



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Clima organizacional y su influencia en las actitudes del personal de
enfermería del Hospital Regional de Ica, 2022

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

AUTORA:

Meza Palomino, Yossely Margarita (orcid.org/0000-0003-4186-8183)

ASESOR:

Mg. Jaimes Velasquez, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0002-8794-0972)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la Salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios porque sin su guía no hubiera sido posible su realización.

Para mis padres por su apoyo, consejos, comprensión, amor, ayuda en los momentos difíciles, y por ayudarme con los recursos necesarios para estudiar.

Me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi carácter, mi empeño, mi perseverancia, mi coraje para conseguir mis objetivos

Agradecimiento

A Dios que siempre me acompaña, me guía y me fortalece.

A la Universidad Cesar Vallejo por darme la oportunidad de estudiar y ser un profesional más. A mi asesora de tesis Mg. Jaimes Velásquez, Carlos Alberto, Especialista por su visión crítica de muchos aspectos cotidianos de la vida, por su rectitud en su profesión como docente, por sus consejos, que ayudan a formarte como persona e investigador.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización.....	18
3.3. Población, muestra y muestreo.....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos.....	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS.....	45

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de clima organizacional.....	23
Tabla 2. Nivel de actitudes del personal de enfermería	23
Tabla 3. Tabla cruza del nivel de clima organizacional y nivel de actitudes del personal de enfermería del Hospital Regional de Ica.....	24
Tabla 4. Prueba de Kolmogorov-Smirnov	25
Tabla 5. Correlación clima organizacional y actitudes del personal de enfermería	25
Tabla 6. Correlación realización personal y actitudes del personal de enfermería	26
Tabla 7. Correlación involucramiento laboral y actitudes del personal de enfermería.....	27
Tabla 8. Correlación supervisión y actitudes del personal de enfermería.....	27
Tabla 9. Correlación comunicación y actitudes del personal de enfermería	28
Tabla 10. Correlación condiciones laborales y actitudes del personal de enfermería.....	29

Resumen

El presente estudio tiene por objetivo determinar la relación entre la variable clima organizacional y la variable actitudes del personal de enfermería del Hospital Regional de Ica, 2022. El clima organizacional se explica a partir de las dimensiones realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales; mientras que la variable actitudes del personal de enfermería se explica a partir de las dimensiones cognoscitiva, afectiva y conductual. El nivel de investigación es descriptiva correlacional, diseño de investigación no experimental descriptiva, método de investigación hipotético deductivo. La Población de estudio está conformada por 58 enfermeros. Se obtuvo como resultado que el clima organizacional se relaciona con las actitudes del personal de enfermería, pues se halló un coeficiente según la correlación de $r=0,992$, con un $p=0,000$ ($p<0,05$), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe una correlación muy alta entre clima organizacional y actitudes del personal de enfermería.

Palabras clave: clima organizacional, actitudes del personal, correlación.

Abstract

The objective of this study is to determine the relationship between the variable organizational climate and the variable attitudes of the nursing staff of the Regional Hospital of Ica, 2022. The organizational climate is explained from the dimension's personal achievement, work involvement, supervision, communication and Labor conditions; while the variable attitudes of the nursing staff is explained from the cognitive, affective and behavioral dimensions. The level of research is correlational descriptive, descriptive non-experimental research design, hypothetical deductive research method. The study population is made up of 58 nurses. It was obtained as a result that the organizational climate is related to the attitudes of the nursing staff, since a coefficient was found according to the correlation of $r=0,992$, with a $p=0,000$ ($p<0,05$), with which the hypothesis is accepted alternate, and the null hypothesis is rejected. Therefore, it is confirmed that there is a very high connection between organizational climate and nursing staff attitudes.

Keywords: organizational climate, staff attitudes, correlation.

I. INTRODUCCIÓN

Dentro de la organización se tiene un propósito fijado, qué parte de la creación de una estructura y un colectivo de personas que presentan una serie de responsabilidades específicas y que van a actuar con la búsqueda de un objetivo para la organización, según Goncalves (1999), establece como definición del clima organizacional como uno de los componentes multidimensionales de los que se puede desprender una serie de términos en relación a la dimensión empresarial, formas de comunicarse, establecimiento de formas de liderar y otras características (Nieto y Guerrero, 2018).

Ellegren (2017) que la existencia de un clima en particular de las organizaciones es percibida por los colaboradores, en consecuencia, esta manera de percibir el clima en general traerá consecuencias positivas y negativas, es así que depende de muchos factores internos como factores externos. Pues en caso de los hospitales el clima organizacional es la principal motivación que impulsa para agilizar su desarrollo, promoviendo el trabajo en equipo, solucionando los temas de conflicto, fortaleciendo el liderazgo de los colaboradores. Es así que se debe aplicar técnicas y estrategias dinámicas, las cuales serán específicas para la motivación de los colaboradores que les resulte favorablemente a los colaboradores.

Los diferentes elementos que se tiene en consideración para formar parte del clima organizacional con característica definidas que van a representar la personalidad de la organización, al mismo tiempo va influenciando en las acciones de los colaboradores dentro del ámbito laboral (Ñique, 2020).

En los últimos años las diferentes organizaciones del sector público, sobre todo el sector salud han trabajado por incluir una definición más dinámica sobre lo que es gerenciar los diferentes sistemas de salud, lo que conlleva a la realización de la utilización justa y eficaz de los diferentes recursos con los que se dispone, dentro de los cuales se tiene en consideración el recurso humano como parte de un factor trascendental para poder cumplir los diferentes objetivos institucionales como se tiene que establecer ciertas características para que se pueda plantear un trabajo cómodo en un clima organizacional eficiente (Pérez, 2022).

Dentro de los diferentes principios que se deben tener en cuenta hay tres actitudes que van a considerarse como parte de la productividad: la complacencia en el centro laboral, la expresión participativa, el deber organizacional, todos estos factores van a influir en la calidad y el rendimiento de los trabajadores, así como predicen el nivel de congruencia entre las diferentes necesidades y la cultura que presenta (Cartagena y Peña, 2019).

Para las diferentes organizaciones del sistema de salud los factores que van a influir la manera de percibir los servicios de los trabajadores en relación con las áreas donde se desenvuelven van a representar una serie de características independientes como en la conducta, las relaciones y las diferentes actitudes que presentan los individuos en la interacción con sus demás compañeros y su centro de labores (Santillan y Muñoz, 2020).

Al mismo tiempo se tiene que considerar que las diferentes actitudes dentro del campo laboral cuentan como una característica del trabajo establecido por George y Jones (1996), en donde define este proceso como parte de la estructura del conocimiento y en donde se van a resumir las diferentes sensaciones y entendimiento que se presentan después de la experiencia que se obtiene en los diferentes puestos de trabajo. Al mismo tiempo se tiene que considerar que la prestación de un servicio no sólo demanda un nivel de conocimientos y aptitudes, sino que también considera el compromiso social que se presenta al momento de brindar un servicio de calidad (Lazaro e Isla, 2020).

La realización de un metaanálisis para la valoración de la calidad profesional del personal que trabaja dentro del sistema de salud a nivel de Latinoamérica se encuentra ubicado dentro de la categoría más baja, considerando dentro de las dimensiones que la mejor que se ha calificado se encuentra en relación con el soporte institucional mientras que la que presenta la peor calificación se encuentra en relación a un mal bienestar dentro del área de trabajo. Al mismo tiempo la valoración de la heterogeneidad de los diferentes resultados identifica la presencia de una gran cantidad de brechas que obligan a las autoridades a la creación de una

serie de estrategias para adaptar el desempeño del método de salud a las diferentes necesidades de los profesionales. (Ramírez, 2021)

Por todas estas razones identificadas previamente es importante analizar la investigación puesto que se tiene que buscar nuevos cambios en la conducta de las diferentes autoridades encargadas de la gestión institucional mediante la presentación de los diferentes resultados, conclusiones y recomendaciones que se propone estrategias para el clima de la institucional dentro de la organización de salud y sobre todo para mejorar la disposición de los colaboradores de enfermería dentro de UCI. Ante esta difícil situación la decisión de realizar esta investigación, planteándose la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la influencia del clima organizacional sobre las actitudes del personal de enfermería en el servicio de la unidad de cuidados intensivos del hospital regional de Ica? Como problemas específicos, se tiene: 1. ¿Cuál es la relación entre realización personal y actitudes del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital regional de Ica?; 2. ¿Cuál es la relación entre involucramiento personal y actitudes del personal de enfermería en el servicio de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional de Ica?; 3. ¿Cuál es la relación entre supervisión y actitudes del personal de enfermería en el servicio de la unidad de cuidados intensivos del hospital regional de Ica? y 4: ¿Cuál es la relación entre comunicación y actitudes del personal de enfermería en el servicio de la unidad de cuidados intensivos del hospital regional de Ica? 5: ¿Cuál es la relación entre condiciones laborales y actitudes del personal de enfermería en el servicio de la unidad de cuidados intensivos del hospital regional de Ica?

Desde la perspectiva del punto de vista teórico se ve que el clima organizacional va en un direccionamiento a perfeccionar la atención de los diferentes establecimientos de salud, donde el proceso conductual va a ir direccionado a los diferentes retos en pro del avance científico y tecnológico. Asimismo, estos procesos van a orientar y dirigir la conducta del personal de manera individual y grupal en donde la identificación del talento humano va a conllevar al logro de la meta organizacional (Lapo, 2018).

Es así, como todo establecimiento de salud se debe motivar mediante la profesionalización del personal ya sea individual o grupal.

Puesto ello se traduce a un comportamiento positivo o negativo que puede muchas veces limitar la productividad y disminuir la satisfacción de los trabajadores con lo que se produce una disminución del activo intangible de la organización limitando el proceso de armonía laboral.

Por lo que después de haber analizado estas características del estudio veo la necesidad de plantear los diferentes objetivos en donde el objetivo general será: identificar la relación entre clima organizacional y actitudes del personal de enfermería en el servicio de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional de Ica.

Por lo tanto, se establece los objetivos específicos, como siguen: 1. determinar la relación entre realización personal y actitudes del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital regional de Ica; 2. determinar la relación entre involucramiento personal y actitudes del personal de enfermería en el servicio de la unidad de cuidados intensivos del hospital regional de Ica; 3. determinar la relación entre supervisión y actitudes del personal de enfermería en el servicio de la unidad de cuidados intensivos del hospital regional de Ica; y, 4. determinar la relación entre comunicación y actitudes del personal de enfermería en el servicio de la unidad de cuidados intensivos del hospital regional de Ica, 5. determinar la relación entre condiciones laborales y actitudes del personal de enfermería en el servicio de la unidad de cuidados intensivos del hospital regional de Ica.

Por estas razones se estableció la hipótesis general, como: H1: el clima organizacional se relaciona significativamente con las actitudes del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital regional de Ica; y H0: el clima organizacional no se relaciona significativamente con las actitudes del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital regional de Ica. Al mismo tiempo establece las hipótesis específicas como: H1: Existe relación significativamente entre realización personal y actitudes del personal de enfermería

en el servicio de unidad de cuidados intensivos del hospital regional de Ica; H2: Existe relación significativa entre involucramiento personal y actitudes del personal de enfermería en el servicio de unidad de cuidados intensivos del hospital regional de Ica; H3: Existe relación significativa entre supervisión y actitudes del personal de enfermería en el servicio de unidad de cuidados intensivos hospital regional de Ica; H4: Existe relación significativamente entre comunicación y actitudes del personal de enfermería en el servicio de unidad de cuidados intensivos del hospital regional de Ica, 5. Existe relación significativamente entre condiciones laborales y actitudes del personal de enfermería en el servicio de unidad de cuidados intensivos del hospital regional de Ica.

II. MARCO TEÓRICO

Para consolidar la investigación y que guarde una relación con otras investigaciones de acuerdo a su enfoque se procedió a la búsqueda y consignación de antecedentes internacionales y nacionales y locales para realizar en adelante las discusiones respectivas.

Por esta razón se debe abordar tanto los antecedentes nacionales como internacionales para ver las perspectivas que se han suscitado en los últimos periodos de los años uno de los estudios que presenta es de Zapata (2022). en donde estableció como conclusión de su investigación presenta la correlación significativamente entre el ambiente institucional y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería dentro de un hospital rural, la relación va entre la mejora del ambiente organizacional y una mejor satisfacción laboral del profesional de enfermería donde trabajan en la organización.

Se realizo el estudio transversal de base institucional en 266 enfermeras en el Hospital Especializado de la Universidad de Jimma de marzo a abril de 2016 (Abadiga et al., 2019). La puntuación media porcentual para el ambiente ético y la complacencia laboral fue de 53,4 y 51,3% respectivamente. El clima de la ley y el código influyeron significativamente en la satisfacción laboral ($\beta = 1,53$, $p = 0,000$). El clima de cuidado también influyó significativamente en la satisfacción laboral de las enfermeras ($\beta = 0,99$, $p = 0,000$). El resultado también mostró que un clima de independencia influyó significativamente en la satisfacción laboral ($\beta = 0,62$, $p = 0,041$). Por otro lado, el clima de reglas y el clima instrumental no afectaron significativamente la satisfacción laboral ($\beta = 0,380$, $p = 0,409$ y $\beta = - 0,208$, $p = 0,290$ respectivamente). El R cuadrado ajustado fue de 0,601, lo que indica que el 60,1% de las variaciones en la satisfacción laboral se explicaron por variables climáticas éticas.

Lorenzo (2021) en esta investigación se estableció si el “ambiente organizacional se correlaciona con el desempeño organizacional por parte del personal en enfermería del Hospital de Ven tanilla ,2021”, siendo un enfoque de tipo básico, metodología utilizada hipotético - deductivo, de naturaleza cuantitativa,

diseño no experimental correlacional, teniendo un conglomerado de 114 colaboradores, con la encuesta como técnica e instrumento el cuestionario siendo validados y aplicados seguidamente recogiendo los datos, seguidamente realizaron la confiabilidad con el alfa de Cronbach teniendo como resultados de un valor de 0.83 y 0.96 de las variables respectivamente, los resultados demuestran que existe una relación significativa de las variables y sus componentes con el liderazgo no guardan relación con la segunda variable, y las dimensiones motivación y reciprocidad cuentan con una relación significativa con la segunda variable, concluyendo que existe un clima laboral y consecuentemente un desempeño positivo.

Fernández et al. (2020) la presente investigación describió el nivel del actuar del “personal de enfermería frente a la muerte de paciente” siendo la investigación tipo cuantitativo, aplicando un diseño no experimental transversal, aplicando un instrumento de medición con variables sociodemográficas, teniendo como resultado un 27% saben enfrentar a la muerte, de igual modo enfrentan un 15%, 12% del área oncológica presentan un buen afrontamiento, 14% en hematología respectivamente en sus actitudes con respecto a la muestra no existe resultados significativos estadísticamente.

Méndez (2012) Determino en el clima organizacional la manera “cómo influye en la motivación laboral con la finalidad de tomar medidas que mejoren la productividad”, bajo un método deductivo, correlacional de nivel descriptivo no experimental en una muestra poblacional de 65 colaboradores donde se les tomo una prueba, siendo el clima laboral medio de 49.54% y la motivación baja de 50.77%. Concluyendo que las variables se relacionan significativamente razón por el cual requiere de programas respecto como gestionar el talento humano.

Otro de los estudios es el de Parrado (2021), donde identifica que las diferentes organizaciones van a presentar un orden personal propio que identifica las características individuales en relación con el clima organizacional y manejar las diferentes estructuras dentro de estas, al mismo tiempo se considera que dentro de una organización van a presentarse personalidades cambiantes que éstas van a conformar un estado psicológico que se va a unir a la parte física en la institución

esto significa que la estructura de orgánica se ve reflejada en las aptitudes de cada empleado de manera directa o indirecta y que todos estos principios son fundamentales para el buen y que todos estos principios son esenciales para una buena gestión empresarial.

Ojeda et al. (2021) estableció que uno de los procesos como motivar, tomar decisiones, innovar, pagos o remuneraciones, guiar, compromiso y comunicarse son formas que se relacionan de manera directa con el ambiente de la organización y la manera de protección al colaborador al presentar un valor de p menor a 0,05. Al mismo tiempo identificó que el 70% de los profesionales considera que el lugar donde labora presentó un ambiente organizacional, no laborable, todo esto evidenciado en sus 4 dimensiones básicas donde el 56.35% identificó una cultura de seguridad positiva en relación con la valoración de las dimensiones denominadas fortaleza y oportunidad de mejora, al mismo tiempo el ambiente organizacional está relacionado directamente con sus 7 dimensiones de la seguridad. Todas estas evaluaciones permiten identificar las diversas debilidades del ambiente organizacional en cuanto a sus diferentes medidas es para poder identificar las fallas del proceso.

Iglesias et al. (2020). diferentes investigaciones como la de análisis del clima organizacional han identificado la importancia del manejo de la gestión del clima organizacional debido a que ésta va a presentar una mejor gestión y satisfacción de los diferentes usuarios y trabajadores de las organizaciones.

Ramírez (2021) identificó la necesidad de poder establecer una serie de investigaciones que abarquen las condiciones laborales de cada hospital para poder identificar los diferentes factores que afectan de manera particular a cada trabajador, este proceso avalado de manera científica mediante el manejo de pruebas estadísticas que permitan identificar las causas relacionados con la insatisfacción laboral.

Mengarelli et al. (2018) estudiaron a los profesionales de enfermería donde se analizó la satisfacción dentro de un servicio identificaron la presencia de una valoración negativa en 2 dimensiones básicas como recompensa y

liderazgo lo que establece como un punto de partida en que la percepción del personal de enfermería debe de ir orientado a la mejora de estas 2 áreas para la mejora de los servicios que son brindados y al mismo tiempo la mejora de la satisfacción del personal.

Dentro de los estudios nacionales que hemos analizado tenemos el de Pérez (2022) que identificó que existe diferentes actitudes en el personal enfermero con relación a las formas de liderazgo sobre todo transformacional en donde el 30% identificó un nivel bajo, 41% en el grupo de intermedio, mientras que solamente un 29% identificó un nivel elevado, para la valoración del clima organizacional se identificó que el 30% lo consideraba como no saludable, 41% refería que debía mejorar y solamente un 29% lo considero como saludable, al mismo tiempo se estableció que de las 2:00 variables se identificó una correlación mediante el estadístico de Rho de Spearman $= 0,270$ y un valor de P igual a 0.019 lo que identificó una relación positiva de orden bajo entre ambas variables, concluyendo en la investigación la presencia de la relación del tipo de liderazgo transformacional con el ambiente organizacional en el orden positivo.

Otro de los estudios fue el de Marín (2022) estableciendo que para el clima organizacional se presenta un análisis de percepción alto para el 85.4% de la población mientras que la complacencia laboral establecido para un nivel regular con el 77.1%, al mismo tiempo se identifica la correlación de orden bajo entre el ambiente organizacional y la complacencia laboral presentando un valor de R igual a 0.365 lo que establece un valor de P igual a 0.011 punto. Concluyendo que el clima organizacional con la complacencia laboral.

De acuerdo con el estudio de Solís (2022) sus resultados identificaron la existencia la correlación significativa entre las variables estableciendo un valor de P igual a 0.834 en donde se presenta una relación estadística significativa del 5% por lo que los valores que se establecen para el clima organizacional van asociados de manera significativa con los valores más elevados del desempeño laboral.

Ramos y Limachi (2022) identificaron en su estudio “la relación entre el estrés laboral y las actitudes durante la pandemia del personal a nivel de micro red de

salud como norte – Tacna 2021” realizando una investigación de tipo cuantitativa de nivel correlacional no experimenta con una población de 103 profesionales con instrumento de escala de actitud y estrés laboral. Concluyendo que existe un 57,3% un nivel de estrés se encontraba bajo el nivel, 38,8% encontraron un nivel medio, mientras que el 3,9% de ellos presentó alto nivel. La valoración de la actitud de los profesionales de enfermería identificó que era poco favorable tengo un 84,5% mientras que la actitud favorable solamente se identificó en el 15,5%, por lo que se estableció que las actitudes guardan una relación significativamente entre las actitudes y el estrés del profesional.

Por otro lado Pedraza (2021) al mismo tiempo identificó en su estudio que los niveles de conocimiento del personal son buenos en un 58%, la valoración de las actitudes para el uso de las normas de bioseguridad se presentó en el 22%, el uso de las barreras por parte del personal lo tiene a un 60% mientras que el nivel de conocimientos adecuado un 86%, de todos estos valores la actitud en un orden regular se identificó en el 84%, llegando a la conclusión del estudio de la presencia de una relación directamente entre el entendimiento y las practicas del personal en salud para la atención de las diferentes normas de bioseguridad.

Mamani (2021) identificó la valoración de los diferentes niveles de tensión en los profesionales de enfermería en donde en el rango bajo se encuentra el 57,3%, en un rango intermedio se encuentra el 38,8%, mientras que solamente un 3,9% presentan un nivel elevado de estrés, al mismo tiempo se identificó las actitudes del profesional de enfermería en donde el 84,5% si ubica con una actitud poco favorable y el 15,5% presentan actitudes favorables durante su trabajo en tiempos de Kobe 19, llegando al estudio concluyendo la existencia de la relación significativamente entre la tensión y las diferentes actitudes del profesional de enfermería.

Por lo que Solórzano (2019) en su estudio estableció la determinación de la carga laboral con las actitudes del profesional de enfermería en donde sus resultados establecieron que se presentó un valor de P igual a 0,05 lo que establece un valor de significancia del 0,034 demostrando que existe una correlación directamente entre carga laboral y las actitudes de los profesionales.

Es así, que los seres humanos nacen y están en la obligación de integrarse en grupos para lograr metas u objetivos en común, pues las personas viven en constante comunicación con los seres cercanos y adaptándose a todas las circunstancias y medioambientes donde se desenvuelven como en las empresas, pues los cuales determinan las actitudes, motivación, comunicaciones, etc. Factores necesarios para el buen desempeño empresarial, por consiguiente, el ambiente organizacional influye en el buen desempeño organizacional. (Condor y Omar, 2018).

Pues estas estrategias surgen de la buena gestión de los recursos humanos, pues se debe consolidar el área y acondicionar laboralmente y personalmente antes de integrar a un nuevo personal en la empresa, teniendo en cuenta su habilidad, destreza, competencia, alegría y compromiso, los cuales son beneficiosos para los resultados como son la eficacia, honor, subsistencia de las organizaciones (Iglesias et al., 2020).

Toda organización cuenta con diversas funciones que se caracteriza por lograr una meta propuesta, donde sea capaz de ofrecer las condiciones de trabajo exigentes que influyan positivamente que nos lleven de manera progresiva al crecimiento de la empresa, es así como el lugar se ve reflejado como el ambiente organizacional, según Chiavenato (2015), Como una el ambiente psíquico especial asociada con la complacencia de las necesidades humanas de los miembros. De otro lado Bada et al. (2020) menciona que el clima organizacional determina y condiciona el comportamiento de los empleados dentro de la empresa, tiene un efecto motivador o desincentivador positivo sobre las actividades realizadas por los empleados, y por lo tanto contribuye a un entorno positivo o negativo puesto que contribuyen a los colaboradores para realizar su trabajo. Así mismo Valenzuela et al. (2019) menciona que esto impulsa a realizar una relación entre el proceso técnico y ser humano, así como el medio ambiente, donde es muy particular para cada persona, en consecuencia, el ambiente dependerá de muchos factores como la percepción que la persona tenga del mismo, es decir se encuentra como mediador del agente y la organización y colaboradores (Pedraza, 2018).

De igual forma existe algunas definiciones como, grupo de particularidades

que detallan a la organización y se diferencian de los demás, son aproximadamente durables en el tiempo y contribuyen en el accionar de los individuos dentro de la misma empresa. (Vásquez et al. 2021).

Por lo tanto, en el sector salud es importante el clima organizacional para que los trabajadores se desempeñen bien debe existir un ordenamiento, incluido las implicaciones rotundas que generen una evidencia amarre con la productividad, toma de decisión, la eficacia, fama en especial el bienestar de los colaboradores gracias a condicionamiento de la posición en la estructura de la empresa (Castillo et al., 2019).

Asimismo, se debe considerar que uno de los factores principales en la organización son los colaboradores puesto que es quien realiza las tareas y funciones en favor del bienestar y desarrollo de la empresa (Rivera et al., 2018)

Es por la razón que las organizaciones se comprometen a proveer un eficaz ambiente organizacional que ayude al crecimiento aumentando la capacidad social logrando motivar, aumentando la remuneración, beneficiando, crecimiento personal y profesional, incentivando a través de recompensas, brindando la satisfacción laboral y poniendo en marcha al colaborador brindar su mejor trabajo posible (Simbron-Espejo y Sanabria-Boudri, 2020).

El establecimiento de un orden teórico para la sustentación de las diferentes características de la investigación parte del análisis de las dos variables de manera ordenada.

En donde la identificación del clima organizacional parte de la conducta del estudio para identificar al individuo dentro de una organización por lo que se debe tener en consideración y entender los procesos de mejora para un rendimiento adecuado en los diferentes servicios donde se desenvuelva de manera laboral.

Las organizaciones establecen una dinámica para cada trabajador en donde crea una serie de estrategias y procesos administrativos para la creación de los diferentes hábitos y las formas para que cada trabajador pueda ejercer sus actividades, todo este conjunto de elementos van direccionados a resolver los

problemas de la organización los que van a estar presentes de manera reciente durante los últimos años debido a que se han identificado una diversidad de trabajadores con características diferentes.

El clima organizacional se encuentra representado dentro de las diferentes características de cualquier organización en donde un individuo constituye una personalidad directa y el término de clima va relacionado con la variable de la organización y las formas como el individuo se desenvuelve en cada una de ellas, todas estas formas identifican un clima atmosférico que puede estar relacionado a las diferentes formas de manejo de una organización y las mejoras que se pueden presentar en cuanto a la funcionalidad del trabajo.

Los enfoques que estableció Solis (2022) identificaron las características del entorno laboral y las formas como fueron percibidas por los trabajadores todas estas medidas consideradas pueden identificar un entorno laboral natural en donde se puede tener en consideración que las características del entorno pueden influir en el estado emocional del trabajador disminuyendo o incrementando su productividad.

Por esta razón los autores intentaron identificar las conductas en relación con la motivación de los trabajadores y las formas que influyen en la expansión de cada uno de estos procesos desplegando una serie de conductas y posibilidades en relación a la percepción del trabajador.

Por todas estas formas se tiene que considerar que el ámbito teórico del clima organizacional se encuentra basado en tres perspectivas: a. medidas de las características organizacionales, b. medición perceptual de los individuos, c. medida de los diferentes atributos organizacionales.

Dentro de la cultura organizacional se tiene que considerar las diferentes acciones de orden sistemático y las actitudes que se tienen dentro de la organización para poder entender cada uno de los indicadores que motivan y mejoran la comunicación y las interrelaciones con cada uno de los colaboradores de la empresa.

La fundamentación de un entorno positivo en cuanto al clima organizacional va a responder de manera directa a las tareas y las formas como se ordenan al mismo tiempo se identifica el compromiso laboral y la minimización de los conflictos tanto en el trabajo como en el hogar, todas estas mejoras van relacionadas con las formas de conducta de los profesionales y los diferentes comportamientos que pueden presentarse dentro de la corporación

Una de las definiciones de la cultura organizacional fue establecida por Segredo et al. (2015), en donde estableció este concepto como un carácter dinámico que va a interpretar las diferentes interacciones entre los medios y los procesos considerando el componente humano como parte de las normas y los procedimientos, todo esto orientado a la consecución de los objetivos que van planteados y la comprensión de la función ideal de una condición laboral y de la entrega de un estímulo de parte organizacional.

Nugroho y Azam (2021) establecieron una concepción de la estructura organizacional en el sector de la sanidad en relación a la satisfacción que presentan los profesionales estas representaciones son en diferentes formas del diseño del trabajo y las maneras como son gestados cada uno de los papeles que desarrolla cada profesional.

Otra concepción es la de Rigñack et al. (2014) quienes establecieron que este funcionamiento va a estar comprendido por tres dimensiones: el funcionamiento, las condiciones laborales y los estímulos de la organización.

El sector de salud define como la posibilidad que tiene el personal a realizar acciones ante situaciones, objetos y personal determinadas, es así como la generación de la salud debe desenvolverse desde una extensión desde la persona hasta la ciudadanía.

Al respecto, hay alguna intervención facilitadora en la esfera personal que tiene como objetivo lograr un cambio de comportamiento, comúnmente denominado estilo de vida. (García-Martínez y Meseguer- Liza, 2018).

Enfermería es una materia comunitaria que guía hacia mejorar de la salud y

las patologías, es decir trata de enfrentar las necesidades de que demandan la sociedad dando a saber de ello, a través del enfoque del punto de mira de la vida, muerte, sociedad, cultura, como realidad del entorno e importante en el cambio de la sociedad. (Vedana y Zanetti, 2019).

Por lo tanto, importante plantear individualmente y de manera colectiva para facilitar los procedimientos beneficiosos adentro de toda sociedad, en tanto consiguiente, el concepto de bienestar pasa por un ingrediente totalmente positivo, tolerante y humano, tomando al individuo de manera integral, analizando los diferentes estados de vida, el vigor y competencias de los individuos en la toma de decisiones en referencia a su estado de salud y existencia (Cáceres et al., 2019).

Por tal razón el análisis a nivel de individuo y social facilita el comportamiento salubre en la sociedad, y por lo tanto, la definición de saludable encierra una parte grandemente efectivo, tolerante y humano, tomando a la persona íntegra, y analiza los tipos de vida, las fuerzas y las competencias de la gente en tomar las decisiones con razón a la salubridad y su existencia. (Cáceres et al., 2019)

La presencia de estas características puede identificar las diferentes actitudes favorables o desfavorables que se pueden presentar dentro de una organización de manera directa o indirecta, por todo estos identifican los siguientes procesos para un análisis adecuado:

Cognoscitivo: es el proceso de la actividad que se basa en los procesos culturales y con las actividades, al establecer los diferentes conocimientos que se van flexibilizando para adquirir una serie de procesos en relación con las actividades que realicen (Rodríguez et al., 2020).

Afectivo: son los procesos que van a preceder a las impresiones que se identifican en las personas de tipo emocional las formas de interrelación entre padres maestros y compañeros.

Torres et al. (2020) respecto al proceso conductual se basa en los sentimientos y las actitudes que puede tomar una persona de manera intencional y la predisposición que se va a presentar en la realización de una acción particular.

En el estudio de Richens (2018) respecto a la valoración de las actitudes se debe tener en consideración los diferentes elementos que van a relacionar el proceso actitudinal en cuanto a las formas de la actividad que se ve valorar, en la evaluación se va a establecer los niveles de adquisición del conocimiento o aprendizaje para la búsqueda y cumplimiento de objetivos todo esto relacionado a la enseñanza en el proceso de aprendizaje

Dentro de los diferentes procesos se debe tener en consideración el problema ético que va a relacionarse con los diferentes procesos de manera individual o global en donde se van a exigir una serie de resultados, los cuales van a relacionarse con las diferentes formas de comportamiento y las ideologías de la colectividad, conllevando a la influencia de un valor formativo mediante un sentido crítico y liberador en donde se puede establecer procesos de medición.

Las actitudes de las personas van relacionadas en base a 2 componentes las emociones y el comportamiento teniendo en consideración que todos estos factores se van a relacionar de manera directa con la información y el conocimiento de un objetivo en dónde van a encontrarse 3 elementos básicos la creencia opinión, la necesidad de percibir la idea y las formas de actuar de manera particular, todo esto en relación con la conducta fue el comportamiento. La valoración cognoscitiva establece el individuo en cuanto a la forma de cómo piensa siente cree comprender de manera particular y esto va involucrado con las emociones. Estas respuestas de orden emocional se asocian con categorías debido a la experiencia y a las situaciones que pueden presentarse de manera cómoda o favorable para el desarrollo de una buena actividad.

Existen una serie de concepciones que van a establecer las consideraciones principales de la concepción personal en donde se valora el valor cognitivo, conductual y afectivo, esta influencia va relacionada de 3 factores que van a explicar el flujo de la predicción y ejecución de las formas de comportamiento al mismo tiempo incide de manera apartada en las formas o respuestas de la persona identificando las maneras de relaciones entre sí (Arnau y Montane, 2018).

Componente cognitivo: se establece mediante las diferentes

representaciones cognitivas que se relacionan con los conceptos y percepciones, las creencias e información que puede ser obtenida de un objeto o un evento determinado de lo que se tiene la información y se establece un punto de partida para poder identificar algo siendo real, ambiguo o erróneo.

Componente afectivo: se establece una relación entre la sensación y el sentimiento hacia un objeto determinado al mismo tiempo se puede producir un evento que se relacione con la persona todo este evento puede ser manifestado a favor o en contra de lo que se establece todo esto siendo un componente característico de las actitudes personales.

Componente conductual: establece las diferentes intenciones o disposiciones que se tienen en relación con un objeto o suceso determinado estas manifestaciones malas identificar una reacción verdadera entre el objeto y el evento para poder asociarlo a un individuo determinado que se identifica como un componente activo para la identificación de una determinada actitud (Quispe, 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El estudio es de tipo básica, pues las características del estudio que serán basadas en el incremento del conocimiento (Sukier et al., 2018).

Siendo la indagación de *enfoque cuantitativo*, puesto que se mide las variables a través de números, de igual modo el análisis de los resultados y el proceder de las variables es realizados mediante los instrumentos estadísticos, los cuales mediante ellos se comprobó las hipótesis de la investigación (Hernández et al., 2014).

Diseño

Siendo el diseño, no experimental, transversal de nivel correlacional, no experimental, en donde debemos de considerar que se recolectara la información que se presente de manera establecida en un momento determinado (Lévano y Cecilia, 2007).

3.2. Variables y operacionalización

Variable: clima organizacional

Definiendo conceptualmente, el clima organizacional viene a ser una serie de cambios de las diferentes actitudes de la persona pese a una acción real esto en el campo laboral puede estar identificado como el pago, entrega de aguinaldos, incremento del salario, inestabilidad laboral (Brito et al., 2020).

Definición operacional: Establece dentro de los patrones de clasificación dentro de la UCI del profesional de enfermería que colabora con atender a los pacientes.

Dimensión realización personal: identifica el cumplimiento de las metas de tipo personal.

Involucramiento laboral: parte de la identificación con la toma de las metas

de la organización como parte de las metas de tipo personal.

Supervisión: identifica el proceso de control de las actividades dentro de parámetros preestablecidos.

Comunicación: identificada como el proceso de relación personal de los trabajadores desde diferentes puntos de vista y niveles dentro del sistema de comunicación.

Condiciones laborales: establecido con la creación de las condiciones mínimas en realizar las acciones que se realizan en la institución como las instalaciones físicas.

Variable: actitudes del personal de enfermería

Definición conceptual: es la conducta que identifica una persona al mismo tiempo la que puede emplear el profesional de enfermería en la vigilancia de los pacientes del área crítica (Velázquez y Benítez, 2020).

Definición operacional: esta conducta de una persona es la que realiza durante su horario de trabajo como profesional de enfermería dentro de la UCI.

Dimensión cognoscitiva: valorada en la percepción y apreciación personales de la búsqueda de los conocimientos con los que se cuenta.

Dimensión afectiva: ve el desarrollo y control de las emociones del profesional y del paciente en su proceso de intervención.

Dimensión conductual: identifica el proceso de crecimiento conductual en la realización de sus actividades de manera constante.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Serán considerados los colaboradores de enfermería y técnico asistencial que se encuentran laborando en UCI del hospital regional de Ica con un total de 58 personales.

Muestra

Debido a la poca cantidad de profesionales dentro del área de UCI del Hospital Regional de Ica serán considerados los 58 personal de enfermería para el estudio.

Criterios de inclusión y exclusión.

Inclusión

Profesionales de enfermería con un periodo superior a los dos meses en el servicio de cuidados intensivos.

Personal nombrado o contratado

Profesionales del área de cuidados intensivos

Exclusión

Profesionales de otras áreas del hospital

Profesionales con tiempo menor a dos meses en el servicio.

Personal con licencia o descanso vacacional.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas utilizadas, es la entrevista estandarizada mediante el uso del su instrumento denominado cuestionario.

Instrumento que se plantea para el desenvolvimiento de la investigación en el planteamiento del instrumento del clima organizacional fue creado por Palma (), en la valoración de los resultados establecidos por las 5 dimensiones básicas en donde son valoradas por un total de 19 ítems, que permiten establecer las maneras como se encuentran organizadas las instituciones. Al mismo tiempo el instrumento para la medición de las practicas del profesional de enfermería se basa en el cuestionario de Martin y Salovey (2018) en donde se van a valorar la presencia de actitudes positivas y negativas del personal en UCI, para la atención con tres dimensiones con un total de 17 ítems.

Validar un instrumento es medir el grado de valor donde el instrumento quiere medir, la validez de instrumento es realizada a través de juicio de expertos (04), donde miden el grado de pertinencia, relevancia, claridad de ellos, determinando si es que son suficientemente aplicables a la investigación. (Hernández, et al. 2014).

Se realizó la confiabilidad del instrumento mediante “Alfa de Cronbach”, donde mide si es que el instrumento tiene la capacidad de medir lo mismo a otra población, en la presente investigación se tomó una muestra piloto de 20 encuestas (15% de la muestra). Así pues, en el análisis de la confiabilidad se determinó un 0,878 para la variable CO y 0,806 para la variable AP; concluyéndose que los instrumentos tienen una confiabilidad alta.

3.5. Procedimientos

Al realizar la recolección de datos se realizó diferentes procesos que van a partir con la aprobación de la Universidad Cesar Vallejo, posteriormente se van a solicitar las autorizaciones del Hospital Regional de Ica y de su comité de investigación para que permita el ingreso a las instalaciones, una vez que se tengan las autorizaciones se van a considerar las coordinaciones con la jefatura con los jefes del aérea para poder ingresar a realizar las encuestas de manera ordenada al servicio y obtener la información.

3.6. Método de análisis de datos

Al respecto, establece que el método estadístico comprende una serie de procedimiento en el procesamiento de datos de investigación cualitativa y cuantitativa, la finalidad del manejo de datos pasados es comprobar, como parte del hecho, algunas de las consecuencias comprobables que se deducen de la hipótesis general de la investigación (Reynaga 2015, p.17).

En la investigación se desarrolla análisis de datos clasificando cada dato en la plataforma Excel 2019, para posteriormente exportar los datos a la plataforma estadística SPSSv25 en donde se van a tener en consideración los diferentes datos para la creación de cada una de las tablas y graficas que permitan establecer las relaciones y las respuestas a los objetivos planteados de manera

ordenada en cada uno de los procesos.

3.7. Aspectos éticos

Todo el proceso está diseñado para satisfacer la necesidad de encontrar respuestas a los diversos problemas que encuentran en su entorno, se inicia con el desarrollo de varias encuestas, las cuales para su desarrollo requieren de la participación voluntaria de quienes forman parte de la muestra de investigación. Por lo tanto, es fundamental implementar principios y lineamientos éticos que puedan proteger y asegurar las entrevistas, que gracias a su opinión es posible obtener resultados fiables y correctos para la realización del estudio. A la luz de lo anterior, mencionamos tres principios éticos muy importantes, que surgen en situaciones como la capacidad física, moral de los ciudadanos que se encaminan en el método científico.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Valido	Bajo	20	34,5
	Medio	26	44,8
	Alto	12	20,7
Total		58	100,0

En la tabla 1, el 20,7% de los encuestados del área de enfermería consideraron que el nivel de la variable clima organizacional es alto, el 44,8% del es medio, mientras que el 34,5% de los encuestados del área de enfermería consideraron que el nivel del clima organizacional es bajo.

Tabla 2

Nivel - actitud del personal de enfermería

		Frecuencia	Porcentaje
Valido	Bajo	10	17,2
	Medio	38	65,5
	Alto	10	17,2
Total		58	100,0

En la tabla 2, el 17,2% de los encuestados del área de enfermería consideraron que el nivel de actitudes del personal de enfermería es alto, el 66,5% es medio, mientras que el 17,2% de los encuestados del área de enfermería consideraron que el nivel de actitudes es bajo.

Tabla 3

Tabla cruza del nivel de clima organizacional y nivel de actitudes del personal de enfermería del Hospital Regional de Ica

		Nivel actitudes del personal de enfermería			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Nivel clima organizacional	Bajo	Recuento	10	10	0	20
		% del total	17,2%	17,2%	0,0%	34,5%
	Medio	Recuento	0	26	0	26
		% del total	0,0%	44,8%	0,0%	44,8%
	Alto	Recuento	0	2	10	12
		% del total	0,0%	3,4%	17,2%	20,7%
Total		Recuento	10	38	10	58
		% del total	17,2%	65,5%	17,2%	100,0%

Del 34,5% (20) de los encuestados expresaron que el clima organizacional está en el nivel bajo; el 17,2% (10) manifestaron que el nivel de actitudes del profesional de enfermería es alto y 17,2% (10) manifestaron que el nivel de actitudes del profesional de enfermería es medio.

Estadística Inferencial

Pruebas de normalidad

Seguidamente se presenta la prueba de normalidad con la finalidad de saber si las variables son normales, para saber cuál es el grado de comprobación de distribución de probabilidad de una muestra. Tabla 4

Prueba de Kolmogorov-Smirnov

		VI: clima organizacional	VD: actitudes del personal de enfermería
	N	58	58
Parámetros normales ^{a,b}	Media	55,60	43,84
	Desv. Desviación	7,934	6,900
Máximas diferencias	Absoluto	0,123	0,153
Extremas	Positivo	0,123	0,082
	Negativo	-0,084	-0,153
Estadístico de prueba		<u>0,123</u>	<u>0,153</u>
Sig. asintótica (bilateral)		0,028 ^c	0,002 ^c

De acuerdo con los datos de la tabla 4, se afirma que en las pruebas estadísticas la variable clima organizacional y actitudes del personal de enfermería no tienen una distribución normal, porque el nivel de significancia es de 0,028 y 0,002 respectivamente, lo cual indica que $p < 0,05$, por lo tanto, se utilizará el coeficiente Rho de Spearman, para realizar el análisis estadístico de las variables.

Hipótesis general

Ho: El clima organizacional no se relaciona significativamente en las actitudes del personal de enfermería

Hi: El clima organizacional se relaciona significativamente en las actitudes del personal de enfermería

Consideramos la regla de decisión:

Si $p < 0.05$, se rechaza la Ho.

Si $p > 0.05$, no se rechaza la Ho.

Tabla 5*Correlación clima organizacional y actitudes del personal de enfermería*

		VI: clima organizacional	VD: actitudes del personal de enfermería
Rho de		Coefficiente de correlación	1,000
	VI: clima organizacional	Sig. (bilateral)	0,000
		N	58
			58
Spearman		Coefficiente de correlación	0,992**
	VD: actitudes del personal de enfermería	Sig. (bilateral)	0,000
		N	58
			58

Nota: La correlación es significativamente en el nivel 0,01 (bilateral)

En la tabla 5 se observa un coeficiente de correlación de $r=0,992$, con un $p=0,000$ ($p<0,05$), donde se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe una correlación muy alta entre clima organizacional y actitudes del personal de enfermería.

Hipótesis específica 1

Ho: La realización personal no se relaciona significativamente en las actitudes del personal de enfermería.

Hi: La realización personal se relaciona significativamente en las actitudes del personal de enfermería.

Tabla 6*Correlación realización personal y actitudes del personal de enfermería*

		D1: VD: actitudes del	
		realización personal	personal de enfermería
	Coeficiente de correlación	1,000	0,654**
D1: realización personal	Sig. (bilateral)	.	0,000
Rho de	N	58	58
	Coeficiente de correlación	0,654**	1,000
VD: actitudes del personal de enfermería	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	58	58

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

En la tabla 6 se observa un coeficiente de correlación de $r=0,654$ con un $p=0,000$ ($p<0,05$), donde acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe una correlación entre realización y actitudes del personal de enfermería.

Hipótesis específica 2

Ho: La Involucramiento se relaciona significativamente en las actitudes del personal de enfermería

Hi: La Involucramiento laboral se relaciona significativamente en las actitudes del personal de enfermería.

Tabla 7*Correlación involucramiento laboral y actitudes del personal de enfermería*

		D2: involucramiento laboral	VD: actitudes del personal de enfermería
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	0,360**
	D2: involucramiento laboral	Sig. (bilateral)	0,006
	N	58	58
	Coefficiente de correlación	0,360**	1,000
	VD: actitudes del personal de enfermería	Sig. (bilateral)	0,006
	N	58	58

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

En la tabla 7 se observó un coeficiente de correlación de $r=0,360$ con un $p=0,006$ ($p<0,05$), donde acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe una correlación muy baja entre involucramiento laboral y actitudes del personal de enfermería.

Hipótesis específica 3

Ho: La Supervisión no se relaciona significativamente en las actitudes del personal de enfermería

Hi: La Supervisión se relaciona significativamente en las actitudes del personal de enfermería.

Tabla 8*Correlación supervisión y actitudes del personal de enfermería*

		D3: supervisión	VD: actitudes del personal de enfermería
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,573**
	D3; Supervisión	Sig. (bilateral)	,000
	N	58	58
	Coeficiente de correlación	,573**	1,000
	VD: Actitudes del personal de enfermería	Sig. (bilateral)	,000
	N	58	58

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

En la tabla 8 se observó un coeficiente de correlación de $r=0,573$ con $unp=0,000$ ($p<0,05$), donde acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe una correlación entre la supervisión y actitudes del personal de enfermería.

Hipótesis específica 4

Ho: La Comunicación no se relaciona significativamente en las actitudes del personal de enfermería

Hi: La Comunicación se relaciona significativamente en las actitudes del personal de enfermería.

Tabla 9*Correlación comunicación y actitudes del personal de enfermería*

		D4: comunicación	VD: actitudes del personal de enfermería	
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,816**	
	D4: Comunicación	Sig. (bilateral)	,000	
	N	58	58	
	VD: Actitudes del personal de enfermería	Coeficiente de correlación	,816**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	58	58	

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

En la tabla 9 se observó un coeficiente de correlación de $r=0,816$ con un $p=0,000$ ($p<0,05$), donde acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe una correlación alta entre las comunicación y actitudes del personal de enfermería.

Hipótesis específica 5

Ho: La Condiciones laborales no se relaciona significativamente en las actitudes del personal de enfermería

Hi: La Condiciones laborales se relaciona significativamente en las actitudes del personal de enfermería.

Tabla 10*Correlación condiciones laborales y actitudes del personal de enfermería*

		D5: VD: Actitudes del	
		Condiciones laborales	personal de enfermería
	Coeficiente de correlación	1,000	,877**
D5: Condiciones laborales	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	58	58
	Coeficiente de correlación	,877**	1,000
VD: Actitudes del personal de enfermería	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	58	58

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

En la tabla 10 se observó un coeficiente de correlación de $r=0,877$ con un $p=0,000$ ($p<0,05$), donde acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe una correlación alta entre condiciones laborales y actitudes del personal de enfermería.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación, considera como variable independiente al clima organizacional que parte de la consideración de una serie de enfoques para la presencia de las perspectivas que se van a modificar con el pasar del tiempo y el espacio, por esta razón considerar tanto los antecedentes nacionales como internaciones. Zapata (2022) estableció como conclusión la presencia de una correlación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería dentro del hospital rural. Ojeda et al. (2021) estableció que uno de los procesos como la motivación, toma de decisiones, innovación, remuneración, liderazgo, identidad y la comunicación son formas que relacionan de manera directa con el clima organizacional.

Al igual, de Iglesias et al. (2020) se puede concluir que un adecuado clima organizacional influirá en una mejor gestión y satisfacción de los diferentes usuarios y trabajadores de las organizaciones.

Parrado (2021). identifica que las características individuales con relación al clima organizacional y considera que dentro de una organización van a presentarse personalidades cambiantes, como también se ha encontrado en el hospital regional de Ica.

Respecto a esta primera variable del presente estudio clima organizacional Rensis Likert (1968) define a los seres humanos que, a través de sus posturas, la manera del comportamiento será una consecuencia de la sensación en base a las disipaciones en base a las situaciones que se muestran en percepciones subjetivas.

Ardinez y Gutierrez (2014) en su investigación analizaron donde participaron todos los profesionales de salud de dicha sede de salud donde existió un total de 76,47% del sexo femenino y comparando los resultados obtenidos en el estudio, en una edad de $44.7 \pm 4,74$ en promedio siendo mujeres. Se compara que existe el mismo grupo etario y mayormente mujeres, al estudiar el clima organizacional se pudo descifrar que se debe mejorar dicho clima en un

76.7% es decir es poco favorable, similar en el cómo realizo Uría (2011) se pudo observar que los resultados similares, en la muestra de estudio, un clima organizacional poco favorable con un 72%, al mismo modo que Monteza (2012) Que analizó un ambiente organizacional poco ideal en un 42%.

A respecto se evaluó datos diferentes quienes realizaron Ardínez y Gutiérrez (2014) que un 56.86% de colaboradores perciben el ambiente laboral con nivel alto. Por otro lado, Urdaneta et al. (2009) encontró que el ambiente laboral es poco favorable o ideal.

Analizando por dimensiones; El ambiente organizacional se encuentra en el proceso de mejora, puesto que las áreas que se entrelazan para brindar mejor servicio con apoyo de dichas áreas, de igual manera se identificó que el ofrecimiento de trabajo a los colaboradores es una oportunidad que nos lleva a realizar el estudio conocido. En referencia al diseño organizacional, es evidente que la dimensión se encuentra en el proceso de mejorar, puesto que el personal se encuentra descontento con la remuneración, puesto que no es justo la remuneración con respecto a su labor realizada, por consiguiente, el salario no se justifica, nunca son participes en la toma de decisiones. Con lo referente a la dimensión potencial humano, de igual manera se encuentra en un proceso de mejorar, por las razones que en ciertas ocasiones o casi nunca el profesional de salud (enfermería) se compromete en dar solución del problema, pocas veces el personal es considerado, es poco el reconocimiento mediante premios y reconocimiento, pocas veces la organización es adaptable y se ajusta a situaciones imprevistas.

Ramírez (2021) identificó la necesidad de poder establecer una serie de investigaciones que abarquen las condiciones laborales de cada hospital para poder identificar los diferentes factores que afectan de manera particular a cada trabajador, este proceso avalado de manera científica mediante el manejo de pruebas estadísticas que permiten identificar los factores que se relacionan con la instalación laboral.

Los profesionales de enfermería Mengarelli et al. (2018) analizaron la

satisfacción dentro de un servicio e identificaron la presencia de una valoración negativa en dos dimensiones básicas como recompensa y liderazgo lo que establece como un punto de partida en que la percepción del personal de enfermería debe de ir orientado a la mejora de estas dos áreas para la mejora de los servicios que son brindados y al mismo tiempo la mejora de la satisfacción del personal.

Pérez (2022) identificó dentro de los colaboradores las diferentes actitudes en relación a las formas de liderazgo sobre todo transformacional en donde el 30% identifico un nivel bajo, 41% en el grupo de intermedio, mientras que solamente un 29% identifico un nivel elevado, para la valoración del clima organizacional se identificó que el 30% lo consideraba como saludable, 41% refería que debía mejorar y solamente un 29% lo considero como saludable, al mismo tiempo se estableció que de las 2 variables se identificó una correlación mediante la prueba de r de sperman con un valor de R igual a 0.270 y un valor de $p=0,019$ lo que identifico una relación positiva de orden bajo entre ambas variables, concluyendo en la investigación la presencia de la relacionarse entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional .

Marín (2022) estableció que el clima organizacional presenta un análisis de percepción alto para el 85,4% de la población mientras que la satisfacción laboral establecido en un nivel regular con el 77,1% al mismo tiempo se identifica la correlación de orden bajo entre el clima organizacional y la satisfacción laboral presentado un valor de R igual a 0.365 lo que establece un valor de P igual a 0,011 punto. Lo que lleva a la conclusión del estudio la identificación de una correlación directa entre la satisfacción laboral y el clima organizacional.

Mamani (2021) identifico en su estudio la valoración de los diferentes niveles de estrés en los profesionales de enfermería en donde en el rango bajo se encuentra el 57,3%, en un rango intermedio se encuentra el 38,8% mientras que solamente un 3,9% presentan un nivel elevado de estrés, al mismo tiempo se identificó las actitudes del profesional de enfermería en donde 84,5% si ubica con una actitud poco favorable y el 15,5% presentan actitudes favorables durante su trabajo en tiempo de covid 19, llegando al estudio a la conclusión de la

presencia de una relación significativa entre el estrés y las diferentes actitudes del profesional de enfermería.

Por lo que Solórzano (2019) estableció la determinación de la carga laboral con las actitudes del profesional de enfermería en donde sus resultados establecieron que se presentó un valor de P igual a 0,05 lo que establece un valor de significancia del 0,034 que nos permite establecer la existencia de una relación directa entre las dos variables de estudio establecidas al mismo tiempo nos permite identificar la existencia de una relación directa y significativa dentro del estudio realizado.

Toda organización cuenta con diversas funciones que se caracteriza por lograr una meta propuesta, donde sea capaz de ofrecer las condiciones de trabajo exigentes que influyan positivamente que nos lleven de manera progresiva al crecimiento de la empresa, es así como el lugar se ve reflejado como el ambiente organizacional, según Chiavenato (2015), como la atmósfera psicológica particular ligada a la satisfacción de las necesidades humanas de sus miembros. De otro lado Bada et al. (2020) menciona que el ambiente organizacional, determina y condiciona el proceder de los colaboradores en la corporación, motivando positivamente o desmotivando en cuanto a las actividades que se encuentran realizando, consecuentemente contribuyen a un medioambiente positivo o negativo, puesto que contribuyen a los colaboradores para realizar su trabajo. Así mismo Valenzuela et al. (2019) menciona que esto impulsa a realizar una relación entre el proceso técnico y ser humano, así como el medio ambiente, donde es muy particular para cada persona, vale decir que el ambiente dependerá de muchos factores como la percepción que la persona tenga del mismo, es decir se encuentra como mediador del agente y la organización y colaboradores (Pedraza, 2018).

En conclusión, las instituciones son responsables en suministrar un eficaz ambiente donde permita desarrollarse y tener una capacidad de adaptación social a cada uno de sus trabajadores proporcionando una motivación, una buena remuneración y beneficios sociales, procurando que los colaboradores se desarrollen tanto en la profesión y personalmente el cual permitirá que el trabajador rinda más de acuerdo a sus labores encomendadas. (Simbron-Espejo y Sanabri-Boudri, 2020).

El establecimiento de un orden teórico para la sustentación de las diferentes características de la investigación parte del análisis de las dos variables de manera ordenada.

En donde la identificación del clima organizacional parte de la conducta del estudio para identificar al individuo dentro de una organización por lo que se debe tener en consideración y entender los procesos de mejora para un rendimiento adecuado en los diferentes servicios donde se desenvuelva de manera laboral

Las organizaciones establecen una dinámica para cada trabajador en donde crea una serie de estrategias y procesos administrativos para la creación de los diferentes hábitos y las formas para que cada trabajador pueda ejercer sus actividades, todo este conjunto de elementos van direccionados a resolver los problemas de la organización los que van a estar presentes de manera reciente durante los últimos años debido a que se han identificado una diversidad de trabajadores con características diferentes.

Vedana y Zanetti (2019) Enfermería es una materia comunitaria que guía hacia mejorar de la salud y las patologías, es decir trata de enfrentar las necesidades de que demandan la sociedad dando a saber de ello, a través el discernimiento desde la perspectiva de la vida, muerte, sociedad, cultural, como realidad del entorno e importante en el cambio de la sociedad.

Cáceres, et al. (2019) manifestaron que la presencia de estas características puede identificar las diferentes actitudes favorables o desfavorables que se pueden presentar dentro de una organización de manera directa o indirecta, por todo estos identifican los siguientes procesos para un análisis adecuado: Cognoscitivo: es el proceso de la actividad que se basa en los procesos culturales y con las actividades, al establecer los diferentes conocimientos que se van flexibilizando para adquirir una serie de procesos en relación con las actividades que realicen.

Rodríguez et al. (2020) mencionaron respecto a lo afectivo: son los procesos que van a preceder a las impresiones que se identifican en las personas de tipo emocional las formas de interrelación como se dan entre hijos y padres, alumnos y profesores.

Con relación al proceso conductual, esto se basa en los procedimientos mentales y conductuales que puede tomar una persona de manera intencional y la predisposición que se va a presentar a la realización de una actividad específica. (Torres et al. 2020)

VI. CONCLUSIONES

Primera: respecto al clima organizacional y actitudes del personal de enfermería se halló un coeficiente de correlación de $r=0,992$, con un $p=0,000$ ($p<0,05$), donde se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe una correlación muy alta entre clima organizacional y actitudes del personal de enfermería.

Segunda: respecto la realización personal y actitudes del personal de enfermería se observó un coeficiente de correlación de $r=0,654$, con un $p=0,000$ ($p<0,05$), donde se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe una correlación moderada entre realización personal y actitudes del personal de enfermería.

Tercera: respecto al involucramiento laboral y actitudes del personal de enfermería se observó un coeficiente de correlación de $r=0,0360$, con un $p=0,006$ ($p<0,05$), donde se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe una correlación muy baja entre involucramiento laboral y actitudes del personal de enfermería.

Cuarta: respecto a supervisión y actitudes del personal de enfermería, se observó un coeficiente de correlación de $r=0,573$, con un $p=0,000$ ($p<0,05$), donde se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe una correlación moderada entre supervisión y actitudes del personal de enfermería.

Quinta: respecto a comunicación y actitudes del personal de enfermería se observó un coeficiente de correlación de $r=0,816$, con un $p=0,000$ ($p<0,05$), donde se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe una correlación alta entre comunicación y actitudes del personal de enfermería.

Sexta: respecto a condiciones laborales y actitudes del personal de enfermería se observó un coeficiente de correlación de $r=0,877$, con un $p=0,000$ ($p<0,05$), donde se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe una correlación alta entre condiciones laborales y actitudes del personal de enfermería.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: siendo el clima organizacional relacional con las actitudes del personal de enfermería es preciso procurar que la amabilidad y la cordialidad se mantengan siempre en el centro laboral.

Segunda: siendo la realización personal relacional con las actitudes del personal de enfermería, en la institución de estudio es necesario propicien el desarrollo profesional permanente de modo que se sienta anímicamente realizado cumpliendo su trabajo.

Tercera: siendo el involucramiento laboral relacional con las actitudes del personal de enfermería es preciso procurar que el personal se sienta motivado para que se involucre atendiendo a cada paciente.

Cuarta: siendo la supervisión relacional con las actitudes del personal de enfermería es preciso que la supervisión procure la promoción y la mejora continua del personal.

Quinta: siendo la comunicación relacional con las actitudes del personal de enfermería es preciso procurar que la comunicación sea lo más fluida posible.

Sexta: siendo las condiciones laborales relacional con las actitudes del personal de enfermería es preciso procurar que las condiciones sean las óptimas para la atención a los pacientes.

REFERENCIAS

- Abadiga, M., Nemera, G., Hailu, E., Mosisa, G. (2019). Relationship between nurses' perception of ethical climates and job satisfaction in Jimma University Specialized Hospital, Oromia region, south west Ethiopia. *BMC Nursing*. <https://doi.org/10.1186/s12912-019-0365-8>
- Ardinez, O. y Gutiérrez, J. (2014). Evaluación de la influencia del clima laboral en la motivación y satisfacción del personal técnico–científico y administrativo de una institución de salud de tercer nivel en el municipio de san juan del cesar – La Guajira. 2014. *Universidad de Cartagena*.

[https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/2782/evaluaci%
c3%93n%20de%20la%20influencia%20del%20clima%20laboral%
20en%20la%20motivaci%c3%93n%20y%20satisfacci%c3%93n%20del
%20personal%20t%
c3%89cnico%e2%80%93cient%
c3%8dfico%20y%20administrat.pdf?sequence=1&isallowed=y](https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/2782/evaluaci%c3%93n%20de%20la%20influencia%20del%20clima%20laboral%20en%20la%20motivaci%c3%93n%20y%20satisfacci%c3%93n%20del%20personal%20t%c3%89cnico%e2%80%93cient%c3%8dfico%20y%20administrat.pdf?sequence=1&isallowed=y)
- Bada, Salas, Castillo, Arroyo, & Carbonell. (2020). *Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos*. *MediSur*.
<http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4621/3334>
- Cartagena, & Peña. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de central de esterilización del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins – ESSALUD*. Lima. 2018. Obtenido de Repositorio institucional – UNAC:
<http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/4138>
- Castillo, Medina, Bernardo, Reyes, & Ayala. (2019). *Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú*. Obtenido de Revista Cubana de Salud Pública:
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-
34662019000200004](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662019000200004)
- Elgegren, U. (2017). Fortalecimiento del clima laboral organizacional en

establecimiento de salud. *Unife*.

Fernández, J., García, L., García, M. L., Fernández, A., Lozano, T., y Rubio, A. (2020). Actitudes y afrontamiento ante la muerte en el personal de enfermería. *Tiempos de enfermería y salud*, 1(2), 29-35.

<https://tiemposdeenfermeriaysalud.es/journal/article/view/63>

García-Martínez, & Meseguer-Liza. (2018). *Actitudes de enfermeras de urgencias ante el concepto de reanimación presenciada*. Obtenido de Revista Latino-Americana de Enfermagem: <https://doi.org/10.1590/1518-8345.1382.3055>

Iglesias, Torres, & Mora. (2020). *Estudios de clima organizacional: Revisión integrativa*. *MediSur*.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000601189

Lapo. (2018). *Influencia del clima organizacional en las actitudes laborales y en el comportamiento pro-social de los profesionales de la salud—ProQuest*. <https://www.proquest.com/openview/5ada20c71105e8fd1e1f3509c218d653/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>

Lazaro, & Isla. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del Hospital Regional de Ica, diciembre 2020*. Universidad Autónoma de Ica. : <http://localhost/xmlui/handle/autonomadeica/1104>

Lévano, & Cecilia. (2007). *Investigación cualitativa: Diseños, evaluación del rigor metodológico y retos*. *Liberabit*.

Mamani. (2021). *Estrés laboral y actitudes durante la pandemia COVID-19 del personal de enfermería a nivel de la micro-red de salud Cono Norte de Tacna, 2021*. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/4665>

Marín. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería durante la pandemia en un establecimiento MINSA, Chiclayo*. *Repositorio Institucional - UCV*.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79783>

Medina, Medina, Torres, Sosa, Chale, & Chaparro-Díaz. (2021). *Actitudes hacia la vejez y actitudes hacia la sexualidad del adulto mayor en estudiantes y profesionales de enfermería*. Obtenido de Gerokomos: <https://doi.org/10.4321/s1134-928x2021000100005>

Mendez Jimenez, V. A. (2012). *Cómo influye el Clima Laboral en la Motivación de las y los trabajadores del Departamento de Desarrollo Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana*. Library.

Mengarelli, Calvelo, Zacharías, & Garibotti. (2018). *Clima organizacional en servicios de Enfermería en un hospital público en Argentina*. Obtenido de Metas de enfermería.

Molina, N. y Oquendo, Y. (2020). Conocimiento, actitudes y practicas sobre la adherencia al lavado de manos en personal de salud. *Revista Cubana de Pediatría*, vol.92, n.2, e938. Scielo. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0034-75312020000200011

Nieto, & Guerrero. (2018). *El Clima Organizacional Desde el Enfoque de Litwin y Stringer en Relación con la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería que Labora en el Hospital Cayetano Heredia, Año 2015*. Obtenido de Universidad Privada Norbert Wiener: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/2936>

Ñique. (2020). *Clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidado intensivos. Hospital Essalud Trujillo – 2019*. Obtenido de Repositorio Institucional - UCV: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47472>

Ojeda, Podestá , Ruiz, Ojeda, Podestá, & Ruiz. (2021). *Clima organizacional y cultura de seguridad de enfermería en un Instituto de Salud Materno Perinatal*. Obtenido de Revista Cubana de Enfermería: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-

03192021000200004&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Parrado. (2021). *Clima Organizacional en Médicos y Enfermeras del Hospital de Villavicencio*.

https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/33133/1/2021_clima_organizacional_medicos.pdf

Pedraza. (2021). *Conocimientos y actitudes del personal de salud, hacia la aplicación de medidas de bioseguridad del Hospital Santa María de Cutervo*. Obtenido de Repositorio Institucional - UCV: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74403>

Pérez. (2022). *Liderazgo transformacional y clima organizacional del personal en enfermería servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021*.

Obtenido de Repositorio Institucional - UCV.: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85976>

Ramírez. (2021). *Clima organizacional y factores asociados a la insatisfacción laboral de personal de enfermería. un análisis multivariado*. *Revista Mexicana de Enfermería Cardiológica*. <http://revistamexicanadeenfermeriacardiologica.com.mx/index.php/RevMexEnferCardiol/article/view/152>

Ramos, & Limachi. (2022). *Estrés laboral y actitudes durante la pandemia COVID-19 del personal de enfermería a nivel de la micro-red de salud Cono Norte de Tacna, 2021*. Obtenido de Revista Muro de la Investigación: <https://doi.org/10.17162/rmi.v7i1.1690>

Rivera, Rincón, & Flórez. (2018). *Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE*. *Revista Espacios*. Obtenido de <https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/2166>

Santillan, & Muñoz. (2020). *Clima organizacional y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Hospital de Jaén*. Obtenido de Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades: <https://doi.org/10.25127/rcsh.20203.569> 43

- Simbron-Espejo, & Sanabria-Boudri. (2020). *Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. CIENCIAMATRIA*. Obtenido de <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>
- Solis. (2022). Obtenido de Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Regional del Cusco, 2021.Repositorio Institucional - UCV: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79688>
- Solorzano. (2019). *Carga laboral y actitud del personal de enfermería frente al paciente de UCI en un Hospital del MINSA, Lima – 2019*. Obtenido de Repositorio Institucional - UCV. : <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38685>
- Sukier, Hernandez-Fernandez, Portillo-Medina, Valle-Ospino, Garcia, & Garcia-Guillany. (2018). *Marketing estratégico: Una mirada desde el contexto de la empresa familiar*. Obtenido de Revista ESPACIOS: <http://www.revistaespacios.com/a18v39n44/18394409.html>
- Vásquez, López, Ayay, & Alvarado. (2021). *Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. Obtenido de https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318
- Vedana, & Zanetti. (2019). *Actitudes de estudiantes de enfermería relacionadas al comportamiento suicida. Revista Latino-Americana de Enfermagem*. Obtenido de <https://doi.org/10.1590/1518-8345.2842.3116>
- Velazquez, & Benitez. (2020). *Actitudes del personal de enfermería en el hogar ante la pandemia COVID-19*.
- Zapata. (2022). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital público*. Obtenido de <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/7491>

ANEXOS

Anexo A

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Clima organizacional	Clima organizacional es evidente el cambio temporal de las actitudes de las personas, esto puede deberse a diferentes razones: los días de pago, días de cierre mensual, entrega de aguinaldos, incremento de salarios, reducción de personal, cambio de directivos.	Es el clima que se clasifica dentro de los patrones establecidos en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional de Ica en un periodo determinado.	Realización personal	Mejora personal	2, 4	Ninguno Poco Regular Mucho Siempre
			Involucramiento laboral	Mejora profesional	1, 3	
			Supervisión	Compromiso e identificación con la organización	5, 6, 7	
			Comunicación	Fluidez de la comunicación	8, 9, 10, 11	
			Condiciones laborales	Elementos materiales	12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19	

Actitudes del personal de enfermería	Es el comportamiento de una persona, el comportamiento que emplea el profesional de enfermería frente a un paciente.	Es el comportamiento de una persona, el comportamiento que emplea el profesional de enfermería frente a los pacientes que ingresan a la unidad de cuidados intensivos.	Cognoscitiva	Actitud positiva	22, 29, 33,34, 35	Ninguno Poco Regular Mucho Siempre
			Afectiva	Actitud indiferente	20,24,26,36	
			Conductual	Actitud negativa	21,23,25,27,28,30,31,32	

Anexo B

Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<p>OG: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y las actitudes del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional de Ica?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>identificar la relación del clima organizacional sobre las actitudes del personal de enfermería en el servicio de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional de Ica.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>H1: el clima organizacional se relaciona en las actitudes del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional de Ica</p> <p>H0: el clima organizacional no se relaciona en las actitudes del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional de Ica.</p>	<p>Variable</p> <p>Clima organizacional</p>	<p>Realización personal</p> <p>Involucramiento labora</p> <p>Supervicion</p> <p>Comunicación</p> <p>Condiciones laborales</p>	<p>Mejora personal</p> <p>Mejora profesional</p> <p>Compromiso e identificación con la organización</p> <p>Fluidez de la comunicación</p> <p>Elementos materiales</p>	<p>Enfoque de investigación</p> <p>Cuantitativo</p> <p>investigación básica.</p>

<p>Problemas específicos</p> <p>01: ¿Cuál es la relación entre la dimensión realización personal y las actitudes del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional de Ica?</p> <p>2: ¿Cuál es la relación entre la dimensión de involucramiento personal y las actitudes del personal de enfermería en el servicio de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional de Ica?</p> <p>03: ¿Cuál es la relación entre la dimensión supervisión y las actitudes del personal de</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>01: determinar la relación entre la dimensión realización personal y las actitudes del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional de Ica</p> <p>02: determinar la relación entre la dimensión de involucramiento personal y las actitudes del personal de enfermería en el servicio de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional de Ica</p> <p>03: determinar la relación</p>	<p>Hipotesis específica</p> <p>H1: Existe relación entre la dimensión realización personal y las actitudes del personal de enfermería en el servicio de unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional de Ica</p> <p>H2: Existe relación entre la dimensión involucramiento personal y las actitudes del personal de enfermería en el servicio de unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional de Ica</p> <p>H3: Existe relación entre la dimensión supervisión y las</p>	<p>Actitudes del personal de enfermería</p>	Cognoscitiva	Actitud positiva	<p>Nivel de investigación descriptiva correlacional</p> <p>diseño de investigación no experimental descriptiva</p> <p>método de investigación hipotético deductivo</p> <p>poblacion de estudio (58 universo total)</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario Clima organizacional</p> <p>Sonia Palma Carrillo con 19 items</p> <p>Y Actitudes del personal de Enfermeria con</p>
				Afectiva	Actitud indiferente	
				Conductual	Actitud negativa	

<p>enfermería en el servicio de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional de Ica?</p> <p>04: ¿Cuál es la relación entre la dimensión comunicación y las actitudes del personal de enfermería en el servicio de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional de Ica?</p>	<p>entre la dimensión supervisión y las actitudes del personal de enfermería en el servicio de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional de Ica</p> <p>04: determinar la relación entre la dimensión comunicación y las actitudes del personal de enfermería en el servicio de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional de Ica</p>	<p>actitudes del personal de enfermería en el servicio de unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional de Ica</p> <p>H4: Existe relación entre la dimensión comunicación y las actitudes del personal de enfermería en el servicio de unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional de Ica.</p>				<p>17 items</p> <p>(Escala Likert)</p> <p>Nunca</p> <p>Poco</p> <p>Regular Mucho</p> <p>Siempre</p> <p>Muestra</p> <p>Personal de Enfermeras del servicio de UCI</p> <p>Técnica encuesta</p>
--	---	--	--	--	--	--

ANEXO C
INSTRUMENTO DE MEDICIÓN
CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Buen día, estamos realizando un trabajo de investigación para determinar la relación que existe entre Clima organizacional y las actitudes del personal de enfermería del Hospital regional de Ica; por lo que solicito su colaboración; y responda con total sinceridad las preguntas del siguiente cuestionario. La información será totalmente Anónima.

INSTRUCCIONES: Cada pregunta contiene cinco alternativas, marcar con un aspa (X) la que considere pertinente; importante responder todas las preguntas.

ESCALA DE VALORACIÓN

Nunca	Poco	Mucho	Siempre
1	2	3	4

I. Genero

Masculino
Femenino

II. EDAD

() 25-30 () 30-35 () 35-40
() 40-45 () 45-50 () 55 a Más

III. Estado Civil

() Soltera(o) () Casada(o) () Conviviente

IV. ¿Qué profesion tiene ud?

.....

V. ¿Cuál es el grada academico mas alto que Ud, Alcanzo?

Titulo Profesional Especialidad Magister Doctorado

VI. Condicion laboral

Nombrada(o) Contratada(o)

VII. Tiempo de Servicio

Menor de 5 años 5 a 10 años 10 a más

	(1)	(2)	(3)	(4)
1.- Está identificado con los logros de la organización				
2.- Tiene las facilidades para acceder a la información que necesita para realizar sus labores				
3.- Tiene posibilidad de crecer profesionalmente en la organización				
4.- El encargado facilita el soporte necesario para sobreponerse a los problemas que se presentan				
5.- Existe solidaridad laboral entre sus colegas de trabajo				
6.- El líder de los enfermeros se preocupa por los logros de los colaboradores				
7.- Cada trabajador busca alcanzar sus objetivos señalados				
8.- La organización está en constante mejora de la metodología laboral				
9.- Al realizar tus labores considera que la comunicación es apropiada				
10.- Considera Ud. Como enfermera que la finalidad de su labor es alcanzable				
11.- Como enfermera cumple con las metas propuestas para los pacientes				
12.- Considera Ud. Que la enfermera cumple un rol, singular en el fortalecimiento de la organización				
13.- La supervisión que se realiza a sus labores contribuye con la mejora en el rendimiento de su trabajo				
14.- En su grupo de trabajo existe un buen clima laboral				
15.- Considera Ud. Que los profesionales de enfermería tienen la determinación de actuar con compromiso				
16.- Se reconoce el ejercicio de un trabajo eficiente				
17.- Los colaboradores se identifica con los objetivos de la organización				
18.- Están en constante actualización para ejecutar un trabajo eficiente				
19.- Cuenta con medios de comunicación eficiente				

Gracias por su participación

CUESTIONARIO DE ACTITUDES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA

ÍTEM	1	2	3	4
20. Al momento de cometer un desatino es sujeto de muchas censuras				
21. La labor encomendada realiza eficientemente				
22. Como profesional en enfermería considera que requiere más praxis				
23. Realiza el ejercicio de la enfermería sin contratiempos				
24. Al realizar el desarrollo de su trabajo siente aspereza, cólera				
25. Al desempeñar sus labores tiene diferencias				
26. En el desarrollo de su trabajo procura realizarlo solo				
27. Durante su jornada laboral tiende el aislamiento de los demás				
28. En el desarrollo de su trabajo siente desinterés al ejecutarlo				
29. Tiene el interés necesario al momento de ejercer sus labores de enfermería				
30. La exigencia que ejerce la líder de las enfermeras es demasiado				
31. Con facilidad se relaja en cualquier circunstancia que se presente				

32.En su centro de trabajo se concentra con facilidad,				
33.En su labor de enfermería siente que se desgasta mentalmente				
34.Considera que la documentación de los pacientes es demasiado				
35.Le es fácil el proceso de la información de tal modo que es suficiente memorizar				
36.La infraestructura de la institución le motiva a desarrollar sus actividades				

Fuente:Martin y Salovey (2018) modificado por Meza (2022)

ANEXO D

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO – 04 JUECES EXPERTOS



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION 1: REALIZACIÓN PERSONAL								
1	Se siente comprometido con el éxito en la Institución	X		X		X		
2	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo	X		X		X		
DIMENSION 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL								
3	Existen oportunidades de progresar en la institución	X		X		X		
4	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	X		X		X		
DIMENSION 3: SUPERVISION								
5	Los colegas de trabajos cooperan entre si	X		X		X		
6	El jefe de enfermería se interesa por el éxito de sus empleados	X		X		X		
7	Cada personal de enfermería asegura sus niveles de logro en el trabajo	X		X		X		
DIMENSION 4: COMUNICACIÓN								
8	En la Institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo	X		X		X		
9	En mi servicio, la información influye adecuadamente	X		X		X		
10	Como personal de enfermería los objetivos de trabajos son retadores	X		X		X		
11	Como personal de enfermería cumplimos los objetivos y las acciones con cada paciente	X		X		X		
DIMENSION 5: CONDICIONES LABORALES								
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la Institución	X		X		X		
13	La supervisión que se hace del trabajo, Ayuda a mejorar las intervenciones de enfermería	X		X		X		
14	En el equipo de trabajo, existe una relación armoniosa	X		X		X		
15	El personal de enfermería tiene la oportunidad de tomar decisiones en las intervenciones con responsabilidad	X		X		X		
16	Se valora los altos niveles de desempeño	X		X		X		
17	Los trabajadores están comprometidos con la Institución	X		X		X		
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo	X		X		X		
19	Existen suficientes canales de comunicación	X		X		X		



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ACTITUDES DEL PERSONAL DE ENFERMERIA

Nº	DIMENSIONES / Items	SI		NO		SI		NO	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO		
DIMENSION 1: COGNOSITIVA									
1	Como enfermera percibe que le falta experiencia práctica	X		X		X			
2	El nivel de atención requerido para la ejecución de trabajo como personal de enfermería	X		X		X			
3	Su labor como personal de enfermería le genera desgaste mental	X		X		X			
4	La cantidad de documentos que se genera por cada paciente es demasiado	X		X		X			
5	Percibo a la muerte como un paso a la eternidad	X		X		X			
6	El procesar la información es sencilla, se evita la memorización	X		X		X			
DIMENSION 2: AFECTIVA									
13	Cuando comete algún error recibe diversas críticas	X		X		X			
14	Prefiero morir a vivir sin calidad de vida	X		X		X			
15	Durante su jornada laboral experimenta sentimientos de agresividad o aumento irritabilidad	X		X		X			
16	Hay momentos en que la muerte puede ser un alivio ante el sufrimiento	X		X		X			
17	Durante su jornada laboral tiende el aislamiento de los demás	X		X		X			
18	El entorno físico le facilita el desarrollo	X		X		X			
DIMENSION 3: CONDUCTUAL									
24	El trabajo que me encomiendan hago de manera correcta	X		X		X			
25	Suele realizar su labor de enfermera sin interrupciones	X		X		X			
26	Durante su jornada laboral tiene conflictos o tendencia o polemizar o discutir	X		X		X			
27	Durante su jornada laboral tiende el aislamiento de los demás	X		X		X			
28	Durante su jornada laboral tiene desgano para cumplir sus funciones	X		X		X			
29	El nivel de atención requerido para la ejecución de trabajo como personal de enfermería es elevado	X		X		X			
30	Siente mucha presión como personal de enfermería de parte de la jefa de enfermeras	X		X		X			
31	Puede relajarse estar tranquila con facilidad en cualquier momento	X		X		X			
32	Tiene problema para concentrarse en su laboral de trabajo como personal de enfermería	X		X		X			

CERTIFICACION DE VALEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ACTITUDES DEL PERSONAL DE ENFERMERIA

DIMENSION 1: COGNOSITIVA		SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	Como enfermera percibe que le falta experiencia práctica						
2	El nivel de atención brindado para la atención de trabajo como personal de enfermería			X		X	
3	Su labor como enfermera le genera desgaste mental						
4	La cantidad de documentos que se genera por cada paciente es demasiado						X
5	Perseguir a la muerte como un paso a la vejez			X		X	
6	Ignorar la información es sencillamente evitar la memorización						X
DIMENSION 2: AFECTIVA		SI	NO	SI	NO	SI	NO
13	Cuando comete un error recibe críticas						X
14	Preferir morir a vivir sin calidad de vida						X
15	Durante su jornada laboral experimenta sentimientos de ansiedad o aumento de irritabilidad						X
16	Haber momentos en los que la muerte puede ser un alivio ante el sufrimiento						X
17	Durante su jornada laboral tiene el aislamiento de los demás						X
18	El entorno físico le facilita el desarrollo						X
DIMENSION 3: CONDUCTUAL		SI	NO	SI	NO	SI	NO
24	El trabajo que me recomiendan hacer de manera correcta						X
25	Suele realizar la labor de enfermera sin interrupciones						X
26	Durante su jornada laboral tiene conflictos o tendencia a enfamizar o discutir						X
27	Durante su jornada laboral tiene el aislamiento de los demás						X
28	Durante su jornada laboral tiene desganado para cumplir sus funciones	X					X
29	El nivel de atención requerido para la ejecución de trabajo como personal de enfermería es elevado	X		X		X	
30	Siente mucha presión como personal de enfermería de parte de la jefatura de enfermeras	X					X
31	Puede relajarse estar tranquila con facilidad en cualquier momento						X
32	Tiene dificultad para concentrarse en su laboral de trabajo como personal de enfermería	X					X

Observaciones (Preferir si hay suficiencia):

Opinión de aplicación: No aplicable / Aplicable después de corregir / No aplicable / Aplicado

Apellidos y nombres del Juez validador: **Y...** DNI: **9.999.999.999**

Especialidad del validador: **MO** de **ch.** de **IM** I.C.º/ID.º: **20.20**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Vanessa E. Vargas Gamboa
LICENCIADA EN ENFERMERIA

Firma del Experto validador
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ

Nº	DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL	DIMENSIONES / ITEMS					
		Peninend:at		Relevanzhat		Clard:tid	
		SI	No	SI	No	SI	No
1	DIMENSION 1: REALIZACION PERSONAL						
2	Se siente comprometido con el éxito en la institución			X			
	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo			X			
3	DIMENSION 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL						
4	Existen oportunidades de progresar en la institución						
	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan			X			
5	DIMENSION 3: SUPERVISIÓN						
6	Los colegas de trabajos cooperan entre sí	SI	No		No	SI	No
7	El jefe de enfermería se interesa por el éxito de sus empleados			X		X	
	Cada personal de enfermería asegura sus niveles de logro en el trabajo			X			
	DIMENSION 4: COMUNICACION						
9	En la institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo	SI	No	SI	No	SI	No
10	En mi servicio, la información fluye adecuadamente			X		X	
11	Como personal de enfermería los objetivos de trabajos son retadores			X		X	
	Como personal de enfermería cumplimos los objetivos y las acciones con cada paciente			X		X	
	DIMENSION 5: CONDICIONES LABORALES						
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la institución	SI	No	SI	No	SI	No
13	La supervisión que se hace del trabajo, ayuda a mejorar las intervenciones de enfermería			X		X	
14	En el equipo de trabajo, existe una relación armoniosa			X		X	
15	El personal de enfermería tiene la oportunidad de tomar decisiones en las intervenciones con responsabilidad			X		X	
16	Se valora los altos niveles de desempeño			X		X	
17	Los trabajadores están comprometidos con la institución			X		X	
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo			X		X	
19	Existen suficientes canales de comunicación			X		X	

CERTIFICADO DE VAUDEZDE CONTENIDODEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ACTITUDES DEL PERSONAL DE ENFERMERIA

Nº	DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ACTITUDES DEL PERSONAL DE ENFERMERIA	DIMENSIONES / ITEMS					
		SI		NO		SI	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
	DIMENSION 1: COGNOSITIVA						
2	Como enfermera siento que le falta experiencia y actúo como personal de enfermería						
3	Su labor como personal de enfermería se genera desahogo mental						
4	Lacantidad de documentos que se genera por cada paciente es demasiado						
5	Percebo a la muerte como un ritual a la espera						
6	El procesar la información es sencilla, se evita la memorización						
	DIMENSION 2: AFECTIVA						
13	Cuanto cometo al un error recibo críticas						
14	Prefero menos actividades de actividades de enfermería						
15	La buena nueva es un alivio ante el sufrimiento						
16	Deficiente su comunicación laboral tiene el aislamiento de los demás						
17	El entorno físico de trabajo es satisfactorio						
	DIMENSION 3: CONDUCTUAL						
24	Evalúo que me exhorto a hacer de manera correcta						
25	Suele reaccionar a la labor de enfermería sin interacciones o molestar o discutir						
26	durante su trabajo tiene el aislamiento de los demás						
27							
28	Durante su labor laboral me desahogo para cumplir sus funciones	X		X		X	
29	El nivel de comunicación requerido para la ejecución de trabajo como personal de enfermería es elevado						
30	Siento que como personal de enfermería de parte de la falta de enfermeras						
31	Siento mucha tranquilidad con facilidad en cualquier momento						
32	Prefero trabajar en su labor de trabajo como personal de enfermería						

CERTIFICADO DE VALUACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ACTITUDES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA

DIMENSION 1: COGNITIVA		SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	Como enfermera percibe que le falta experiencia	SI	NO	SI	NO	SI	NO
2	El nivel de atención requerido para la ejecución de trabajo como personal de enfermería	SI	NO	SI	NO	SI	NO
3	Su labor como Personal de enfermería le genera desajuste mental	SI	NO	SI	NO	SI	NO
4	La cantidad de documentos que se genera por cada paciente es demasiado	SI	NO	SI	NO	SI	NO
5	Percibo a la muerte como un paso a la eternidad	SI	NO	SI	NO	SI	NO
6	El exceso de información es sencilla, se evita la memorización	SI	NO	SI	NO	SI	NO
DIMENSION 2: AFECTIVA		SI	NO	SI	NO	SI	NO
13	Cuando comete algún error recibe críticas	SI	NO	SI	NO	SI	NO
14	Prefiero morir a vivir sin calidad de vida	SI	NO	SI	NO	SI	NO
15	Durante su jornada laboral experimenta sentimientos de agresividad o aumento de irritabilidad	SI	NO	SI	NO	SI	NO
16	Hay momentos en que la muerte puede ser un alivio ante el sufrimiento	SI	NO	SI	NO	SI	NO
17	Durante su jornada laboral tiende al aislamiento de los demás	SI	NO	SI	NO	SI	NO
18	El entorno físico le facilita el desarrollo	SI	NO	SI	NO	SI	NO
DIMENSION 3: CONDUCTUAL		SI	NO	SI	NO	SI	NO
24	El trabajo que me encomendan hago de manera correcta	SI	NO	SI	NO	SI	NO
25	Suele reaccionar su labor de enfermera sin interrupciones	SI	NO	SI	NO	SI	NO
26	Durante su jornada laboral tiene conflictos o tendencia a coartar o discutir	SI	NO	SI	NO	SI	NO
27	Durante su jornada laboral tiende al aislamiento de los demás	SI	NO	SI	NO	SI	NO
28	Durante su jornada laboral tiene dificultades para cumplir sus funciones	SI	NO	SI	NO	SI	NO
29	El nivel de atención requerido para la ejecución de trabajo como personal de enfermería es elevado	SI	NO	SI	NO	SI	NO
30	Siente mucha presión como personal de enfermería de parte de la Jefa de enfermeras	SI	NO	SI	NO	SI	NO
31	Puede relajarse estar tranquila con facilidad en cualquier momento	SI	NO	SI	NO	SI	NO
32	Tiene problema para concentrarse en su laboral de trabajo como personal de enfermería	SI	NO	SI	NO	SI	NO

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: O. (1/2) J. L. DNI: ...

Especialidad del validador: ... DRCID: ...

... de ... del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

[Firma]
Firma del Experto validador
Especialidad
Especialidad

ANEXO E

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Validez por juicio de expertos del instrumento “Clima Organizacional y Actitudes del personal de enfermería”

Experto validador	Grado Académico	Suficiencia	Aplicabilidad
Mg. Espinoza Tarque, Magdalena	Gestión de los servicios de la Salud	SI	Aplicable
Mg. Vargas Gamboa, Vanessa	Gestión de los servicios de la Salud	SI	Aplicable
Mg. Carrera Anchante, Luis Alberto	Gestión de los servicios de la Salud	SI	<i>Aplicable</i>
Mg. Espinoza Tarque, Jorge Luis	Gestión de los servicios de la Salud	SI	<i>Aplicable</i>



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JAIMES VELASQUEZ CARLOS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LAS ACTITUDES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DE ICA 2022", cuyo autor es MEZA PALOMINO YOSSELY MARGARITA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20 %, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 19 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JAIMES VELASQUEZ CARLOS ALBERTO DNI: 42762905 ORCID: 0000-0002-8794-0972	Firmado electrónicamente por: CJAIMESVE el 19- 08-2022 20:26:35

Código documento Trilce: TRI - 0420979