profundo efecto en los demás modos de comportamiento, tanto en términos de cómo interactúan entre sí como de cómo influyen en el proceso de adaptación del personal de enfermería²⁷.

Por lo tanto, es necesario que el personal de enfermería tiende a desarrollar relaciones estrechas con sus compañeros de trabajo, compartiendo no sólo tareas relacionadas con el trabajo, sino también experiencias y emociones personales. Eso significa que, es crucial que la organización se fomente para obtener un entorno laboral positivo e integrador que valore la diversidad y pueda impulsar un buen clima organizacional.

En la Tabla N° 3, con respecto a la dimensión desempeño laboral del personal de enfermería, se evidenció que el 23.9% tienen un desempeño laboral de nivel medio y el 76.1% desempeño alto, a partir de los resultados encontrados se encuentra indispensable mencionar que el buen desempeño laboral del personal asistencial puede tener un efecto positivo en los resultados de atención al paciente. Sin embargo, estudios han demostrado que el estrés relacionado con

el trabajo es común entre el personal asistencial, especialmente cuando la carga de trabajo supera los recursos y experiencia^{41,42,43}.

Los resultados obtenidos se asocian a los Del Ángel, E., et.al.²⁰, quienes en su investigación, demostraron que el clima organizacional necesitaba mejoras con 56%, de igual forma, se asemeja al estudio de Chiavenato, I.⁴⁶, quien refuta que los trabajadores demuestran habilidades tales como liderazgo, trabajo en equipo y toma de decisiones para poder desempeñarse de manera correcta y obtener buenos resultados.

Además, el desempeño laboral de nivel medio, también puede darse porque nuestro país está presentando un notable aumento de pacientes que acuden a un establecimiento de salud, esto puede generar una sobrecarga laboral, generando que el profesional de enfermería trabaje el doble para cubrir la demanda de pacientes, también se genera trabajos rutinarios acompañados de aptitudes que desmotiva al personal de enfermería, por ello es necesario que se programe reuniones mensuales para socializar los inconvenientes, debilidades o amenazas que se presentan en el trabajo, como también rescatar las fortalezas y oportunidades para mejora de la atención del paciente.

La teoría de Callista Roy, C.²⁷ respalda estos hallazgos encontrados en la investigación, en donde el trabajo en equipo posee un valor significativo en donde personas utilizan sus conocimientos, habilidades, cualidades y aptitudes para lograr metas de la organización, trazándose como principal responsabilidad tanto personal como grupal, asimismo, menciona que, los estímulos se encontrarán siempre presentes y llegan a ser relevantes al momento de unirse con otro, ya que, generan respuestas adaptativas o que no generen ningún efecto en la persona. La relación del estímulo – respuesta, permitirá determinar la prioridad e individualidad de los planes de cuidado, ajustándose a los cambios que se ostentan en el nivel de adaptación.

Por lo tanto, el desempeño laboral del personal de enfermería permite mejorar la productividad y eficacia de los equipos, ya que ayuda a planificar y organizar mejor el trabajo. No obstante, es necesario identificar y definir las metas de la institución, con la finalidad de que todos vayan hacia un mismo objetivo.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en una institución de salud, Chimbote 2023, debido a una significancia de $p < 0.05$ y de $X^2 = .007$ según la prueba de Chi-cuadrado de Pearson, aceptando la hipótesis de investigación (H_i).
2. Se identificó que el clima organizacional del personal de enfermería en una institución de salud, Chimbote 2023; tiene un nivel alto con 75.4%.
3. Se identificó que el desempeño laboral del personal de enfermería en una institución de salud, Chimbote 2023; tiene un nivel alto con 76.1%.

VII. RECOMENDACIONES

A la dirección ejecutiva de la institución de salud empleadora, realizar un monitoreo continuo del clima organizacional a través del departamento de enfermería, a fin de mejorar y fortalecer el desempeño laboral del personal, priorizando sus intereses, resaltar el trabajo colaborativo en equipo, mejorar las relaciones entre el personal, mejorar las prácticas de compensación, identificando y definiendo las metas de la institución, con la finalidad de que todos vayan hacia un mismo objetivo.

Al personal de enfermería, seguir mejorando el desempeño laboral que brindan, tomando como referencia la satisfacción reflejada en el paciente.

Al departamento de enfermería, programar reuniones mensuales para socializar los inconvenientes, debilidades o amenazas que se presentan en el trabajo, como también rescatar las fortalezas y oportunidades para mejora de la atención del paciente.

REFERENCIAS

1. Sein, N., Kunaviktikul, W., & Stark, A. A contemporary understanding of organizational climate in healthcare setting: A concept analysis. Nursing Forum. [serial on the internet] 2020. [cited 2023 december 15] Available from: https://scholarlycommons.henryford.com/cgi/viewcontent.cgi?article=1237&context=pathology_articles
2. Caiche et al. Motivación laboral y clima organizacional de empresas de salud. [internet] 2021. [citado el 10 de junio del 2023]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/818/81802802.pdf>
3. Jiménez, M., Moreno, S., & Sánchez, M. Revisión sobre estudios de clima organizacional en el sector salud. Universidad Cooperativa de Colombia, Departamento de psicología, Cali. [revisión de artículos] 2020 [citado el 15 de diciembre del 2023]. Disponible en: <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/79bc458a-d3e1-4587-9b8b-495ad53dddfa/content>
4. Masduki, A. et. al. Leadership style, organizational culture and innovative behavior on public health center performance during pandemic covid-19. [review article] 2020. [citado el 10 de junio del 2023]. Available in: <https://jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/42>
5. Farnaz, S. y Zohreh, K. Investigating the Relationship between Job Fit and Job Stress and Organizational Performance of Yasuj Health Center Personnel in the West of Iran [article] 2023 [citado 10 de Julio 2023]. Available from: <https://publish.kne-publishing.com/index.php/JCHR/article/view/12658>
6. Del rio, J., Munares, A., & Montalvo, H. Clima organizacional en trabajadores de un hospital general de Ica. Revista médica Panacea [artículo] 2019 [citado el 15 de diciembre del 2023] Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-982900>
7. Guzman, F., Lizet, J. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral profesional de Enfermería en los servicios críticos del Hospital

- Regional del Cusco [tesis para obtener el grado académico de maestría] 2019 [citado el 15 de diciembre del 2023] Disponible en: <https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/2828?locale-attribute=en>
8. Fernández, D., Revilla, M., Kolevic, L., Cabrejos, I., Muchaypiña, I., Sayas, I., et al. Clima organizacional y satisfacción del usuario externo en los servicios de hospitalización del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima, [Internet] 2017. [citado el 10 de junio del 2023] Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832019000200009
 9. Superintendencia Nacional de Salud. Mundo IPRESS. [internet] 2023. [citado el 11 de julio del 2023] Disponible en: <http://portal.susalud.gob.pe/mundo-ipress/#:~:text=Las%20IPRESS%20son%20instituciones%20o,obligadas%20a%20registrarse%20ante%20SUSALUD.>
 10. Beauchamp, T. y Childres, J. Principles of Biomedical Ethics: Marking Its Fortieth Anniversary [review article] 2019 [citado el 10 de junio del 2023]. Available in: <https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1080/15265161.2019.1665402?nedAccess=true>
 11. Cristóbal, A. Clima organizacional y rendimiento laboral en el personal del centro de salud La Libertad 2020. [tesis para obtener el grado académico de maestría] 2021 [citado el 21 de abril del 2023]. Disponible en: https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3468/T037_4_2053151_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 12. Quispe, R. Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Antonio Lorena. [tesis para obtener el grado de maestría] 2021 [citado el 21 de abril del 2023] Disponible en: <http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/6252/253T20211099.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

13. Lezma, Y. Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de enfermería de un instituto Nacional Materno Lima, 2021 [citado el 21 de abril del 2023]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83894/Lezma_AYM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
14. Tarqui, C. y Quintana, D. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la seguridad social del Callao, 2019. [citado el 21 de abril del 2023]. Disponible en: <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372>
15. Bojórquez, H. Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2021. [citado el 21 de abril del 2023]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76393/Boj%
c3%b3rquez_AHM-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76393/Boj%c3%b3rquez_AHM-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)
16. Cerin, M. Clima organizacional y calidad de atención de las enfermeras en un hospital en el contexto de la COVID-19, Lima 2022, 2023. [citado el 21 de abril del 2023]. Disponible en: file:///C:/Users/LILI/Downloads/Cerin_SMM-SD.pdf
17. Chavez, R; Lopez, E. Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en el servicio de enfermería de hospitalización del Hospital Ventanilla en el año 2022. [Internet] 2023 [citado el 30 de noviembre del 2023] Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/8139>
18. Ramos, I. Clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores del hospital Provincial de Acobamba, Huancavelica. [tesis para obtener el grado académico de maestría] 2020 [citado el 15 de diciembre del 2023] Disponible en: [https://repositorio.unh.edu.pe/items/7a6562c3-6b75-4c7b-8294-
6cca322611e6](https://repositorio.unh.edu.pe/items/7a6562c3-6b75-4c7b-8294-6cca322611e6)
19. Zahia, A., Wafaa. F., & Hind, M. Relation between characteristics of work climate and job empowerment at Mansura University Hospital, [literature review] 2021. [citado el 21 de abril del 2023]. Available in:

https://pssjn.journals.ekb.eg/article_185491_806b4698db6c8ecbfff6df208cd4c75e7.pdf

20. Del Ángel, E., Fernández, C., Santes, M., Fernández, H. y Zepeta, D. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud, México [artículo de revisión] 2020. [citado el 10 de julio del 2023]. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632020000300273
21. Mohamed, H., & Gaballah, S. Study of the Relationship between Organizational Climate and Nurses' Performance: A University Hospital Case. American Journal of Nursing Research, 6(4), 191-197. [article] 2019 [cited 2023 december 15] Available from: https://www.researchgate.net/profile/SamiaGaballah2/publication/325468128_Study_of_the_Relationship_between_Organizational_Climate_and_Nurses'_Performance_A_University_Hospital_Case/links/5bed6c024585150b2bb8a1bb/Study-of-the-Relationship-betweenOrgani.
22. Kamel, E., Hammad, S., Moubark, A., Mohamed, N., Mohamed, M., Afit, N., Mohamed, A. Influence of nurses' perception of organizational climate and toxic leadership behaviors on intent to stay: A descriptive comparative study [article] 2023. [cited 2023 december 15] Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2666142X23000310>
23. Yue, S., Jiang, Z., Meng, R., Guangli, L., Chaoran, C. The effect of organizational justice on young nurses' turnover intention: The mediating roles of organizational climate and emotional labour [article] 2023. [cited 2023 december 15] Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1471595323001853>
24. Wang, J., Shao, L., Qu, X., Xingrong, H., Zhang, L. Nurses' Colleague Solidarity and Job Performance: Mediating Effect of Positive Emotion and Turnover Intention. [article] 2023. [cited 2023 december 15] Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2093791123000355>
25. Wang, C., Lin, Y., Chen, I., Wang, C., Peters, K., Lin, S. Mediating effect of job performance between emotional intelligence and turnover intentions

- among hospital nurses during the COVID-19 pandemic: A path analysis. [article] 2023. [cited 2023 december 15] Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1322769622001433>
26. Madhura, B. The Impact of Organizational Climate on Organizational Commitment. Asian Journal of Management. [article] 2020 [citado el 30 de noviembre del 2023] Available in: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3819155
27. Moreno, F., y Alvarado, A. Application of Callista Roy's Adaptation Model in Latin America: a Review of the Literature. [literature review] 2019. [citado el 3 de junio del 2023]. Available in: <https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=66fc05ef-c590-40a6-bba7-0eecd0fe0a8a%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=43663273&db=a9h>
28. Walker, L. Gifts of wise women: A reflection on enduring ideas in nursing that transcend time. [article] 2020. [cited 2023 december 15] Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0029655419305214>
29. Akarsu, K. Nursing care after hand replantation based on Roy's adaptation model: A case report. [article] 2020. [cited 2023 december 15] Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1878124123000436>
30. Diaz, L., Durán, M., Gallego, P., et al Analysis of the concepts of Callista Roy's adaptation model. Professor and Nurse Theorist. ISSN [article] 2016 [citado el 10 de julio del 2023]. Disponible en: <file:///C:/Users/LILI/Downloads/Dialnet-AnalisisDeLosConceptosDelModeloDeAdaptacionDeCalli-2107433.pdf>
31. Despaigne, C. Applicability of the adaptation model of Sr. Callista Roy in the care of people with COVID-19 [revisit indexed] 2020. [citado el 10 de julio del 2023] Available in: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/download/4222/711>

32. Scandura, T. Organizational behavior. [serial on the internet] 2019. [cited 2023 december 15] Available from: <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2566351>
33. Dessler, G., Varela, R. Administración de recursos humanos. México: Pearson. [libro en línea] 2019 [citado el 15 de diciembre del 2023] Disponible en: <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Administracion-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf>
34. Dávila, R., Agüero, E., Ruiz, J. & Guanilo, C. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. [Publicación periódica en línea] Revista Venezolana de Gerencia, 26(5), 663-677. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/36470/39150>
35. Iglesias, A. y Torres, J. Un acercamiento al Clima Organizacional. Revista Cubana de Enfermería, [artículo de revisión] 34(1), 197-209. 2018 [citado el 10 de julio del 2023]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000100016&lng=es&tlng=es
36. García, M., Hernández, L., & Villanueva, G. La importancia del clima organizacional, en la productividad de las empresas. [Publicación periódica en línea] TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río, 4(8). 2017. [citado el 10 de julio del 2023]. Disponible en: <https://doi.org/10.29057/estr.v4i8.2380>
37. Mohammed Q., Systematic Review of Head Nurse Leadership Style and Nurse Performance, International Journal of Africa Nursing Sciences, Volume 18, [review article] 2023. [citado el 23 de abril del 2023] Available in: <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2023.100564>.
(<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2214139123000392>)
38. Egerod, I. et al. Skills, competencias, and policies for advanced practice critical care nursing in Europe: A scoping review Educación en Enfermería en la Práctica, Volumen 54, [review article] 2021 [citado el 6 de mayo del 2023]. Available in: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1471595321001785>

39. Abdullah, M., Huang, D., Sarfraz, M., Ivascu, L., Riaz, A. Effects of internal service quality on nurses' job satisfaction, commitment and performance: Mediating role of employee well-being. *Nursing Open*. [review article] 2020 [citado el 6 de mayo del 2023]. Available in: <https://www.webofscience.com/wos/woscc/full-record/WOS:000582247500001>
40. AL-Yaqoubi, S., & Arulappan, J. Sources of work-related stress among omani nurses: A cross-sectional study. *Journal of Patient Experience*. [review article] 2023 [citado el 23 de abril del 2023]. Available in: <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85151917567&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=1aa7d76e14e81e97b842b3d7992aa5fc&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY%28Job+performance+AND+care+staff%29&sl=73&sessionSearchId=1aa7d76e14e81e97b842b3d7992aa5fc>
41. Tang, P., Zhang, X., Feng, F., Li, J., Zeng, L., Xie, W., Wang, J. The relationship between organizational commitment and work engagement among clinical nurses in china: A cross-sectional study. [review article] 2022. [citado el 23 de abril del 2023]. Available in: <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85141371156&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=1aa7d76e14e81e97b842b3d7992aa5fc&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY%28Job+performance+AND+care+staff%29&sl=73&sessionSearchId=1aa7d76e14e81e97b842b3d7992aa5fc>
42. Seyyedmoharrami, I., Dehaghi, B., Abbaspour, S., Zandi, A., Tatari, M., Teimori, G., & Torbati, A. The relationship between organizational climate, organizational commitment and job burnout: Case study among employees of the university of medical sciences. [review article] 2019 [citado el 6 de Mayo del 2023]. Available in: <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85064176630&origin=resultslist&sort=plf-f>

[f&src=s&sid=be208c3748671d33287cafbf8a762f59&sot=b&sdt=cl&cluster=scosubtype%2C%22ar%22%2C%2Bscolang%2C%22English%22%2C%2Bscosexualkeywords%2C%22Health+Personnel%22%2C%22Nursing+Staff%22%2C%22Nurse%22%2C%22Health+Care+Personnel%22%2C%22Nursing+Staff%2C+Hospital%22%2C%22Job+Stress%22%2C%2Bscofreetoread%2C%22all%22%2C&s=TITLE-ABS-KEY%28Job+performance+AND+care+staff%29&sl=45&sessionSearchId=be208c3748671d33287cafbf8a762f59](https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0020748920302625)

43. San Manen, A., Aarts, S., Metzethin, S., Verbeek, H., Hamers, J., Zwakhalen, S. A communication model for nursing staff working in dementia care: Results of a scoping review. [review article] 2021. [citado el 3 de Junio del 2023] Available in: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0020748920302625>
44. Castro, S. Relaciones interpersonales, mejor o peor, pero ¡relacionémonos! [internet] 2023 [citado el 19 de diciembre del 2023]. Disponible en: <https://www.iepp.es/relaciones-interpersonales/>
45. Gonzalez, V., & Bonilla, L. Liderazgo y estilos de dirección. Introducción a la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. [Revista] 13(1), 153-166. 2016. [citado el 10 de julio del 2023] Disponible en: <https://revistas.usb.edu.co/index.php/GD/article/view/2984/2530Torres>
46. Chiavenato, I. Human talent management. [online book] 2019 [citado el 3 de junio del 2023] Available in: <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
47. Prieto, A. Disponibilidad de recursos y eficiencia productiva. [internet] 2019 [citado el 19 de diciembre del 2023]. Disponible en: https://www.mapa.gob.es/ministerio/pags/biblioteca/revistas/pdf_reas/r142_03.pdf
48. Andrés, E. Valores. [internet] 2021 [citado el 19 de diciembre del 2023] Disponible en: <https://www.significados.com/valores/>

49. Mamani, Y., Cáceres, J. Desempeño laboral: una revisión teórica. México [internet], 2019 [citado el 11 de Julio del 2023]. Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2260>
50. Bohlander, G., Snell, S, & Morris, S. Administración de recursos humanos. [internet] 2019 [citado el 15 de diciembre del 2023] Disponible en: https://issuu.com/cengagelatam/docs/bohlander_issuu_2017
51. Palmar, R., & Valero, J. Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. [internet] 2019 [citado del 15 de diciembre del 2023] Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>
52. Lee, J., & Lee, Y. Job Crafting and Performance: Literature Review and Implications for Human Resource Development. Human Resource serial on the internet] 2019 [cited 2023 december 15] Available from: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1534484318788269>
53. Paredes, E. Motivación y desempeño laboral en personal del departamento de patología clínica del H.N.H.U. El Agustino 2016. [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo, [citado el 10 de julio del 2023]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/74228>
54. Reyes, T. Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II. Lima. [Tesis de maestría]. 2019 [citado el 10 de julio del 2023] Disponible en: <http://handle/20.500.12692/27696>
55. Ugwu, F. y Onyishi. The moderating role of person-environment fit on the relationship between perceived workload and work engagement among hospital nurses [article] 2020. [cited 2023 december 15] Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2214139120301025>
56. Reinhardt, A., León, T. and Amatya, A. Why nurses stay: Analysis of the registered nurse workforce and the relationship to work environments.

- [article] 2020. [cited 2023 december 15] Available from:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S089718972030063X>
57. Viotti, S., Sottimano, I., Converso, G. The relationship between psychosocial characteristics of the work environment and job satisfaction in an Italian public ECE service: A cross-lagged study. [article] 2020. [cited 2023 december 15] Available from:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0885200620300727>
58. CONCYTEC. 2018. Investigación básica [Internet]. Gob.pe. [citado el 21 de junio del 2023]. Disponible en:
<https://conocimiento.concytec.gob.pe/termino/investigacion-basica/>
59. Hernandez, S. y Baptista, P. Investigation methodology. McGrawHill Education 6° Edición [online book] 2000 [citado el 10 de julio del 2023] Available in: <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
60. García, M. Clima organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual. [internet] 2019 [citado el 19 de diciembre del 2023] Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
61. Garnique, G. Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería en el área de Inmunización contra la covid, Lambayeque [tesis para obtener el grado académico de maestría] 2022 [citado el 10 de julio del 2023]. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96632/Garnique_CGA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
62. Mamani, Y., Cáceres, J. Desempeño laboral: una revisión teórica. [revisión teórica] 2019 [citado el 19 de diciembre del 2023]. Disponible en:
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2260/Yini_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

63. Pierscionek, B., Chapter 4 - Beneficence/non-maleficence. [article] 2008. [cited 2023 december 15] Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780080450339500081>
64. Baudoin, A. Meanings of indigenous autonomy: Between identity, authority, and integration. [article] 2008. [cited 2023 december 15] Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0016718523002427>
65. Van, N., Taebi, B., Pesch, U. Revisiting the energy justice framework: Doing justice to normative uncertainties. [article] 2023. [cited 2023 december 15] Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1364032123008328>
66. Neslihan, L., Gülten, U., Alime, S. Determinants of nursing students' inclination to ethical values: Compassionate love and perceived social support from the family. [article] 2023. [cited 2023 december 15] Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1471595323000185>
67. Vilhuber, L. Reproducibility and transparency versus privacy and confidentiality: Reflections from a data editor. [article] 2023. [cited 2023 december 15] Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0304407623001471>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables o Tabla de categorización

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima Organizacional	El ambiente organizacional se refiere a un conjunto de propiedades mensurables dentro de una organización, incluyendo la forma en que trabajan sus clientes y proveedores. Cuando se establecen relaciones satisfactorias, el ambiente organizacional se optimiza y se mejora la calidad del trabajo ⁶⁰ .	se utilizó el cuestionario elaborado por Garnique, C. ⁶¹ en 2022, titulado Cuestionario sobre Clima Organizacional, que cuenta con 6 dimensiones y 30 ítems, en cada pregunta hubo una valoración por escala Likert con 5 criterios: 1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = a veces, 4 = casi siempre y 5 = siempre. No obstante, la sumatoria de puntajes determinó el nivel de clima organizacional alcanzado: Bajo de 30 a 70 puntos, medio de 71 a 110 puntos y alto de 111 a 160 puntos.	Relaciones interpersonales	Autoestima (01,02) Cooperación (03,04) Resistencia (05)	Ordinal
			Estilo de dirección	Autoritarismo (06,07) Motivo (08) Participación (09,10)	
			Sentido de pertenencia	Utilidad (11,12) Acuerdo (13) Falla (14,15)	
			Retribución	Expectativas (16,17) Beneficios sociales (18,19) Mejoras (20)	
			Disponibilidad de recursos	Lugar (21,22) Equipos (23,24) Recursos (25)	
			Valores	Ayuda mutua (26,27) Convivencia (28,29) Trabajo en equipo (30)	
Desempeño laboral	Calidad del servicio que realiza el empleado dentro de una institución ⁶² .	Se utilizó el cuestionario elaborado por Garnique, C. ⁶¹ en 2022, titulado Cuestionario sobre Desempeño laboral, que cuenta con 4 dimensiones y 23 ítems, en cada pregunta hubo una valoración por escala Likert con 5 criterios: 1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = a veces, 4 = casi siempre y 5 = siempre. Asimismo, la sumatoria de puntajes determinó el nivel de desempeño laboral alcanzado: Bajo de 23 a 53 puntos, medio de 54 a 84 puntos y alto de 85 a 115 puntos.	Calidad de trabajo	Organización (01,02) Proactividad (03,04) Compromiso (05,06,07)	
			Iniciativa	Ideas innovadoras (08,09) Aceptación al cambio (10) Manejo de conflictos (11,12,13)	
			Relaciones Humanas	Relaciones cordiales (14,15) Buen trato (16) Información al cliente (17,18,19)	
			Logro de metas	Programación (20,21) Acatamiento de normas (22,23)	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Autora: Garnique, G. (2022)

Modificado por: De La Cruz, L. (2023)

Buen día, estamos realizando un trabajo de investigación para determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería en una institución, por lo que solicito su colaboración y responda con total sinceridad las preguntas del siguiente cuestionario. Preciso que la información será totalmente confidencial. Muchas gracias.

DATOS GENERALES:

Sexo: () Femenino () Masculino

Edad: _____

Condición: () Nombrado () Contratado () CAS

Fecha de evaluación: _____

INSTRUCCIONES: Lea atentamente cada pregunta sobre clima organizacional en su servicio y marque con una "X" la respuesta que usted considere que corresponde. Asegúrese de marcar todas las preguntas.

ESCALA	VALORACIÓN
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
D1: Relaciones interpersonales						
01	Los miembros de mi grupo de trabajo consideran mi opinión.					
02	Soy aceptado por mi grupo de trabajo.					
03	Los miembros de mi grupo de trabajo son distantes conmigo.					
04	Mi grupo de trabajo me hace sentir cómodo.					
05	Mi grupo de trabajo valora mis contribuciones.					

D2: Estilo de dirección					
06	El jefe crea un ambiente de confianza en mi grupo de trabajo.				
07	El jefe muestra educación con mi grupo de trabajo.				
08	El jefe apoya las decisiones que toma cada uno de los integrantes de mi grupo de trabajo.				
09	Las órdenes impartidas por el jefe son arbitrarias.				
10	El jefe confía en el grupo de trabajo.				
D3: Sentido de pertenencia					
11	Entiendo completamente los beneficios que tengo en el establecimiento de salud.				
12	Los beneficios de salud que recibo en el establecimiento de salud satisfacen mis necesidades.				
13	Estoy de acuerdo con el salario obtenido en el establecimiento de salud.				
14	Mis aspiraciones se frustran por las políticas del establecimiento de salud.				
15	Los servicios de salud que recibo en el establecimiento de salud son eficientes.				
D4: Retribución					
16	Estoy muy interesado por el futuro del establecimiento de salud.				
17	Recomiendo a mis amistades este establecimiento de salud como un excelente sitio de trabajo.				
18	No me avergüenza decir que formo parte del establecimiento de salud.				
19	Sin remuneración no trabajaría horas extras.				
20	No sería feliz en otro establecimiento de salud.				
D5: Disponibilidad de recursos					
21	Dispongo del espacio adecuado para realizar mis actividades.				
22	El ambiente físico donde realizo mis actividades es adecuado.				
23	El entorno físico donde laboro dificulta mis actividades.				
24	Es difícil tener acceso a la información para realizar mis actividades.				
25	La iluminación del área donde realizo mis actividades es óptima.				
D6: Valores colectivos					
26	El trabajo en equipo con otros servicios es bueno.				
27	Los otros servicios responden bien a mis necesidades en el trabajo.				
28	Cuando necesito información de otros servicios la puedo obtener de manera fácil.				
29	Cuando las cosas fallan, los servicios son rápidos en aceptar su responsabilidad.				
30	Los servicios resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otros trabajadores.				

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Autora: Garnique, G. (2022)

Buen día, estamos realizando un trabajo de investigación para determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería en una institución, por lo que solicito su colaboración y responda con total sinceridad las preguntas del siguiente cuestionario. Preciso que la información será totalmente confidencial. Muchas gracias.

INSTRUCCIONES:

Lea atentamente cada pregunta sobre desempeño laboral en su servicio y marque con una "X" la respuesta que usted considere que corresponde. Asegúrese de marcar todas las preguntas.

ESCALA	VALORACIÓN
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
D1: Calidad de trabajo						
01	Me organizo para cumplir con las actividades programadas en mi servicio.					
02	Cumplo con las actividades en mis horarios de trabajo.					
03	Manejo asertivamente los imprevistos de mi servicio que puedan afectar mi desempeño.					
04	Brindo alternativas de solución ante las dificultades que se presentan dentro de mi servicio.					
05	Sugiero propuestas a mi jefe inmediato para mejorar las debilidades que se evidencian en mi servicio.					
06	Me responsabilizo de las situaciones que puedan presentarse de acuerdo a mis funciones designadas en mi servicio.					
07	Realizo con facilidad las funciones encomendadas, mostrando compromiso.					

D2: Iniciativa					
08	Propongo ideas innovadoras para brindar una atención de calidad en mi servicio.				
09	Mis propuestas son tomadas en cuenta, aceptadas e implementadas por el equipo de trabajo.				
10	Me muestra asequible al cambio.				
11	Asumo las consecuencias de la toma de mis decisiones según mi perfil del puesto.				
12	Resuelvo los conflictos que se presentan en el equipo de trabajo.				
13	Si tengo conflicto con un compañero(a) tomo la iniciativa para solucionarlo.				
D3: Relaciones Humanas					
14	Mantengo relaciones estables de trabajo, cordiales y respetuosas con mis compañeros de trabajo.				
15	Me pongo en el lugar de mis compañeros (as) frente a situaciones que se les presenten (conflicto, maltrato, discriminación, etc.).				
16	Muestro actitud positiva para integrarme al equipo de trabajo.				
17	Saludo cordialmente a los usuarios y/o compañeros de trabajo.				
18	Demuestro mis valores y educación al escuchar a las demás personas sin hacer diferencias.				
19	Brindo información necesaria y oportuna a los usuarios de acuerdo a su responsabilidad.				
D4: Logro de metas					
20	Programo actividades para el cumplimiento de mis metas dentro de la institución.				
21	Fijo objetivos para que las metas se cumplan dentro de la institución de la cual formo parte.				
22	Cumplo con las normas generales y/o protocolos del servicio e institución.				
23	Me siento satisfecho con las metas alcanzadas.				

Gracias por su colaboración.

ESCALA DE CALIFICACIÓN

RANGO DE PUNTUACIONES Y VALORACIÓN PARA LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

VARIABLE	PUNTAJE	VALORACIÓN
CLIMA ORGANIZACIONAL	30 - 70	Bajo
	71 - 110	Medio
	111 - 160	Alto

RANGO DE PUNTUACIONES Y VALORACIÓN PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLE	PUNTAJE	VALORACIÓN
DESEMPEÑO LABORAL	23 - 53	Bajo
	54 - 84	Medio
	85 - 115	Alto

Anexo 3. Consentimiento informado UCV.

Título de la investigación: Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en una institución de salud, 2023

Investigador (a): De La Cruz Ninaquispe Lili Brigitte

Propósito del estudio

Le invitamos a participar de la investigación titulada “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en una institución de salud, 2023”, cuyo objetivo es Determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en una institución de salud, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pre grado de la carrera profesional de Enfermería o programa de Enfermería, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Universidad César Vallejo.

El ambiente laboral se ha vuelto uno de las principales herramientas por la cual se pueden alcanzar todas las metas de la organización debido que la sociedad actualmente está comprometida con el egoísmo y con la competitividad, pero es necesario el compromiso y compañerismo de todos los colaboradores para alcanzar las metas establecidas en la institución. En este mundo el cual se encuentra globalizado, es importante que conozcamos a fondo todos los factores que nos permitan hacer frente al desempeño de cada uno de los trabajadores de una instalación, porque son la columna vertebral que sustenta a la organización en cuestión.

Procedimiento: Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en una institución de salud, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente del auditorio de la institución de salud. Las

respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria: Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo: No existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios: Si bien no recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole, los resultados del estudio permitirán que las autoridades de la y las oficinas que correspondan diseñen un programa donde se fortalezca ciertos puntos acorde a los resultados que se obtendrán, es decir, aspectos que en la actualidad generan problema o limitaciones para un ambiente organizacional adecuado y desempeño en la institución.

Confidencialidad: Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador (a) De La Cruz Ninaquispe Lili Brigitte, email: llani1098@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Quiñones Sánchez Rosa Maribel, email: roquinones@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombres y Apellidos: _____

Fecha y hora: _____

Anexo 4. Validación por juicio de expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL.”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Eduardo Yache Cuenca
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica (X) Social (X) Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Organizacional, Educativa, social y clínica
Institución donde labora:	IREN Norte
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados: Si Título del estudio realizado: Propiedades Psicométricas de la escala de Asertividad sexual (SAS)

2. **Propósito de la evaluación:** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL
Autora:	De La Cruz Ninaquispe Lili Brigitte
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Autoadministrado
Tiempo de aplicación:	15 min
Ámbito de aplicación:	Hospital La Caleta
Significación:	La interacción de los profesionales de la salud y la atención que brindan a sus clientes y proveedores son fundamentales para optimizar el ambiente organizacional. Estas relaciones deben ser satisfactorias y se caracterizan por actitudes positivas, cuidado y cooperación ilimitada, entre otros aspectos. Es por ello que este cuestionario tiene seis dimensiones, las

	cuales son: Relaciones interpersonales, conformada por tres indicadores, estilo de dirección que tiene tres indicadores, sentido de pertenencia con tres indicadores, retribución conformada por tres indicadores, disponibilidad de recursos con tres indicadores y por último valores que tiene tres indicadores, asimismo, el total de ítems que conforman es de treinta.
--	--

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal	Relacionales interpersonales	Una relación interpersonal es la interacción recíproca entre dos o más personas. En las relaciones interpersonales el proceso de comunicación es clave y fundamental y estas relaciones se regulan por las leyes e instituciones de la interacción social.
	Estilo de dirección	Se refiere a la relación interactiva de un grupo de personas y alguien, a quien administrativamente, por posición en la estructura formal de la organización, se le ha asignado la función de dirección.
	Sentido de pertenencia	El sentido de pertenencia (también conocido como engagement empresarial) es un elemento esencial de la cultura organizacional, se trata de sentirse identificado con los valores de la empresa y de la satisfacción personal de formar parte de un grupo o equipo.
	Retribución	La retribución es la cantidad que recibe el trabajador a cambio de prestar sus servicios en unas condiciones determinadas a una empresa privada o a la administración pública.
	Disponibilidad de recursos	La disponibilidad se refiere a la cantidad de recursos disponibles para satisfacer las necesidades de una población.
	Valores	Son aquellos aspectos positivos que nos permiten convivir con otras personas de un modo justo con el fin de alcanzar un beneficio global como sociedad.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Cuestionario sobre Clima Organizacional”, elaborado por De La Cruz Ninaquispe Lili Brigitte en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: "Cuestionario sobre Clima Organizacional"

- **Primera dimensión:** Relaciones interpersonales
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la interacción recíproca entre dos o más personal de enfermería

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoestima	01, 02	4	4	4	-
Cooperación	03,04	4	4	4	-
Resistencia	05	4	4	4	-

- **Segunda dimensión:** Estilo de dirección
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la relación interactiva del personal de enfermería.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoritarismo	06,07	4	4	4	-
Motivo	08	4	4	4	-
Participación	09, 10	4	4	4	-

Dimensiones del instrumento: "Cuestionario sobre Clima Organizacional"

- **Tercera dimensión:** Sentido de pertenencia
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir si el personal de enfermería se siente identificado con

los valores de la institución y de la satisfacción personal de formar parte de un grupo o equipo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Utilidad	11, 12	4	4	4	-
Acuerdo	13	4	4	4	-
Falla	14, 15	4	4	4	-

Dimensiones del instrumento: "Cuestionario sobre Clima Organizacional"

- **Cuarta dimensión:** Retribución
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la cantidad que recibe el personal de enfermería a cambio de prestar sus servicios en la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Expectativas	16, 17	4	4	4	-
Beneficios sociales	18, 19	4	4	4	-
Mejoras	20	4	4	4	-

Dimensiones del instrumento: "Cuestionario sobre Clima Organizacional"

- **Quinta dimensión:** Disponibilidad de recursos
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la cantidad de recursos disponibles para satisfacer las necesidades del personal de salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Lugar	21, 22	4	4	4	-
Equipos	23, 24	4	4	4	-
Recursos	25	4	4	4	-

Dimensiones del instrumento: "Cuestionario sobre Clima Organizacional"

- **Sexta dimensión:** Valores
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir los aspectos positivos que permiten convivir al personal de salud en la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ayuda mutua	26, 27	4	4	4	-
Convivencia	28, 29	4	4	4	-
Trabajo en equipo	30	4	4	4	-


 Firma del evaluador
 DNI 41645161
 COESPE 428

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL.". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Sonia Elizabeth Sanchez Minchola	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (X) Educativa (X)	Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Asistencia, administrativo y docencia	
Institución donde labora:	Hospital Victor Lazarte Echegaray - ESSALUD	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados: Título del estudio realizado:	

7. **Propósito de la evaluación:** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL
Autora:	De La Cruz Ninaquispe Lili Brigitte
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Autoadministrado
Tiempo de aplicación:	15 min
Ámbito de aplicación:	Hospital La Caleta
Significación:	La interacción de los profesionales de la salud y la atención que brindan a sus clientes y proveedores son fundamentales para optimizar el ambiente organizacional. Estas relaciones deben ser satisfactorias y se caracterizan por actitudes positivas, cuidado y cooperación ilimitada, entre otros aspectos. Es por ello que este cuestionario tiene seis dimensiones, las cuales son: Relaciones interpersonales, conformada por tres indicadores, estilo de dirección que tiene tres indicadores, sentido de pertenencia con tres indicadores, retribución conformada por tres indicadores, disponibilidad de recursos con tres indicadores y por último valores que tiene tres indicadores, asimismo, el total de ítems que conforman es de treinta.

9. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal	Relacionales interpersonales	Una relación interpersonal es la interacción recíproca entre dos o más personas. En las relaciones interpersonales el proceso de comunicación es clave y fundamental y estas relaciones se regulan por las leyes e instituciones de la interacción social.
	Estilo de dirección	Se refiere a la relación interactiva de un grupo de personas y alguien, a quien administrativamente, por posición en la estructura formal de la organización, se le ha asignado la función de dirección.
	Sentido de pertenencia	El sentido de pertenencia (también conocido como engagement empresarial) es un elemento esencial de la cultura organizacional, se trata de sentirse identificado con los valores de la empresa y de la satisfacción personal de formar parte de un grupo o equipo.
	Retribución	La retribución es la cantidad que recibe el trabajador a cambio de prestar sus servicios en unas condiciones determinadas a una empresa privada o a la administración pública.
	Disponibilidad de recursos	La disponibilidad se refiere a la cantidad de recursos disponibles para satisfacer las necesidades de una población.
	Valores	Son aquellos aspectos positivos que nos permiten convivir con otras personas de un modo justo con el fin de alcanzar un beneficio global como sociedad.

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario sobre Clima Organizacional", elaborado por De La Cruz Ninaquispe Lili Brigitte en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: "Cuestionario sobre Clima Organizacional"

- **Primera dimensión:** Relaciones interpersonales
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la interacción recíproca entre dos o más personal de enfermería

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoestima	01, 02	4	4	4	-
Cooperación	03,04	4	4	4	-
Resistencia	05	4	4	4	-

- **Segunda dimensión:** Estilo de dirección
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la relación interactiva del personal de enfermería.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoritarismo	06,07	4	4	4	-
Motivo	08	4	4	4	-
Participación	09, 10	4	4	4	-

Dimensiones del instrumento: "Cuestionario sobre Clima Organizacional"

- **Tercera dimensión:** Sentido de pertenencia
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir si el personal de enfermería se siente identificado con los valores de la institución y de la satisfacción personal de formar parte de un grupo o equipo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Utilidad	11, 12	4	4	4	-
Acuerdo	13	4	4	4	-
Falla	14, 15	4	4	4	-

Dimensiones del instrumento: "Cuestionario sobre Clima Organizacional"

- **Cuarta dimensión:** Retribución
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la cantidad que recibe el personal de enfermería a cambio de prestar sus servicios en la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Expectativas	16, 17	4	4	4	-
Beneficios sociales	18, 19	4	4	4	-
Mejoras	20	4	4	4	-

Dimensiones del instrumento: "Cuestionario sobre Clima Organizacional"

- **Quinta dimensión:** Disponibilidad de recursos
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la cantidad de recursos disponibles para satisfacer las necesidades del personal de salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Lugar	21, 22	4	4	4	-
Equipos	23, 24	4	4	4	-
Recursos	25	4	4	4	-

Dimensiones del instrumento: "Cuestionario sobre Clima Organizacional"

- **Sexta dimensión:** Valores
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir los aspectos positivos que permiten convivir al personal de salud en la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ayuda mutua	26, 27	4	4	4	-
Convivencia	28, 29	4	4	4	-
Trabajo en equipo	30	4	4	4	-


 Firma del evaluador
 DNI 09340792

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL.". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Elizabeth Lozano Velásquez
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Asistencial y administrativo
Institución donde labora:	ESSALUD
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados: Título del estudio realizado:

2. Propósito de la evaluación: Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL
Autora:	De La Cruz Ninaquispe Lili Brigitte
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Autoadministrado
Tiempo de aplicación:	15 min
Ámbito de aplicación:	Hospital La Caleta
Significación:	La interacción de los profesionales de la salud y la atención que brindan a sus clientes y proveedores son fundamentales para optimizar el ambiente organizacional. Estas relaciones deben ser satisfactorias y se caracterizan por actitudes positivas, cuidado y cooperación ilimitada, entre otros aspectos. Es por ello que este cuestionario tiene seis dimensiones, las cuales son: Relaciones interpersonales, conformada por tres indicadores, estilo de dirección que tiene tres indicadores, sentido de pertenencia con tres indicadores, retribución conformada por tres indicadores, disponibilidad de recursos con tres indicadores y por último valores que tiene tres indicadores, asimismo, el total de ítems que conforman es de treinta.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal	Relacionales interpersonales	Una relación interpersonal es la interacción recíproca entre dos o más personas. En las relaciones interpersonales el proceso de comunicación es clave y fundamental y estas relaciones se regulan por las leyes e instituciones de la interacción social.
	Estilo de dirección	Se refiere a la relación interactiva de un grupo de personas y alguien, a quien administrativamente, por posición en la estructura formal de la organización, se le ha asignado la función de dirección.
	Sentido de pertenencia	El sentido de pertenencia (también conocido como engagement empresarial) es un elemento esencial de la cultura organizacional, se trata de sentirse identificado con los valores de la empresa y de la satisfacción personal de formar parte de un grupo o equipo.
	Retribución	La retribución es la cantidad que recibe el trabajador a cambio de prestar sus servicios en unas condiciones determinadas a una empresa privada o a la administración pública.
	Disponibilidad de recursos	La disponibilidad se refiere a la cantidad de recursos disponibles para satisfacer las necesidades de una población.
	Valores	Son aquellos aspectos positivos que nos permiten convivir con otras personas de un modo justo con el fin de alcanzar un beneficio global como sociedad.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario sobre Clima Organizacional", elaborado por De La Cruz Ninaquispe Lili Brigitte en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: "Cuestionario sobre Clima Organizacional"

- **Primera dimensión:** Relaciones interpersonales
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la interacción recíproca entre dos o más personal de enfermería

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoestima	01, 02	4	4	4	-
Cooperación	03,04	4	4	4	-
Resistencia	05	4	4	4	-

- **Segunda dimensión:** Estilo de dirección
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la relación interactiva del personal de enfermería.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoritarismo	06,07	4	4	4	-
Motivo	08	4	4	4	-
Participación	09, 10	4	4	4	-

Dimensiones del instrumento: "Cuestionario sobre Clima Organizacional"

- **Tercera dimensión:** Sentido de pertenencia
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir si el personal de enfermería se siente identificado con los valores de la institución y de la satisfacción personal de formar parte de un grupo o equipo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Utilidad	11, 12	4	4	4	-
Acuerdo	13	4	4	4	-
Falla	14, 15	4	4	4	-

Dimensiones del instrumento: "Cuestionario sobre Clima Organizacional"

- **Cuarta dimensión:** Retribución
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la cantidad que recibe el personal de enfermería a cambio de prestar sus servicios en la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Expectativas	16, 17	4	4	4	-
Beneficios sociales	18, 19	4	4	4	-
Mejoras	20	4	4	4	-

Dimensiones del instrumento: "Cuestionario sobre Clima Organizacional"

- **Quinta dimensión:** Disponibilidad de recursos
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la cantidad de recursos disponibles para satisfacer las necesidades del personal de salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Lugar	21, 22	4	4	4	-
Equipos	23, 24	4	4	4	-
Recursos	25	4	4	4	-

Dimensiones del instrumento: "Cuestionario sobre Clima Organizacional"

- **Sexta dimensión:** Valores
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir los aspectos positivos que permiten convivir al personal de salud en la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ayuda mutua	26, 27	4	4	4	-
Convivencia	28, 29	4	4	4	-
Trabajo en equipo	30	4	4	4	-


 Lic. Elizabeth Lozano V.
 Dra. Salud Pública
 Coord. Servicio de Enfermería
 Firma de evaluador
 HOSPITAL I MOCHE
 MDS
 MDS Salud
 17922091

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL.”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Yandira Anabel Gutierrez Mendoza
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Asistencial y docencia universitaria
Institución donde labora:	Hospital Distrital Walter Cruz Vilca y Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados: Título del estudio realizado:

2. **Propósito de la evaluación:** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL
Autora:	De La Cruz Ninaquispe Lili Brigitte
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Autoadministrado
Tiempo de aplicación:	15 min
Ámbito de aplicación:	Hospital La Caleta
Significación:	La interacción de los profesionales de la salud y la atención que brindan a sus clientes y proveedores son fundamentales para optimizar el ambiente organizacional. Estas relaciones deben ser satisfactorias y se caracterizan por actitudes positivas, cuidado y cooperación ilimitada, entre otros aspectos. Es por ello que este cuestionario tiene seis dimensiones, las cuales son: Relaciones interpersonales, conformada por tres indicadores, estilo de dirección que tiene tres indicadores, sentido de pertenencia con tres indicadores, retribución conformada por tres indicadores, disponibilidad de recursos con tres indicadores y por último valores que tiene tres indicadores, asimismo, el total de ítems que conforman es de treinta.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal	Relacionales interpersonales	Una relación interpersonal es la interacción recíproca entre dos o más personas. En las relaciones interpersonales el proceso de comunicación es clave y fundamental y estas relaciones se regulan por las leyes e instituciones de la interacción social.
	Estilo de dirección	Se refiere a la relación interactiva de un grupo de personas y alguien, a quien administrativamente, por posición en la estructura formal de la organización, se le ha asignado la función de dirección.
	Sentido de pertenencia	El sentido de pertenencia (también conocido como engagement empresarial) es un elemento esencial de la cultura organizacional, se trata de sentirse identificado con los valores de la empresa y de la satisfacción personal de formar parte de un grupo o equipo.
	Retribución	La retribución es la cantidad que recibe el trabajador a cambio de prestar sus servicios en unas condiciones determinadas a una empresa privada o a la administración pública.
	Disponibilidad de recursos	La disponibilidad se refiere a la cantidad de recursos disponibles para satisfacer las necesidades de una población.
	Valores	Son aquellos aspectos positivos que nos permiten convivir con otras personas de un modo justo con el fin de alcanzar un beneficio global como sociedad.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario sobre Clima Organizacional", elaborado por De La Cruz Ninaquispe Lili Brigitte en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: "Cuestionario sobre Clima Organizacional"

- **Primera dimensión:** Relaciones interpersonales
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la interacción recíproca entre dos o más personal de enfermería

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoestima	01, 02	4	4	4	-
Cooperación	03,04	4	4	4	-
Resistencia	05	4	4	4	-

- **Segunda dimensión:** Estilo de dirección
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la relación interactiva del personal de enfermería.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoritarismo	06,07	4	4	4	-
Motivo	08	4	4	4	-
Participación	09, 10	4	4	4	-

Dimensiones del instrumento: "Cuestionario sobre Clima Organizacional"

- **Tercera dimensión:** Sentido de pertenencia
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir si el personal de enfermería se siente identificado con los valores de la institución y de la satisfacción personal de formar parte de un grupo o equipo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Utilidad	11, 12	4	4	4	-
Acuerdo	13	4	4	4	-
Falla	14, 15	4	4	4	-

Dimensiones del instrumento: "Cuestionario sobre Clima Organizacional"

- **Cuarta dimensión:** Retribución
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la cantidad que recibe el personal de enfermería a cambio de prestar sus servicios en la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Expectativas	16, 17	4	4	4	-
Beneficios sociales	18, 19	4	4	4	-
Mejoras	20	4	4	4	-

Dimensiones del instrumento: "Cuestionario sobre Clima Organizacional"

- **Quinta dimensión:** Disponibilidad de recursos
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la cantidad de recursos disponibles para satisfacer las necesidades del personal de salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Lugar	21, 22	4	4	4	-
Equipos	23, 24	4	4	4	-
Recursos	25	4	4	4	-

Dimensiones del instrumento: "Cuestionario sobre Clima Organizacional"

- **Sexta dimensión:** Valores
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir los aspectos positivos que permiten convivir al personal de salud en la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ayuda mutua	26, 27	4	4	4	-
Convivencia	28, 29	4	4	4	-
Trabajo en equipo	30	4	4	4	-


 Yandira Anabel Gutiérrez Mendoza
 LIC. EN ENFERMERIA
 Firma del juez
 DNI: 70015804

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL.". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Eduardo Yache Cuenca
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica (X) Social (X) Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Organizacional, Educativa, social y clínica
Institución donde labora:	IREN Norte
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados: Si Título del estudio realizado: Propiedades Psicométricas de la escala de Asertividad sexual (SAS)

2. **Propósito de la evaluación:** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL
Autora:	De La Cruz Ninaquispe Lili Brigitte
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Autoadministrado
Tiempo de aplicación:	15 min
Ámbito de aplicación:	Hospital La Caleta
Significación:	La evaluación del desempeño profesional es importante para identificar el comportamiento del trabajador y evaluar su habilidad para alcanzar los objetivos establecidos por la empresa. Un desempeño profesional eficiente es esencial para el éxito de una organización, ya que puede mejorar la eficiencia de su funcionamiento. El estudio se enfoca en cuatro dimensiones: Calidad del trabajo conformado por tres dimensiones, iniciativa con tres dimensiones, relaciones humanas que tiene tres dimensiones y por último logro de metas conformada por dos dimensiones. Cada una de estas dimensiones se mide a través de sus respectivos indicadores, los cuales se categorizan en niveles bajo, medio y alto, dando un total de veintitrés ítems.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal	Calidad de trabajo	Es la satisfacción del empleado con una variedad de necesidades a través de recursos, actividades y resultados derivados de la participación en el lugar de trabajo.
	Iniciativa	Una iniciativa es una propuesta que puede impulsar cualquier persona por iniciativa propia (independientemente del resto de canales o espacios de participación) mediante la recogida de firmas (digitales) para que la organización lleve a cabo una acción específica.
	Relaciones Humanas	Las relaciones humanas son el conjunto de normas, principios y técnicas para que las personas entablen mejores relaciones entre sí. Se trata del grado de aceptación, simpatía y madurez que reflejamos hacia los demás.
	Logro de metas	Se denomina logro al alcance de una meta previamente propuesta por una persona o un grupo de personas. Este logro, lejos de ser un mero “golpe de fortuna” (o “suerte”), necesita que la o las personas apliquen diferentes acciones, acordadas de manera previa, de modo que sean tendientes a facilitar el alcance de la meta.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Cuestionario sobre Desempeño laboral”, elaborado por De La Cruz Ninaquispe Lili Brigitte en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: "Cuestionario sobre Desempeño laboral"

- **Primera dimensión:** Calidad de trabajo
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la satisfacción del personal de enfermería.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Organización	01, 02	4	4	4	-
Proactividad	03, 04	4	4	4	-
Compromiso	05, 06, 07	4	4	4	-

- **Segunda dimensión:** Iniciativa
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la propuesta que puede impulsar el personal de enfermería por iniciativa propia.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ideas innovadoras	08, 09	4	4	4	-
Aceptación al cambio	10	4	4	4	-
Manejo de conflictos	11, 12, 13	4	4	4	-

Dimensiones del instrumento: "Cuestionario sobre Desempeño laboral"

- **Tercera dimensión:** Relaciones Humanas
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el conjunto de normas, principios y técnicas para que el personal de enfermería entable mejores relaciones entre sí.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones cordiales	14, 15	4	4	4	-
Buen trato	16	4	4	4	-
Información al cliente	17, 18, 19	4	4	4	-

Dimensiones del instrumento: "Cuestionario sobre Desempeño laboral"

- **Cuarta dimensión:** Logro de metas
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la meta previamente propuesta por el personal de enfermería.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Programación	20, 21	4	4	4	-
Acatamiento de normas	22, 23	4	4	4	-



Firma del evaluador

DNI 41645161

COESPE 428

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL.". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Sonia Elizabeth Sanchez Minchola
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (<input checked="" type="checkbox"/>) Social () Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Asistencia, administrativo y docencia
Institución donde labora:	Hospital Victor Lazarte Echeagaray - ESSALUD
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados: Título del estudio realizado:

2. Propósito de la evaluación: Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL
Autora:	De La Cruz Ninaquispe Lili Brigitte
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Autoadministrado
Tiempo de aplicación:	15 min
Ámbito de aplicación:	Hospital La Caleta
Significación:	La evaluación del desempeño profesional es importante para identificar el comportamiento del trabajador y evaluar su habilidad para alcanzar los objetivos establecidos por la empresa. Un desempeño profesional eficiente es esencial para el éxito de una organización, ya que puede mejorar la eficiencia de su funcionamiento. El estudio se enfoca en cuatro dimensiones: Calidad del trabajo conformado por tres dimensiones, iniciativa con tres dimensiones, relaciones humanas que tiene tres dimensiones y por último logro de metas conformada por dos dimensiones. Cada una de estas dimensiones se mide a través de sus respectivos indicadores, los cuales se categorizan en niveles bajo, medio y alto, dando un total de veintitres ítems.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal	Calidad de trabajo	Es la satisfacción del empleado con una variedad de necesidades a través de recursos, actividades y resultados derivados de la participación en el lugar de trabajo.
	Iniciativa	Una iniciativa es una propuesta que puede impulsar cualquier persona por iniciativa propia (independientemente del resto de canales o espacios de participación) mediante la recogida de firmas (digitales) para que la organización lleve a cabo una acción específica.
	Relaciones Humanas	Las relaciones humanas son el conjunto de normas, principios y técnicas para que las personas entablen mejores relaciones entre sí. Se trata del grado de aceptación, simpatía y madurez que reflejamos hacia los demás.
	Logro de metas	Se denomina logro al alcance de una meta previamente propuesta por una persona o un grupo de personas. Este logro, lejos de ser un mero "golpe de fortuna" (o "suerte"), necesita que la o las personas apliquen diferentes acciones, acordadas de manera previa, de modo que sean tendientes a facilitar el alcance de la meta.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario sobre Desempeño laboral", elaborado por De La Cruz Ninaquispe Lili Brigitte en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.

	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
--	---------------	---

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: “Cuestionario sobre Desempeño laboral”

- **Primera dimensión:** Calidad de trabajo
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la satisfacción del personal de enfermería.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Organización	01, 02	4	4	4	-
Proactividad	03, 04	4	4	4	-
Compromiso	05, 06, 07	4	4	4	-

- **Segunda dimensión:** Iniciativa
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la propuesta que puede impulsar el personal de enfermería por iniciativa propia.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ideas innovadoras	08, 09	4	4	4	-
Aceptación al cambio	10	4	4	4	-
Manejo de conflictos	11, 12, 13	4	4	4	-

Dimensiones del instrumento: “Cuestionario sobre Desempeño laboral”

- **Tercera dimensión:** Relaciones Humanas
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el conjunto de normas, principios y técnicas para que el personal de enfermería entable mejores relaciones entre sí.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones cordiales	14, 15	4	4	4	-
Buen trato	16	4	4	4	-
Información al cliente	17, 18, 19	4	4	4	-

Dimensiones del instrumento: “Cuestionario sobre Desempeño laboral”

- **Cuarta dimensión:** Logro de metas
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la meta previamente propuesta por el personal

de enfermería.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Programación	20, 21	4	4	4	-
Acatamiento de normas	22, 23	4	4	4	-



Firma del evaluador

DNI 09340792

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL.". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Elizabeth Lozano Velásquez	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Educativa (X)	Social () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Asistencial y administrativo	
Institución donde labora:	ESSALUD	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados: Título del estudio realizado:	

2. Propósito de la evaluación: Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL
Autora:	De La Cruz Ninaquispe Lili Brigitte
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Autoadministrado
Tiempo de aplicación:	15 min
Ámbito de aplicación:	Hospital La Caleta
Significación:	La evaluación del desempeño profesional es importante para identificar el comportamiento del trabajador y evaluar su habilidad para alcanzar los objetivos establecidos por la empresa. Un desempeño profesional eficiente es esencial para el éxito de una organización, ya que puede mejorar la eficiencia de su funcionamiento. El estudio se enfoca en cuatro dimensiones: Calidad del trabajo conformado por tres dimensiones, iniciativa con tres dimensiones, relaciones humanas que tiene tres dimensiones y por último logro de metas conformada por dos dimensiones. Cada una de estas dimensiones se mide a través de sus respectivos indicadores, los cuales se categorizan en niveles bajo, medio y alto, dando un total de veintitrés ítems.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal	Calidad de trabajo	Es la satisfacción del empleado con una variedad de necesidades a través de recursos, actividades y resultados derivados de la participación en el lugar de trabajo.
	Iniciativa	Una iniciativa es una propuesta que puede impulsar cualquier persona por iniciativa propia (independientemente del resto de canales o espacios de participación) mediante la recogida de firmas (digitales) para que la organización lleve a cabo una acción específica.
	Relaciones Humanas	Las relaciones humanas son el conjunto de normas, principios y técnicas para que las personas entablen mejores relaciones entre sí. Se trata del grado de aceptación, simpatía y madurez que reflejamos hacia los demás.
	Logro de metas	Se denomina logro al alcance de una meta previamente propuesta por una persona o un grupo de personas. Este logro, lejos de ser un mero "golpe de fortuna" (o "suerte"), necesita que la o las personas apliquen diferentes acciones, acordadas de manera previa, de modo que sean tendientes a facilitar el alcance de la meta.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario sobre Desempeño laboral", elaborado por De La Cruz Ninaquispe Lili Brigitte en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.

	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
--	---------------	---

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: “Cuestionario sobre Desempeño laboral”

- **Primera dimensión:** Calidad de trabajo
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la satisfacción del personal de enfermería.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Organización	01, 02	4	4	4	-
Proactividad	03, 04	4	4	4	-
Compromiso	05, 06, 07	4	4	4	-

- **Segunda dimensión:** Iniciativa
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la propuesta que puede impulsar el personal de enfermería por iniciativa propia.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ideas innovadoras	08, 09	4	4	4	-
Aceptación al cambio	10	4	4	4	-
Manejo de conflictos	11, 12, 13	4	4	4	-

Dimensiones del instrumento: “Cuestionario sobre Desempeño laboral”

- **Tercera dimensión:** Relaciones Humanas
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el conjunto de normas, principios y técnicas para que el personal de enfermería entable mejores relaciones entre sí.


Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones cordiales	14, 15	4	4	4	-
Buen trato	16	4	4	4	-
Información al cliente	17, 18, 19	4	4	4	-

Dimensiones del instrumento: “Cuestionario sobre Desempeño laboral”

- **Cuarta dimensión:** Logro de metas
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la meta previamente propuesta por el personal

de enfermería.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Programación	20, 21	4	4	4	-
Acatamiento de normas	22, 23	4	4	4	-


Lic. Elizabeth Lozano V.
Dra. Salud Pública
Coord. Servicio de Enfermería
Firma de evaluador
HOSPITAL I MOCHE
DNI
MEXSalud
17922091

	indicadores, los cuales se categorizan en niveles bajo, medio y alto, dando un total de veintitres ítems.
--	---

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal	Calidad de trabajo	Es la satisfacción del empleado con una variedad de necesidades a través de recursos, actividades y resultados derivados de la participación en el lugar de trabajo.
	Iniciativa	Una iniciativa es una propuesta que puede impulsar cualquier persona por iniciativa propia (independientemente del resto de canales o espacios de participación) mediante la recogida de firmas (digitales) para que la organización lleve a cabo una acción específica.
	Relaciones Humanas	Las relaciones humanas son el conjunto de normas, principios y técnicas para que las personas entablen mejores relaciones entre sí. Se trata del grado de aceptación, simpatía y madurez que reflejamos hacia los demás.
	Logro de metas	Se denomina logro al alcance de una meta previamente propuesta por una persona o un grupo de personas. Este logro, lejos de ser un mero "golpe de fortuna" (o "suerte"), necesita que la o las personas apliquen diferentes acciones, acordadas de manera previa, de modo que sean tendientes a facilitar el alcance de la meta.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario sobre Desempeño laboral", elaborado por De La Cruz Ninaquispe Lili Brigitte en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.

decir debe ser incluido.	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: “Cuestionario sobre Desempeño laboral”

- **Primera dimensión:** Calidad de trabajo
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la satisfacción del personal de enfermería.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Organización	01, 02	4	4	4	-
Proactividad	03, 04	4	4	4	-
Compromiso	05, 06, 07	4	4	4	-

- **Segunda dimensión:** Iniciativa
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la propuesta que puede impulsar el personal de enfermería por iniciativa propia.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ideas innovadoras	08, 09	4	4	4	-
Aceptación al cambio	10	4	4	4	-
Manejo de conflictos	11, 12, 13	4	4	4	-

Dimensiones del instrumento: “Cuestionario sobre Desempeño laboral”

- **Tercera dimensión:** Relaciones Humanas
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el conjunto de normas, principios y técnicas para que el personal de enfermería entable mejores relaciones entre sí.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones cordiales	14, 15	4	4	4	-
Buen trato	16	4	4	4	-
Información al cliente	17, 18, 19	4	4	4	-

Dimensiones del instrumento: “Cuestionario sobre Desempeño laboral”

- **Cuarta dimensión:** Logro de metas

- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la meta previamente propuesta por el personal de enfermería.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Programación	20, 21	4	4	4	-
Acatamiento de normas	22, 23	4	4	4	-


 Yandira Anabel Gutiérrez Mendoza
 LIC. EN ENFERMERIA

 Firma del juez
 DNI: 70015804

Anexo 5. Prueba piloto y confiabilidad

PPRUEBA PILOTO DE CONFIABILIDAD PARA EL INSTRUMENTO QUE EVALÚA EL CLIMA ORGANIZACIONAL.

Nº	Relaciones interpersonales					Estilo de dirección					Sentido de pertenencia					Retribución					Disponibilidad de recursos					Valores colectivos					
	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	
1	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	
2	2	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	
3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	4	2	4	2	4	4	3	
4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	5	3	4	5	5	3	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	
5	3	3	2	2	3	3	2	3	4	1	5	4	2	4	1	4	4	2	4	5	4	2	3	2	1	5	1	3	3	4	
6	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	
7	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	3	2	3	
8	5	5	5	4	5	3	3	5	5	4	4	5	5	3	3	5	5	3	5	5	5	5	3	4	5	3	5	5	5	3	
9	5	3	5	5	5	3	4	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	4	5	5	5	5	
10	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	3	3	3	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	
11	5	2	4	3	2	5	3	2	1	2	2	2	2	5	3	4	5	1	1	3	5	5	5	3	3	3	5	2	2	1	
12	3	4	3	5	4	5	3	3	3	5	3	3	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5	3	3	5	4	5	3	5	
13	2	1	4	2	2	4	2	4	3	3	5	2	2	1	3	3	5	2	5	2	5	4	1	2	4	3	5	4	2	4	
14	3	5	5	3	5	4	4	5	5	4	5	3	3	4	5	4	3	3	3	5	5	4	5	5	3	4	5	5	3	5	
15	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	3	5	4	4	
16	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
17	2	4	2	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	2	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	
18	4	2	3	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	
19	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	4	2	2	3	4	2	4	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	
20	2	1	2	1	1	2	1	3	3	2	1	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	1	

Fuente: Muestra Piloto.

1. Prueba de Confiabilidad del Instrumento que evalúa el clima organizacional “α” Alfa de Cronbach.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dónde:

α: Coeficiente de Confiabilidad

K: Número de ítems

S_i^2 : Varianza de cada ítem

S_t^2 : Varianza del total de ítems

∑: Sumatoria

Cálculo de los datos:

K = 30

$\sum S_i^2 = 44.824$

$S_t^2 = 739.671$

Reemplazando:

$$\alpha = \frac{30}{30-1} \times \left(1 - \frac{44.824}{739.671} \right) = 0.972 \quad > 0.70 \Rightarrow \text{Confiable}$$

CONFIABILIDAD TOTAL:

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,972	30

Salida SPSS versión 26.0

CONFIABILIDAD SEGÚN ÍTEMS:

Estadísticas de total de elemento				
Preguntas	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Pregunta1	94.9000	694.832	0.697	0.971
Pregunta2	95.2000	685.116	0.766	0.971
Pregunta3	94.9000	687.147	0.825	0.970
Pregunta4	95.0500	677.839	0.846	0.970
Pregunta5	94.8500	687.397	0.759	0.971
Pregunta6	95.0000	695.368	0.672	0.971
Pregunta7	95.2500	683.145	0.837	0.970
Pregunta8	95.0000	689.263	0.771	0.971
Pregunta9	94.8000	688.589	0.765	0.971
Pregunta10	95.4000	685.726	0.817	0.970
Pregunta11	94.9000	692.937	0.676	0.971
Pregunta12	95.3500	700.345	0.673	0.971
Pregunta13	95.0000	699.895	0.651	0.971
Pregunta14	94.9000	688.411	0.699	0.971
Pregunta15	95.3000	690.326	0.737	0.971
Pregunta16	94.6500	693.292	0.866	0.970
Pregunta17	94.6000	705.200	0.550	0.972
Pregunta18	95.2500	704.724	0.564	0.972
Pregunta19	95.0500	711.629	0.435	0.972
Pregunta20	94.8500	674.029	0.857	0.970
Pregunta21	94.5500	678.787	0.820	0.970
Pregunta22	94.7500	706.934	0.566	0.972

Pregunta23	95.0500	706.787	0.515	0.972
Pregunta24	94.9000	696.726	0.763	0.971
Pregunta25	95.3500	693.397	0.703	0.971
Pregunta26	94.8500	693.924	0.738	0.971
Pregunta27	94.9000	685.989	0.692	0.971
Pregunta28	94.7000	679.484	0.851	0.970
Pregunta29	95.1500	687.187	0.775	0.971
Pregunta30	94.8500	691.187	0.726	0.971

Salida SPSS versión 26.0

PRUEBA PILOTO DE CONFIABILIDAD PARA EL INSTRUMENTO QUE EVALÚA EL DESEMPEÑO LABORAL.

Nº	Calidad de trabajo							Iniciativa						Relaciones Humanas						Logro de metas				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
1	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	2	3	4	4	4	3	
2	2	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	
4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	5	3	4	5	5	3	5	5	3	4	
5	3	3	2	2	3	3	2	3	4	1	5	4	2	4	1	4	4	2	4	5	4	2	3	
6	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	
7	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	1	2	1	
8	5	5	5	4	5	3	3	5	5	4	4	5	5	3	3	5	5	3	5	5	5	5	3	
9	5	3	5	5	5	3	4	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	
10	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	3	3	3	4	5	3	3	
11	5	2	4	3	2	5	3	2	1	2	2	2	2	5	3	4	5	1	1	3	5	5	5	
12	3	4	3	5	4	5	3	3	3	5	3	3	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5	
13	2	1	4	2	2	4	2	4	3	3	5	2	2	1	3	3	5	2	5	2	5	4	1	
14	3	5	5	3	5	4	4	5	5	4	5	3	3	4	5	4	3	3	3	5	5	4	5	
15	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	
16	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	
17	2	4	2	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	2	2	2	3	3	
18	4	2	3	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	4	
19	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	4	2	2	3	4	2	4	3	3	4	3	
20	2	1	2	1	1	2	1	3	3	2	1	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	

Fuente: Muestra Piloto.

2. Prueba de Confiabilidad del Instrumento que evalúa el desempeño laboral “α” Alfa de Cronbach.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dónde:

α: Coeficiente de Confiabilidad

K: Número de ítems

S_i^2 : Varianza de cada ítem

S_t^2 : Varianza del total de ítems

∑: Sumatoria

Cálculo de los datos:

K = 23

$\sum S_i^2 = 34.126$

$S_t^2 = 426.800$

Reemplazando:

$$\alpha = \frac{23}{23-1} \times \left(1 - \frac{34.126}{426.800} \right) = 0.962 \quad > 0.70 \Rightarrow \text{Confiable}$$

CONFIABILIDAD TOTAL:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,962	23

Salida SPSS versión 26.0

CONFIABILIDAD SEGÚN ÍTEMS:

Estadísticas de total de elemento				
Preguntas	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Pregunta1	71.8500	392.134	0.711	0.960
Pregunta2	72.1500	385.503	0.765	0.960
Pregunta3	71.8500	387.397	0.817	0.959
Pregunta4	72.0000	379.789	0.851	0.959
Pregunta5	71.8000	388.905	0.722	0.960
Pregunta6	71.9500	393.945	0.654	0.961
Pregunta7	72.2000	384.905	0.818	0.959
Pregunta8	71.9500	389.524	0.751	0.960
Pregunta9	71.7500	388.513	0.755	0.960
Pregunta10	72.3500	387.082	0.792	0.959
Pregunta11	71.8500	392.450	0.652	0.961
Pregunta12	72.3000	395.695	0.703	0.960
Pregunta13	71.9500	396.155	0.660	0.961
Pregunta14	71.8500	387.082	0.714	0.960
Pregunta15	72.2500	391.145	0.699	0.960
Pregunta16	71.6000	391.095	0.882	0.959
Pregunta17	71.5500	399.839	0.565	0.962
Pregunta18	72.2000	401.432	0.535	0.962
Pregunta19	72.0000	404.947	0.443	0.963
Pregunta20	71.8000	376.589	0.868	0.958
Pregunta21	71.5000	380.789	0.819	0.959
Pregunta22	71.7000	401.168	0.582	0.961
Pregunta23	72.0000	400.842	0.534	0.962

Salida SPSS versión 26.0

Anexo 6. Ficha técnica de los instrumentos

1. Nombre:

Cuestionario sobre Clima organizacional

2. Autor:

Garnique, G. (2022)

3. Tipo de instrumento:

Cuestionario

4. Objetivos:

Identificar el clima organizacional del personal de enfermería que laboren en la brigada de la vacunación contra el COVID-19 en Lambayeque.

5. Normativos – información:

- Su finalidad es completamente académica
- Es anónimo
- Se solicita ser objetivo, honesto y sincero con sus respuestas.
- Marque una y sólo una alternativa de respuesta

6. Usuarios:

El tamaño de muestra considerado será de 90 profesionales de enfermería que laboren en la brigada de la vacunación contra el COVID-19 en Lambayeque.

7. Unidad de análisis:

Cada profesional de enfermería que laboren en la brigada de la vacunación contra el COVID-19 en Lambayeque.

8. Modo de aplicación:

- El presente cuestionario está conformado por 40 ítems, distribuidos entre seis dimensiones de la variable, con alternativas de respuesta que van del 1 a 5 por cada ítem.
- El desarrollo del cuestionario es de forma individual, consignando los datos que se requieran de acuerdo a las instrucciones.
- El tiempo de aplicación del cuestionario es de aproximadamente de 10 minutos.
- Los materiales a utilizar son la ficha de encuesta

9. Estructura:

El cuestionario de Clima organizacional en una institución de salud en Chimbote, consta de 40 ítems, distribuidos entre las seis dimensiones de la variable; encontrándose de 5 ítems por cada dimensión de la variable, según especifica en la siguiente tabla:

Variable: Clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	N° de ítems
• Relaciones interpersonales Valores colectivos	- Autoestima	5
	- Cooperación	
	- Resistencia	
• Estilo de dirección	- Autoritarismo	5
	- Motivo	
	- Participación	

• Sentido de pertenencia	- Utilidad - Acuerdo - Falla	5
• Retribución	- Expectativas - Beneficios sociales - Mejoras	5
• Disponibilidad de recursos	- Lugar - Equipos - Recursos	5
• Estabilidad	- Responsabilidad - Respeto - Paciencia	5
• Claridad y coherencia en la dirección	- Comunicación asertiva - Reconocimiento	5
• Valores	- Ayuda mutua - Convivencia - Trabajo en equipo	5

10. Escala diagnóstica

10.1. Escala general de la variable

Variable: Clima organizacional

Nivel	Rango
Bajo	[40 - 80]
Medio	[81 - 120]
Alto	[121 - 200]

10.2. Escala valorativa de las alternativas de respuesta.

Las opciones de respuesta para todas las dimensiones están en una escala del 1 al 5, considerando el 1 como la menor calificación (nunca con la afirmación del ítem) y el 5 como la mayor calificación (siempre con la afirmación del ítem), las mismas que representan el nivel de competencias profesionales. Se codificó como:

Alternativa	Valor
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

11. Validez y confiabilidad

11.1. Validez: La investigación fue validada por expertos, una especialista metodológica y dos doctoras en gestión pública y gobernabilidad.

11.2. Confiabilidad: la confiabilidad del cuestionario sobre el clima organizacional, se realizó una prueba piloto con un grupo de enfermeros que presentarán características similares a los de la muestra del estudio. Posteriormente, se realizará una prueba de alfa de Cronbach. El cual se obtuvo un índice de .922

CLIMA ORGANIZACIONAL – CONFIABILIDAD

➔ Fiabilidad

[ConjuntoDatos1] C:\Users\User\Desktop\

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,922	40

Ficha Técnica: Desempeño Laboral

1. Nombre:

Cuestionario sobre Desempeño laboral

2. Autor:

Garnique, G. (2022)

3. Tipo de instrumento:

Cuestionario

4. Objetivos:

Identificar el desempeño laboral del personal de enfermería que laboren en la brigada de la vacunación contra el COVID-19 en Lambayeque.

5. Normativos – información:

- Su finalidad es completamente académica
- Es anónimo
- Se solicita ser objetivo, honesto y sincero con sus respuestas.
- Marque una y sólo una alternativa de respuesta

6. Usuarios:

7. El tamaño de muestra considerado será de 90 profesionales de enfermería que laboren en la brigada de la vacunación contra el COVID-19 en Lambayeque.

8. Unidad de análisis:

Cada profesional de enfermería que laboren en la brigada de la vacunación contra el COVID-19 en Lambayeque.

9. Modo de aplicación:

- El presente cuestionario está conformado por 23 ítems, distribuidos entre seis dimensiones de la variable, con alternativas de respuesta que van del 1 a 5 por cada ítem.
- El desarrollo del cuestionario es de forma individual, consignando los datos que se requieran de acuerdo a las instrucciones.
- El tiempo de aplicación del cuestionario es de aproximadamente de 10 minutos.
- Los materiales a utilizar son la ficha de encuesta

10. Estructura:

El cuestionario de Clima organizacional en una institución de salud en Chimbote, consta de 23 ítems, distribuidos entre las cuatro dimensiones de la variable; encontrándose de 4 a 7 ítems por cada dimensión de la variable, según especifica en la siguiente tabla:

Variable: Clima organizac

Dimensiones	Indicadores	N° de ítems
• Calidad de trabajo	- Organización	7
	- Proactividad	
	- Compromiso	
• Iniciativa	- Ideas innovadoras	6
	- Aceptación al cambio	

	- Manejo de conflictos	
• Relaciones humanas	- Relaciones cordiales - Buen trato - Información al cliente	6
• Logro de metas	- Programación - Acatamiento de normas	4

11. Escala diagnóstica

a. Escala general de la variable

Variable: Clima organizacional

Nivel	Rango
Bajo	[23 - 53]
Medio	[54 - 84]
Alto	[85 – 115]

b. Escala valorativa de las alternativas de respuesta.

Las opciones de respuesta para todas las dimensiones están en una escala del 1 al 5, considerando el 1 como la menor calificación (nunca con la afirmación del ítem) y el 5 como la mayor calificación (siempre con la afirmación del ítem), las mismas que representan el nivel de competencias profesionales. Se codificó como:

Alternativa	Valor
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

12. Validez y confiabilidad

- a. Validez: La investigación fue validada por expertos, una especialista metodológica y dos doctoras en gestión pública y gobernabilidad.
- b. Confiabilidad: la confiabilidad del cuestionario sobre el clima organizacional, se realizó una prueba piloto con un grupo de enfermeros que presentarán características similares a los de la muestra del estudio. Posteriormente, se realizará una prueba de alfa de Cronbach. El cual se obtuvo un índice de .939

DESEMPEÑO LABORAL – CONFIABILIDAD

```
RELIABILITY  
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18 P19 P20 P21 P22 P23  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

➔ Fiabilidad

[ConjuntoDatos0]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,939	23

Anexo 7. Autorización para la aplicación de instrumentos



MINISTERIO DE SALUD
GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD ANCASH
HOSPITAL LA CALETA

Unidad de Apoyo a la
Docencia e Investigación

"AÑO DE LA UNIDAD DE LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Chimbote, 02 de Octubre del 2023

OFICIO N° 2797 -2023-HLC-CH/UADI.

Señora Dra.
María E. GAMARRA SANCHEZ
Facultad de Ciencias de la Salud
Universidad César Vallejo
TRUJILLO.-

ASUNTO: AUTORIZACION PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION.

REF. : - Oficio N°0251-2023-UCV-VA-P12-S/JE.

Tengo a bien dirigirme a su Despacho y en atención a vuestro documento de la referencia manifestarle nuestra autorización a brindar facilidades a la estudiante: **Lili Brigitte DE LA CRUZ NINAQUISPE** de la Escuela de Enfermería para el desarrollo de su proyecto de investigación titulado "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN UNA INSTITUCION DE SALUD, CHIMBOTE 2023**" con la aplicación del Instrumento de Investigación para la respectiva recolección de datos.

Agradeciendo que al finalizar el trabajo de investigación, nos haga llegar los resultados de este estudio de investigación.

Sin otro particular, me suscribo de Ud.,

Atentamente,



GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
UNIDAD EJECUTORA 404 - SALUD LA CALETA
HOSPITAL "LA CALETA" - CHIMBOTE

Dr. Richard Pedro Mendoza Orellana
C.M.P. 29378 RNE 37231 OMI: 21488614
DIRECTOR EJECUTIVO

Anexo 8. Comité de ética



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dictamen del Comité de Ética en Investigación.

N. 0254.

El que suscribe, Presidente del Comité de Ética de la Escuela de Enfermería, Dra. Cecilia Guevara Sánchez, deja constancia que el Proyecto de Investigación titulado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UNA INSTITUCIÓN DE SALUD, CHIMBOTE 2023

Presentado por los autores: De La Cruz Ninaquispe, Lili Brigitte

Ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del Proyecto de Investigación cuenta con un Dictamen: Favorable (X) observado () desfavorable ()

Trujillo, 11 de diciembre de 2023.

Dra. Cecilia Guevara Sánchez. **Presidente del
Comité de Ética en Investigación Programa
Académico de Enfermería.**

C/c

Anexo 9. Constancia de traducción

This document has been translated by the Translation and Interpreting Service of Cesar Vallejo University and it has been revised by the native speaker of English: Mark Stables.



Ana Gonzales Castañeda

Dr. Ana Gonzales Castañeda

Professor of the School of Translation
and Interpreting