



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Gestión sanitaria y clima laboral en los servicios de enfermería de  
un Centro Hospitalario

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

**AUTORA:**

Ochante Arroyo, Sughey Amada (orcid.org/0009-0002-8964-8307)

**ASESORES:**

Dra. Palomino Tarazona, Maria Rosario. (orcid.org/0000-0002-3833-7077)

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**

**2023**

## **DEDICATORIA**

A mis padres y mi linda familia que siempre están a mi lado le dedico todo mi esfuerzo y trabajo la realización de esta tesis.

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero dar gracias a Dios por permitirme realizar esta tesis y a mi familia por tener la paciencia y brindarme el apoyo incondicional.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS .....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	13
3.2. Variables y operacionalización .....	14
3.3. Población, muestra y muestreo .....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	15
3.5. Procedimientos .....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS .....	19
V. DISCUSIÓN .....	29
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES.....	35
Referencias.....	36
Anexos.....	42

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01: Validadores de los instrumentos.....	25
Tabla 02: Coeficientes de confiabilidad de los instrumentos .....	26
Tabla 03: Gestión sanitaria en los servicios de enfermería de un Centro Hospitalario.....	28
Tabla 04: Dimensiones de gestión sanitaria en los servicios de enfermería de un Centro Hospitalario .....	29
Tabla 5: Clima laboral en los servicios de enfermería de un Centro Hospitalario 30	
Tabla 6: Dimensiones de clima laboral en los servicios de enfermería de un Centro Hospitalario .....	31
Tabla 7: Prueba de normalidad .....	32
Tabla 8: Relación entre la gestión sanitaria y el clima laboral en los servicios de enfermería de un Centro Hospitalario. ....	33
Tabla 9: Relación entre la planeación y el clima laboral en los servicios de enfermería de un Centro Hospitalario .....	34
Tabla 10: Relación entre la organización y el clima laboral en los servicios de enfermería de un Centro Hospitalario .....	35
Tabla 11: Relación entre la dirección y el clima laboral en los servicios de enfermería de un Centro Hospitalario. ....	36
Tabla 12: Relación entre el control y el clima laboral en los servicios de enfermería de un Centro Hospitalario. ....	37

## RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre la gestión sanitaria y el clima laboral en los servicios de enfermería de un Centro Hospitalario. Metodología: Enfoque cuantitativo, tipo básica, diseño correlacional, población 120 participantes. Los instrumentos fueron elaborados por la autora, se sometió a la evaluación de jueces de expertos y la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach que arrojó 0,810 para el instrumento de gestión sanitaria y 0,879 para el instrumento de clima laboral. Para el análisis inferencial se utilizó la prueba de coeficiente de correlación de Rho Spearman Resultados: se encontró relación entre la gestión sanitaria y el clima laboral ( $p=0.004<0.05$ ). Por otro lado, en las dimensiones planeación y el clima laboral ( $p=0.019<0.05$ ). Organización y el clima laboral ( $p=0.025<0.05$ ). Dirección y el clima laboral ( $p=0.017<0.05$ ). Control y clima laboral valor de significancia de ( $p=0.003<0.05$ ). Conclusión: Existe relación entre la gestión sanitaria y el clima laboral en los servicios de enfermería de un Centro Hospitalario.

Palabras clave: Gestión sanitaria, clima laboral, enfermería.

## ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between health management and the work environment in the nursing services of a Hospital Center. Methodology: Quantitative approach, basic type, correlational design, population 120 participants. The instruments were elaborated by the author, they were submitted to the evaluation of expert judges and the reliability by means of Crobach's Alpha, which yielded 0.810 for the health management instrument and 0.879 for the labor climate instrument. For the inferential analysis, the Rho Spearman correlation coefficient test Results: a relationship was found between health management and the work environment ( $p=0.004<0.05$ ). On the other hand, in the planning and work environment dimensions ( $p=0.019<0.05$ ). Organization and work environment ( $p=0.025<0.05$ ). Management and work environment ( $p=0.017<0.05$ ). Control and work environment significance value of ( $p=0.003<0.05$ ). Conclusion: There is a relationship between health management and the work environment in the nursing services of a Hospital Center.

Keywords: Health management, work environment, nursing.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Según, Del Ángel et al., (2020) la gestión sanitaria se basa en brindar orientación y lidera la administración a nivel organizacional y sistémico; asimismo, se adoptan una visión holística de salud basándose en determinantes conductuales, sociales y ambientales. En este contexto, se incluyen a la prestación de atenciones primarias, secundaria y terciaria; lo cual se basa en el entorno de atención y generación de sinergia con políticas y áreas sociales (Guevara, 2022). No obstante, la gestión cursa con un aspecto sistemático, orientado al logro de objetivos mediante planeamiento, organización, dirección y control; y es por tal motivo, que la conducta de los colaboradores está vinculada al ambiente laboral (Rodríguez, 2020).

Según, Nakagawa et. al. (2022) con el tiempo, han surgido estilos y métodos innovadores para llevar a cabo los procedimientos administrativos, pero todo ello va en la dirección que demanda el proceso de globalización y demuestra que los progresos científicos y tecnológicos se mueven en vertiginosos paralelos (Guerra, 2021). En este sentido, la gestión del sector salud puede ser vista como actividades realizadas mediante proceso administrativo, y estas unidades pueden contribuir al fortalecimiento de la planificación, organización, ejecución y gestión (Rubio, 2018).

En países Latinoamericanos, más del 28% de los trabajadores sufre estrés por sobrecarga de trabajo, una señal desfavorable en relación a las acciones de gestión llevadas a cabo, al menos el 75% de los trabajadores reportan falta de planificación, liderazgo ineficaz y exceso de trabajo dentro de sus empresas (Ferraz et. al., 2020). A demás, diversos informes demuestran que la mayoría de los trabajadores dejan sus trabajos por obligación y no por motivos de profesión, debido a la ineficacia de la gestión como a la implementación de normas o políticas inflexibles dentro de la organización, que a menudo son inaceptables para los empleados (Balcazar, 2020).

No obstante, Estalella et. al., (2021) la crisis sanitaria plantea desafíos para la gestión eficiente y estratégica de los sistemas de salud, incluyendo adecuada infraestructura, la entrega de logística y equipos, medicamentos,



condiciones de bioseguridad del equipo de frente, protección de la salud y prevención de contagios. En esta perspectiva, una gestión sanitaria eficiente y oportuna satisface las demandas y necesidades que a su vez influye en su satisfacción tanto con la organización como con su empleo (Batista et. al., 2020).

Por otro lado, Ogata et. al., (2021) el ambiente laboral juega un papel crucial en una organización, dado que influye en la satisfacción laboral de los colaboradores y ejerce influencia sobre sus desempeños laborales. Los trabajadores comúnmente expresan insatisfacción con las condiciones de trabajo en las empresas, lo cual genera inquietud entre los líderes y gerentes de las organizaciones (Ayala, 2021). El esfuerzo del factor humano es fundamental para la dinámica organizacional. Por lo tanto, se debe priorizar la atención a los afiliados (Romero, 2019).

En el Perú, Suarez (2021) afirmó que el salario sigue siendo el criterio más importante para aceptar un trabajo, pero el 86 % de las personas informaron estar dispuestas a dejar su trabajo actual si las condiciones laborales no fueran favorables, y el 23 % de los trabajadores ponen como segundo lugar el clima laboral. De manera similar, casi el 80 % considera que la cultura organizacional estaba relacionada con su crecimiento en el trabajo. En tal sentido Smith et al. (2018) refiere el ambiente laboral como entorno físico y social en el personal lleva a cabo sus actividades de manera continua.

De manera similar, Castillo (2020) la gestión deficiente dentro de una unidad puede deberse a acciones no planificadas como; establecimiento de objetivos, no define de manera óptima las tareas de los colaboradores; estándares de calidad, limita el control de acciones; no posee una adecuada organización; no presentan un buen control, ello es debido a no presentan estándares establecidos.

A nivel local, en un Centro Hospitalario de Lima, el clima laboral negativo suele tener un impacto significativo en la motivación y satisfacción de los colaboradores, a su vez afecta la calidad de servicio brindada. Entre los principales problemas que afecta el clima laboral se puede resaltar la sobrecarga de trabajo, el personal sanitario a menudo se enfrenta a un exceso de trabajo, lo que puede provocar estrés, fatiga y desmotivación. Falta de recursos, los

servicios de salud a menudo carecen de recursos como personal, materiales y equipos. Conflictos interpersonales, los conflictos entre compañeros o con los superiores pueden crear un ambiente de trabajo tenso y motivador. Falta de oportunidades de crecimiento; entre otros.

Por lo expuesto se formula el problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión sanitaria y el clima laboral en los servicios de enfermería de un Centro Hospitalario?

El estudio se justifica a nivel teórico, se demostró evidencia empírica del desarrollo del conocimiento sobre la gestión sanitaria y clima laboral; servirá de base para futuras investigaciones. Además, los resultados permitirán a los gerentes a elaborar y poner en práctica estrategias con el objetivo de mejorar la administración de los recursos disponibles.

La justificación practica de presente estudio, permitirá promover capacitaciones adecuadas para la mejora de la gestión sanitaria con la finalidad de mejora de procesos administrativos que permitan mantener adecuados suministros para una atención sanitaria adecuada y por ende un mejor clima laboral.

La justificación metodológica del presente estudio presentó técnicas y métodos científicos que demostraron veracidad de los resultados; asimismo la autora adaptará un instrumento y lo someterá a validación; ello permitirá determinar la relación de las variables. Además los resultados, permitirá realizar una estrategia para lograr un adecuado nivel de gestión.

Con respecto al objetivo general se plantea: Determinar la relación entre la gestión sanitaria y el clima laboral en los servicios de enfermería de un Centro Hospitalario. Los objetivos específicos son: (1) Conocer la relación entre la planeación y el clima laboral en los servicios de enfermería de un Centro Hospitalario. (2) Conocer la relación entre la organización y el clima laboral en los servicios de enfermería de un Centro Hospitalario. (3) Conocer la relación entre la dirección y el clima laboral en los servicios de enfermería de un Centro Hospitalario. (4) Conocer la relación entre el control y el clima laboral en los servicios de enfermería de un Centro Hospitalario.

En relación a la hipótesis general se indica: Existe relación entre la gestión sanitaria y el clima laboral en los servicios de enfermería de un Centro Hospitalario. Asimismo, las hipótesis específicas son: (1) Existe relación entre la planeación y el clima laboral en los servicios de enfermería de un Centro Hospitalario. (2) Existe relación entre la organización y el clima laboral en los servicios de enfermería de un Centro Hospitalario. (3) Existe relación entre la dirección y el clima laboral en los servicios de enfermería de un Centro Hospitalario. (4) Existe relación entre el control y el clima laboral en los servicios de enfermería de un Centro Hospitalario.

## II. MARCO TEÓRICO

En Perú Qualitas et. al. (2021) en Ancash se propusieron conocer la asociación entre la gestión administrativa y el clima laboral. Se utilizó un enfoque cuantitativo para llevar a cabo este estudio descriptivo, correlacional. La muestra incluyó a un total de 99 trabajadores. Como resultados un 40% de los participantes considera regular, mientras que un 10% opina que la planeación es excelente. Por otro lado, un 6% de los investigados sostiene que la organización es excelente. Finalmente concluye demostrando asociación entre las variables planteada ( $p=0,000<0,05$ ). Por otro lado, Camborda (2021) en Lima se propuso identificar la asociación entre la gestión administrativa y clima laboral. El método de estudio fue cuantitativo, descriptivo correlacional. Participaron 80 colaboradores. Como resultados se evidencia existe relación entre la gestión administrativa ( $p= 0.589$ ), sus dimensiones; planificación ( $p=0.512$ ), dirección ( $p=0.648$ , control ( $p=0.461$ ) y clima laboral. Finalmente se concluyó que existe asociación entre la gestión administrativa y el clima laboral.

Vela (2020) realizó una investigación en Yrinacocha, con la finalidad de identificar la relación entre la gestión administrativa y la calidad de atención. Para ello empleó la metodología cuantitativa, tipo aplicada y diseño relacional. La muestra estuvo conformada por 250 participantes. Como resultados, la prueba de correlación de Spearman se encontró un valor de 0,520. Por ello se concluye que existe asociación entre las variables. Asimismo Chimchayán (2020) en Jaen realizó un estudio con la finalidad de identificar la asociación entre la gestión administrativa y clima laboral. Fue de enfoque cuantitativo. Los resultados revelaron que, en términos del nivel predominante en la gestión administrativa, se observó una mayor incidencia del nivel excelente, con un 56%. Concluyó demostrado asociación entre las variables ( $p=0,001$ ).

Oblitas (2020) en Lambayeque realizó un estudio con la finalidad de establecer la asociación entre el clima laboral y la satisfacción en profesionales de enfermería. Cuantitativo de tipo transversal y correlacional. La población total consistió en 45 participantes. Los resultados revelaron que, en cuanto al clima laboral, el 68% percibió como promedio, el 22% saludable y el 10% no favorable. Concluyó, que existe una asociación entre el clima laboral y la satisfacción de

los profesionales de enfermería ( $p= 0,031$ ). A nivel internacional Zambrano y Rosillo, (2023) en Argentina se propusieron analizar cómo el clima laboral influye en la calidad de atención. Utilizó un enfoque cuantitativo y descriptivo, así como un diseño correlacional. La población total consistió en 140 empleados. Los resultados obtenidos revelan deficiencias en aspectos como el trabajo en equipo, las oportunidades de crecimiento y la percepción laboral. En consecuencia, es crucial que el clima laboral mantenga una relación negativa que tenga un impacto en la atención brindada al usuario ( $p= - 0,014 < 0,05$ ).

Gómez et. al. (2022) en Ecuador se propusieron analizar la gestión administrativa y la calidad del servicio de emergencias. Para ello utilizó el enfoque cuantitativo, tipo descriptivo. Participaron 75 colaboradores. el 27% está muy de acuerdo en que la enfermera brinda un buen servicio de atención, mientras que el 48 % no muestra ni acuerdo ni desacuerdo en cuanto al tiempo de espera. La conclusión obtenida es que la implementación de una gestión administrativa adecuada es crucial para ofrecer un servicio de calidad en el ámbito de la salud de emergencia ( $p= -0,001 < 0,05$ ). Por otro lado, Caisa et. al. (2022) realizaron una investigación con el propósito de evaluar el efecto del clima laboral en la productividad de los empleados de una empresa. El enfoque metodológico utilizado fue cuantitativo, específicamente el análisis de correlación. La muestra de la encuesta estuvo compuesta por 25 empleados. Como resultado se encontró que el clima laboral de una empresa tiene un impacto positivo en la productividad a nivel empresa ( $p=0,000$ ), con un fuerte coeficiente de correlación de 74.5%. A pesar de que la empresa operó de acuerdo a lineamientos empíricos, se concluye que existen aspectos de la organización que necesitan mejorar, entre ellos: Motivación y Gestión del Desempeño.

Orna y Carlos (2021) en México se propuso identificar la asociación entre el clima laboral y la aparición del síndrome de burnout. Enfoque cuantitativo, no experimental para llevar a cabo este estudio. La muestra estuvo conformada por 60 participantes. Se observó que aproximadamente el 50% de los trabajadores experimentaron un clima laboral favorable, mientras que un 4% experimentaron un clima desfavorable. Se encontró que casi la mitad de los empleados

reportaron un clima laboral favorable, y alrededor de un tercio de ellos mostraron síntomas de agotamiento laboral moderado.

Ramón (2019) en Argentina realizó un estudio con la finalidad de describir las percepciones sobre el clima laboral que tienen los profesionales de enfermería. El método utilizado fue cuantitativo, descriptivo; contó con la participación de 70 colaboradores. Se utilizó un instrumento considerando las variables de organización, puesto de trabajo y entorno y condiciones laborales. Los resultados establecen condiciones de satisfacción respecto a los factores que influyen y determinan los aspectos positivos de un ambiente de trabajo saludable, tales como: Un estilo de liderazgo democrático que la mayoría aprueba. Sin embargo, algunos determinantes fueron desfavorables para un buen ambiente de trabajo, como la falta de recursos materiales, distorsiones en la comunicación y problemas interpersonales.

Para Chancafe et.al. (2020) la gestión sanitaria se enfoca en la administración y supervisión de los recursos y procesos en los centros de atención médica, con el objetivo de asegurar la prestación de servicios de alta calidad a los pacientes. Por otro lado Tumbaco y Quimiz et al. (2021) Resaltaron que la gestión de la salud incluye varias áreas, como la gestión de recursos humanos, la gestión financiera, la gestión operativa y la gestión de la calidad, cada una de estas áreas se centra en un aspecto específico de un centro de salud, pero todas están interrelacionadas para garantizar una atención de calidad al paciente y una gestión eficiente y eficaz de los recursos disponibles.

No obstante, la gestión sanitaria también se enfoca en mejorar continuamente los procesos y la eficiencia de las instalaciones de atención médica utilizando herramientas y técnicas de gestión como el análisis de datos, la gestión de proyectos y la mejora de procesos (Rojas et. al., 2020).

La gestión sanitaria se ha abordado desde diversas perspectivas y teorías, cada una con énfasis en diferentes aspectos de la gestión de las instituciones de salud, entre ellos tenemos a Drucker y Ferdinand (2003) resaltó la relevancia de la planificación estratégica en la administración de la salud, haciendo hincapié en su importancia y beneficios en la gestión sanitaria,

organizaciones de salud deben ser dirigidas por gerentes que sean capaces de establecer objetivos claros y medibles, y de implementar estrategias efectivas para lograrlos. Al respecto Porter (1985) propuso la teoría de la ventaja competitiva, en la que se enfoca en la importancia de la diferenciación y la innovación en la gestión sanitaria, las instituciones de salud deben diferenciarse de sus competidores mediante la oferta de servicios únicos y valiosos para los pacientes.

Según Matute y Murillo (2021) la gestión sanitaria es facultad plena de una organización poder definir, alcanzar y medir sus diversos objetivos mediante el uso adecuado de los recursos disponibles. Para asegurar que las funciones dentro de cada organismo o institución puedan desempeñarse adecuadamente, es fundamental implementar los diversos pasos que implica la planificación institucional (Rojaset al., 2020). En este sentido, los responsables de la administración se esfuerzan por facilitar estos trámites de una forma más sencilla ya la vez eficiente (Heredia Y Narváez, 2021).

Según Parra y Saldías (2020) la gestión en salud es una forma de identificar preferencias y comportamientos para movilizar los diferentes tipos de recursos y problemas de la agenda de salud, para encontrar soluciones a mediano plazo. Además, la atención de la salud incluye actividades específicas de planificación, organización, gestión y seguimiento para mejorar los indicadores de salud (Fernandez, 2021).

No obstante, este estudio se basa en la definición de Chiavenato, (2011) la gestión sanitaria es el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar el gasto de recursos financieros para alcanzar las metas planificadas. También es un conjunto de acciones que realizan los administradores del hospital para lograr objetivos y proteger los intereses de la institución (Villalobos, 2007).

Por otro lado Anzola (2010); Villalobos (2007) y Chiavenato (2011) propusieron cuatro dimensiones para la gestión: Planeación, organización, dirección y control.

La primera dimensión es la planeación, según Koontz et al. (2013) permite la utilización eficaz del capital humano y es relevante para los presupuestos y los

activos, especialmente cuando son escasos. Mejora la capacidad de transportar activos a su destino, mejorar la planificación detallada para la adquisición. Al respecto Puerto (2017) afirma que la planificación de la gestión incluye la identificación de los desafíos y oportunidades que enfrenta la organización, la definición de metas y objetivos a alcanzar, la evaluación de cursos de acción alternativos y la selección de las mejores opciones, y la asignación de los recursos necesarios para implementarlos.

Como segunda dimensión tenemos a la organización, según Villalobos (2007) es un proceso que permite, organizar y distribuir el trabajo, las responsabilidades y los recursos para lograr los objetivos propuestos. Asimismo Koontz et. al. (2013) afirmó que es esencial para establecer objetivos claros y medibles, definir estrategias efectivas para lograr y asignar los recursos necesarios para la implementación, además es fundamental para el éxito de una organización.

La tercera dimensión es la dirección, según Chiavenato (2011) es fundamental para garantizar la efectiva ejecución de los planes establecidos por los tomadores de decisiones, ya sean ellos mismos o delegados a trabajadores de la organización. Para lograr una gestión eficiente, es necesario realizar un seguimiento constante del cumplimiento de estas decisiones por parte de los responsables, ya que esto permite asegurar que se están logrando los objetivos y metas de la organización de manera efectiva (Anzola, 2010).

La cuarta dimensión es el control, para Chiavenato (2011) se enfoca en la evaluación del desempeño de la organización y la corrección de desviaciones para garantizar que se cumplan los objetivos y metas establecidos. Para Villalobos (2007) esta parte del proceso de control administrativo refuerza las actividades desarrolladas en la institución, este aspecto es responsable de medir y evaluar el desempeño y tomar acciones correctivas cuando sea necesario.

En la revisión teórica de clima laboral Kurt Lewin (como se cito en Bermejo et. al. 2022) propuso que se trata de interacciones entre las características personales de los empleados y el ambiente organizacional, además puede alterarse mediante la manipulación de los factores ambientales que lo influyen.



Wexley et al., (1992) señalo que el clima organizacional son las características del ambiente organizacional descrito por sus miembros, en este sentido, el clima organizacional se refiere al sistema formal en el que trabajan los colaboradores, el estilo informal de los gerentes y la influencia subjetiva que perciben los trabajadores en relación con los factores organizacionales; características del trabajo, condiciones de empleo, etc.

Para Lan et. al. (2020) el clima laboral se refiere a la percepción que tiene un empleado del ambiente de trabajo, o cómo se siente acerca de su trabajo, su lugar de trabajo y sus relaciones dentro de una organización. La cultura organizacional está influenciada por varios factores, incluida la cultura organizacional, el liderazgo, la comunicación, las políticas y los procedimientos, y los sistemas de recompensa (Bautista, 2020). Hellrieger y Slocun (como se cito en Dávila et. al., 2021) definió como el conjunto de percepciones fomentadas y socialmente compartidas por los trabajadores sobre sus características sociales, relativas y comunes relacionadas con el ambiente en el que se desempeñan y las características de la organización.

Por otro lado, Chiavenato (2011) el clima laboral se refiere al entorno interno de una organización, abarcando la atmósfera psicológica que se vive dentro de la misma, asimismo engloba diversos aspectos como la estructura, la tecnología, las políticas y los reglamentos institucionales, entre otros, que influyen en la situación general de la organización.

Al respecto Al Shbail (2020) propuso el termino clima laboral positivo y negativo, positiva se caracteriza por empleados dedicados, motivados y satisfechos, lo que puede conducir a una mayor productividad, creatividad y calidad del trabajo; por otro lado, un clima laboral negativa puede generar empleados desmotivados, insatisfechos y menos comprometidos, lo que puede conducir a una menor productividad, ausentismo y rotación. Los líderes organizacionales pueden mejorar la satisfacción y el desempeño de los empleados, por lo que es importante tomar medidas para crear una cultura organizacional positiva (Mutonyi et. al., 2020).

Según Brito Y Carrillo et. al. (2020) la mayoría de las definiciones conceptualizan una organización o entorno de trabajo como un conjunto de percepciones de los individuos sobre su entorno de trabajo interno. Estas percepciones reflejan las interacciones entre los elementos individuales y las funciones y procesos organizacionales (Li et. al., 2020). Aunque actualmente no existe un consenso completo sobre una definición única, el concepto ha inspirado varias explicaciones y operacionalización, no obstante el clima laboral se entiende más ampliamente como la variable que interviene entre el contexto de una organización y el comportamiento de sus miembros, tratando de captar o comprender cómo trabajan los empleados en una empresa u organización (Akrong et. al., 2022).

Por otro lado Peruzzo et.al. (2019) mencionó que un clima laboral positivo en el cuidado de la salud puede tener un impacto directo en la satisfacción laboral, la motivación y el compromiso de los trabajadores de la salud, lo que a su vez puede conducir a una mejor atención al paciente. Por otro lado, un entorno de trabajo negativo puede provocar una mayor rotación de personal, una mayor presión emocional y una mala calidad de la atención al paciente (Pinedo, 2021). Los factores que pueden influir en el entorno laboral sanitario incluyen la comunicación eficaz, la formación y el desarrollo profesional, la supervisión adecuada, el apoyo social y emocional y la participación en la toma de decisiones (Gracia et al., 2021).

El clima laboral se encuentra conformado por las siguientes dimensiones: identidad institucional, relaciones internas, disponibilidad de recursos, condiciones ambientales, reconocimiento, estabilidad laboral y remuneración. (Kurt Lewin citado por Bermejo et. al., 2022).

Identidad institucional, se refiere a cómo los empleados perciben y sienten la organización en la que trabajan, incluyendo su cultura, valores y prácticas. Además en esta dimensión se muestra el nivel de reconocimiento y apego que los empleados tienen hacia la empresa, así como sus actitudes y sentimientos hacia la misma (Chiavenato, 2011). Relaciones internas, se refiere a la forma en que los trabajadores de la salud interactúan entre sí y con los usuarios dentro de la institución; además el establecimiento de buenas relaciones interpersonales

es esencial para generar confianza y credibilidad, lo que se logra mediante demostraciones de confidencialidad, responsabilidad y empatía (Cunya, 2021).

Condiciones ambientales, son las condiciones confortables que se brindan en un establecimiento de salud en condiciones físicas; ventilación e iluminación, limpieza y orden del ambiente (Akrong et. al., 2022). El reconocimiento, se refiere al reconocimiento y aprecio que se otorga a los empleados por sus logros, realizaciones y aportes en el ambiente laboral; esta es una práctica clave de recursos humanos destinada a crear un ambiente de trabajo positivo y motivador al reconocer y recompensar a los empleados por sus esfuerzos y resultados (Chiavenato, 2011).

Estabilidad laboral, se refiere a situaciones en las que los empleados tienen una relación laboral estable y segura con su empleador (Akrong et. al., 2022). Remuneración, se entiende por remuneración la suma de las retribuciones económicas y no económicas que recibe un empleado a cambio del trabajo y servicios prestados a la organización (Cunya, 2021).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

Debido a su naturaleza, la investigación se clasifica como básica, ya que tiene como objetivo ampliar el conocimiento existente (Hernandez - Sampieri y Mendoza, 2018).

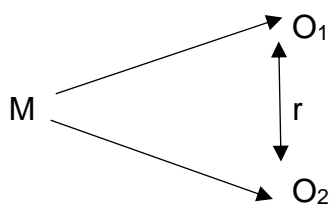
Cuantitativos, se centró en recopilar y analizar datos numéricos para abordar las preguntas de investigación y comprobar la validez de las hipótesis planteadas (Carrasco, 2005).

##### 3.1.2. Diseño de investigación

No experimental, ya que se llevará a cabo la observación de las variables de estudio en su entorno natural, sin intervenir o manipular deliberadamente las variables. Además, se emplea un enfoque transversal, ya que las variables se observaron en un único momento (Carrasco, 2005). Se sitúa en un nivel relacional, puesto que se busca establecer la relación entre las variables analizadas (Hernandez - Sampieri y Mendoza, 2018).

#### Figura 01.

*Esquema de diseño correlacional*



Donde:

M: Muestra

O: Observación de las variables

V1: Gestión sanitaria

V2: Clima laboral

r: Relación

### 3.2. Variables y operacionalización

#### Variable 1: Gestión sanitaria

**Definición conceptual:** La gestión sanitaria se encarga de administrar y supervisar los recursos y procesos en los centros de atención médica, con el objetivo de asegurar una atención de calidad al paciente y una gestión óptima de los recursos disponibles, de manera eficiente y efectiva (Chancafe et al., 2020).

**Definición operacional:** La gestión sanitaria implica garantizar que las actividades llevadas a cabo en un centro de salud se realicen de manera eficiente, incorporando la planeación, organización, dirección y control. El objetivo es proporcionar servicios de calidad que cumplan con los estándares establecidos (Chancafe et al., 2020).

**Indicadores:** Planeación, organización, dirección y control (Chancafe et al., 2020).

**Escala de medición:** Ordinal, esta escala implica una clasificación ordenada de los datos en categorías, pero también indica una relación de orden entre las categorías (Hernandez - Sampieri y Mendoza, 2018).

#### Variable 2: Clima laboral

##### Definición conceptual

Se refiere a la percepción que tiene un empleado del ambiente de trabajo, o cómo se siente acerca de su trabajo, su lugar de trabajo y sus relaciones dentro de una organización (Lan et. al., 2020).

##### Definición operacional

Conjunto de elementos que definen las condiciones y características del entorno de trabajo; estos factores se encuentran presentes dentro de la organización y tienen un impacto en cómo los empleados perciben su ambiente de trabajo; para ello se utilizara un instrumento de 32 items de tipo likert (Kurt Lewin citado por Bermejo et. al., 2022).

**Indicadores:** Entre ello tenemos la identidad institucional, relaciones internas, condiciones ambientales, reconocimiento, estabilidad laboral y remuneración (Kurt Lewin citado por Bermejo et. al., 2022).

**Escala de medición:** Ordinal, esta escala implica una clasificación ordenada de los datos en categorías, pero también indica una relación de orden entre las categorías (Hernandez - Sampieri y Mendoza, 2018).

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población**

La población fue de 120 profesionales de enfermería de un Hospital de Lima. Según Hernandez - Sampieri y Mendoza, (2018), la población es un conjunto de individuos que comparten características similares; asimismo el muestro es censal.

**Criterio de inclusión:** profesionales de enfermería contratados, presentar interés de participar en el estudio de forma voluntaria, tener el consentimiento informado firmado.

**Criterios de exclusión:** profesionales de enfermería con descanso médico, jefa o jefe de servicio y profesional de enfermería que no acepten resolver el cuestionario de forma voluntaria.

#### **3.1.1. Muestra**

Fue de 120 profesionales de enfermería de un Hospital de Lima. Según Hernandez - Sampieri y Mendoza (2018) una muestra se refiere a una porción o subconjunto seleccionado de una población más grande.

#### **3.1.2. Muestreo**

No aplica.

#### **3.1.3. Unidad de analisis**

Personal de enfermería de un Centro Hospitalario.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

El estudio utilizó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario para cada variable.

Para la variable gestión sanitaria, la autora adapto un instrumento, considerando las dimensiones propuestas por Anzola (2010); Villalobos (2007) y Chiavenato (2011). El instrumento consta de 20 items dividido en las siguientes

dimensiones: planeación (5 ítems), organización (5 ítems), dirección (5 ítems) y control (5 ítems). Asimismo, es de tipo Likert con cinco alternativas: nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre; y como resultado final: deficiente, regular y eficiente (Ver anexo 2).

Por otro lado para la variable clima laboral, la autora adaptó un instrumento, considerando las dimensiones Kurt Lewin (citado por Bermejo et al., 2022). El instrumento consta de 32 ítems dividido en las siguientes dimensiones: identidad institucional (6 ítems), relaciones internas (6 ítems), condiciones ambientales (7 ítems), reconocimiento (5 ítems), estabilidad laboral (5 ítems) y remuneración (3 ítems). Asimismo, es de tipo Likert con cinco alternativas: nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre; y como resultado final: bueno, regular y mala (Ver anexo 2).

La validación se realizó mediante la técnica de juicio de expertos, donde se evaluó el contenido de los instrumentos. Ellos indican que los instrumentos presentan claridad, relevancia y pertinencia.

**Tabla 01.**

*Validadores de los instrumentos*

<b>Apellidos y Nombres</b>	<b>Grado académico</b>	<b>Veredicto</b>
Jaimes Ríos Irma	Doctora	Aplicable
Jaimes Sambrano Milagros	Doctora	Aplicable
Flores Huamancuri Yin	Magister	Aplicable

Para evaluar la confiabilidad, se llevó a cabo una prueba piloto en la que participaron 20 usuarios de una institución que comparten características similares. Se obtuvieron los siguientes resultados para cada instrumento utilizado.

**Tabla 02.**

*Coefficientes de confiabilidad de los instrumentos*

Instrumento	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Gestión sanitaria	0,810	20
Clima laboral	0,879	32

### **3.5. Procedimientos**

El estudio inicio con el trámite de la carta de presentación para obtener la autorización para desarrollar el estudio en las instalaciones del hospital. Después de obtener la autorización correspondiente, se llevó a cabo la coordinación con los jefes de área para realizar la recolección y recopilación de datos.

Se abordo a los profesionales de enfermería en su servicio, se indico los objetivos de la investigación y se procedió a la firma del consentimiento informado.

La recolección de información dura 15 minutos, posterior a ello se procedió a ordenar la información obtenida.

Una vez obtenida la información, se procedió al procesamiento de los datos utilizando las herramientas de MS Excel e IBM SPSS V27.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Se realizó una base de datos en el programa Excel 2023, posterior fueron procesados en Software estadístico SPSS versión 27, se realizó el análisis descriptivo según los objetivos plateados, para ello se utilizó tablas cruzadas. Para el análisis inferencial se utilizó la prueba de coeficiente de correlación de Rho Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos**

Consentimiento informado: Antes de comenzar el estudio, se proporcionó a todos los empleados un formulario de consentimiento informado que detallaba los objetivos del estudio, los procedimientos involucrados y los posibles riesgos y beneficios. Los empleados tuvieron la oportunidad de revisar el formulario, hacer preguntas y dar su consentimiento voluntario y libremente.



Privacidad y confidencialidad: Se garantizó la confidencialidad de los datos recopilados. Todos los datos se almacenaron de manera segura y solo los investigadores autorizados tuvieron acceso a ellos. La información recopilada se utilizó únicamente con fines de investigación y se mantuvo en estricta confidencialidad (Castillo et al., 2010).

Respeto y equidad: Todos los participantes fueron tratados con respeto y equidad, sin importar su posición o cargo en la empresa. Se evitó cualquier forma de discriminación o trato injusto durante el estudio y se aseguró de que todos tuvieran igualdad de oportunidades para participar y expresar sus opiniones (Castillo et al., 2010).

Transparencia y honestidad: Los resultados del estudio se presentaron de manera transparente y honesta, sin distorsionar los hallazgos. Se compartieron los resultados tanto con los participantes como con la alta dirección de la empresa, para promover la transparencia y la toma de decisiones basada en evidencia (Pérez, 2018).

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 03.**

*Gestión sanitaria en los servicios de enfermería de un Centro Hospitalario*

		Frecuencia	Porcentaje
Gestión sanitaria	Eficiente	54	45,0
	Regular	57	47,5
	Deficiente	9	7,5
	Total	120	100,0

*Fuente:* Elaboración propia

En la tabla 3 se observa el nivel de gestión sanitaria en los servicios de enfermería de un Centro Hospitalario; existe percepción del 45% (n=54) respecto a nivel eficiente; nivel regular 47,5%(n=57) y nivel deficiente 7,5%(n=9), en el personal de enfermería.

**Tabla 04.**

*Dimensiones de gestión sanitaria en los servicios de enfermería de un Centro Hospitalario*

Dimensión	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Planeación	Eficiente	61	50,8
	Regular	45	37,5
	Deficiente	14	11,7
	Total	120	100,0
Organización	Eficiente	39	32,5
	Regular	59	49,2
	Deficiente	22	18,3
	Total	120	100,0
Dirección	Eficiente	34	28,3
	Regular	48	40,0
	Deficiente	38	31,7
	Total	120	100,0
Control	Eficiente	40	33,3
	Regular	51	42,5
	Deficiente	29	24,2
	Total	120	100,0

*Fuente:* Elaboración propia

En la tabla 4 se observa las diferentes dimensiones de gestión sanitario, en cuanto a la planeación el porcentaje representativo da el nivel eficiente 50,8% (n=61); en la dimensión organización el porcentaje representativo da el nivel regular 49,2% (n=59); en cuanto a la dimensión dirección el porcentaje representativo da el nivel regular 40% (n=48); finalmente la dimensión control el porcentaje representativo da el nivel regular 42,5% (n=51).

**Tabla 05.**

*Clima laboral en los servicios de enfermería de un Centro Hospitalario*

	Frecuencia	Porcentaje	
Clima laboral	Alto	43	35,8
	Medio	66	55,0
	Bajo	11	9,2
	Total	120	100,0

*Fuente:* Elaboración propia

En la tabla 5, se observa el clima laboral en los servicios de enfermería de un Centro Hospitalario; el 35,8% (n= 43) considera un nivel alto; el 55%(n=66) considera un nivel medio y el 9,2% (n=11) considera un nivel bajo.

**Tabla 06.**

*Dimensiones de clima laboral en los servicios de enfermería de un Centro Hospitalario*

Dimensión	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Identidad institucional	Alto	48	40,0
	Moderado	63	52,5
	Bajo	9	7,5
	Total	120	100,0
Relaciones internas	Alto	69	57,5
	Moderado	46	38,3
	Bajo	5	4,2
	Total	120	100,0
Reconocimiento	Alto	40	33,3
	Moderado	70	58,3
	Bajo	10	8,3
	Total	120	100,0
Estabilidad laboral	Alto	64	53,3
	Moderado	50	41,7
	Bajo	6	5,0
	Total	120	100,0
Remuneración	Alto	60	50,0
	Moderado	56	46,7
	Bajo	4	3,3
	Total	120	100,0

*Fuente:* Elaboración propia

En la tabla 6 se observa las diferentes dimensiones de clima laboral, en cuanto a la dimensión identidad institucional el porcentaje representativo da el nivel moderado 52,5 % (n=63); en la dimensión relaciones internas el porcentaje

representativo da el nivel alto 57,5% (n=69); en cuanto a la dimensión reconocimiento el porcentaje representativo da el nivel 58,3%(n=70); en la dimensión estabilidad laboral el porcentaje representativo da el nivel 53,3%(n=64);finalmente la dimensión remuneración el porcentaje representativo da el nivel alto 50% (n=60).

## 4.2. Análisis inferencial

### Análisis de normalidad:

Se llevó a cabo un análisis de normalidad utilizando el test de Kolmogorov-Smirnov, debido a que población fue mayor a 50 participantes.

Hipótesis nula (H0): Los datos siguen una distribución normal

Hipótesis alternativa (H1): Los datos no siguen una distribución normal

### Tabla 07.

#### *Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
V Gestión sanitaria	,291	120	,000
D1 Planeación	,318	120	,000
D2 Organización	,254	120	,000
D3 Dirección	,211	120	,000
D4 Control	,218	120	,000
V Clima laboral	,308	120	,000
D1 Identidad institucional	,302	120	,000
D2 Relaciones interna	,364	120	,000
D3 Condiciones laborales	,308	120	,000
D4 Reconocimiento	,328	120	,000
D5 Estabilidad laboral	,341	120	,000
D6 Remuneración	,327	120	,000

Se encontró ( $P= 0,000 < 0.05$ ), por ello se acepta H1 los datos obtenidos no siguen una distribución normal. En consecuencia, se optó por utilizar una

prueba no para métrica (Rho de Spearman) para examinar la relación entre las variables estudiadas.

### **Contraste de Hipótesis general**

H0: No existe relación entre la gestión sanitaria y el clima laboral en los servicios de enfermería de un Centro Hospitalario.

H1: Existe relación entre la gestión sanitaria y el clima laboral en los servicios de enfermería de un Centro Hospitalario.

#### **Tabla 08.**

*Relación entre la gestión sanitaria y el clima laboral en los servicios de enfermería de un Centro Hospitalario.*

			Gestión sanitaria
Rho de Spearman	Clima laboral	r	0,417
		Sig. (bilateral)	0,004
		N	120

Se tomó la decisión de negar la Ho, debido a que obtuvo un valor de significancia de  $p=0.004 < 0.05$ . Se acepta H1 afirmando que existe relación entre la gestión sanitaria y el clima laboral en los servicios de enfermería de un Centro Hospitalario. La correlación fue  $r= 0.417$ , directa moderada según Hernandez - Sampieri y Mendoza, (2018); a mayor gestión sanitaria mayor será el nivel de clima laboral.

### Contraste de Hipótesis específica 1

H0: No existe relación entre la planeación y el clima laboral en los servicios de enfermería de un Centro Hospitalario.

H1: Existe relación entre la planeación y el clima laboral en los servicios de enfermería de un Centro Hospitalario.

**Tabla 09.**

*Relación entre la planeación y el clima laboral en los servicios de enfermería de un Centro Hospitalario*

---

			Planeación
Rho de Spearman	Clima laboral	r	0,420
		Sig. (bilateral)	0,019
		N	120

---

Se tomó la decisión de negar la Ho, debido a que obtuvo un valor de significancia de  $p=0.019<0.05$ . Se acepta H1 afirmando que existe relación entre la planeación y el clima laboral en los servicios de enfermería de un Centro Hospitalario. La correlación fue  $r= 0.420$ , directa moderada según Hernandez - Sampieri y Mendoza, (2018); a mayor planeación mayor será el nivel de clima laboral.



## Contraste de Hipótesis específica 2

H0: No existe relación entre la organización y el clima laboral en los servicios de enfermería de un Centro Hospitalario.

H1: Existe relación entre la organización y el clima laboral en los servicios de enfermería de un Centro Hospitalario

### Tabla 10.

*Relación entre la organización y el clima laboral en los servicios de enfermería de un Centro Hospitalario*

		Organización
Rho de Spearman	Clima laboral	0,786
	Coefficiente de correlación	
	Sig. (bilateral)	0,025
	N	120

Se tomó la decisión de negar la Ho, debido a que obtuvo un valor de significancia de  $p=0.025<0.05$ . Se acepta H1 afirmando que existe relación entre la organización y el clima laboral en los servicios de enfermería de un Centro Hospitalario. La correlación fue  $r= 0.786$ , directa alta según Hernandez - Sampieri y Mendoza, (2018); a mayor organización mayor será el nivel de clima laboral.

### Contraste de Hipótesis específica 3

H0: No existe relación entre la dirección y el clima laboral en los servicios de enfermería de un Centro Hospitalario.

H1: Existe relación entre la dirección y el clima laboral en los servicios de enfermería de un Centro Hospitalario.

#### Tabla 11.

*Relación entre la dirección y el clima laboral en los servicios de enfermería de un Centro Hospitalario.*

			Dirección
Rho de Spearman	Clima laboral	r	0,540
		Sig. (bilateral)	0,017
		N	120

Se tomó la decisión de negar la Ho, debido a que obtuvo un valor de significancia de  $p=0.017 < 0.05$ . Se acepta H1 afirmando que existe relación entre la dirección y el clima laboral en los servicios de enfermería de un Centro Hospitalario. La correlación fue  $r= 0.540$ , directa alta según Hernandez - Sampieri y Mendoza, (2018); a mayor dirección mayor será el nivel de clima laboral.

#### Contraste de Hipótesis específica 4

H0: No existe relación entre el control y el clima laboral en los servicios de enfermería de un Centro Hospitalario.

H1: Existe relación entre el control y el clima laboral en los servicios de enfermería de un Centro Hospitalario.

**Tabla 12.**

*Relación entre el control y el clima laboral en los servicios de enfermería de un Centro Hospitalario.*

			Control
Rho de Spearman	V Clima laboral	Coefficiente de correlación	0,367
		Sig. (bilateral)	0,003
		N	120

Se tomó la decisión de negar la Ho, debido a que obtuvo un valor de significancia de  $p=0.003<0.05$ . Se acepta H1 afirmando que existe relación entre el control y el clima laboral en los servicios de enfermería de un Centro Hospitalario. La correlación fue  $r=-0.367$ , directa moderada según Hernandez - Sampieri y Mendoza, (2018); a mayor control mayor será el nivel de clima laboral.

## V. DISCUSIÓN

En el estudio, al analizar la variable gestión sanitaria se identificó que el 45% califica como eficiente; el 47,5% regular y 7,5% deficiente; por otro lado, en la planeación el porcentaje representativo da el nivel eficiente 50,8%; en la dimensión organización 49,2% regular; y en la dimensión control el porcentaje representativo da el nivel regular 42,5%. Estos hallazgos discrepan con el estudio de Chimchayán (2020) observó una mayor incidencia del nivel excelente, con un 56%. En la misma línea de estudio Ayala (2021) identificó una gestión sanitaria eficiente con el 49%; regular con el 33% y 18% deficiente. Al respecto Rojas et. al., (2020) hace mención que la falta de una planificación estratégica sólida y la asignación inadecuada de recursos pueden llevar a diferencias en los resultados de la gestión sanitaria. Por ello, la diferencia de resultados en la gestión sanitaria puede estar influenciada por varios factores, incluyendo la estructura organizativa, los recursos disponibles, el liderazgo, la cultura organizacional y la implementación de políticas y programas de salud.

Respecto a la variable clima laboral, el 35,8% considera un nivel alto; el 55% nivel medio y el 9,2% nivel bajo; en cuanto a la dimensión identidad institucional el porcentaje representativo da el nivel moderado 52,5 %; en la dimensión relaciones internas se encontró nivel alto 57,5%, en la dimensión estabilidad laboral da el nivel alto 53,3% y la dimensión remuneración da el nivel alto 50%. Del mismo modo Oblitas (2020) en su estudio encontró resultados similares en cuanto al clima laboral, el 68% percibió como promedio, el 22% saludable y el 10% no favorable. Al respecto el estudio realizado por Chimchayán (2020) identificó un clima laboral alto con el 46%, clima laboral moderado con el 29% y el 15% clima laboral bajo. No obstante, las diferencias en los resultados del clima laboral pueden estar relacionadas con la cultura organizacional, el liderazgo y el estilo de gestión, la comunicación y la participación de los empleados, así como las recompensas y el reconocimiento. Identificar las áreas de mejora y abordar estas diferencias puede ayudar a crear un clima laboral más positivo y favorable, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en el desempeño de los empleados y en los resultados de la organización.

Respecto a la hipótesis general, se establece que existe relación directa moderada entre la gestión sanitaria y el clima laboral en los servicios de enfermería de un Centro Hospitalario ( $p=0.004<0.05$ ). Resultados similares fueron hallados por Camborda (2021) concluyó que existe asociación entre la gestión administrativa y el clima laboral ( $p=0,000<0,05$ ). Asimismo Vela (2020) concluye que existe una conexión entre la gestión administrativa y clima laboral ( $p=0,018<0,05$ ). Esto significa que los esfuerzos de gestión sanitaria en una organización de salud pueden tener un impacto significativo en la percepción y el ambiente de trabajo de los empleados. Una gestión efectiva puede influir en el clima laboral al proporcionar un liderazgo sólido, recursos adecuados, participación y empoderamiento de los empleados, así como reconocimiento y recompensas apropiados.

Estos hallazgos afirma la teoría propuesta por Villalobos (2007) una gestión sanitaria efectiva puede influir positivamente en el clima laboral, generando un entorno de trabajo saludable y motivador. En la misma línea Koontz et. al. (2013) estableció que un clima laboral negativo o una gestión sanitaria deficiente pueden resultar en altos índices de absentismo y rotación de personal; los empleados pueden sentirse desmotivados, insatisfechos o experimentar un ambiente de trabajo tóxico, lo que puede llevar a una mayor rotación de personal y absentismo, lo cual tiene un impacto negativo en la continuidad de la atención y la eficiencia organizativa. Por ello, las diferencias en los resultados de la relación entre la gestión sanitaria y el clima laboral pueden variar dependiendo de varios factores, incluyendo la efectividad de la gestión y las características del entorno laboral.

Es importante tener en cuenta que los resultados pueden variar en función de la implementación y efectividad de la gestión sanitaria, así como de otros factores contextuales y organizativos. Además, es posible que los resultados no sean los mismos para todas las organizaciones o entornos laborales, ya que cada contexto puede presentar características y desafíos específicos.

Por otro lado la hipótesis específica 1 identifica una relación directa moderada entre la planeación y el clima laboral en los servicios de enfermería de un Centro Hospitalario ( $p=0.019<0.05$ ). Estos hallazgos presentan similitud

con Qualitas et. al. (2021) demostró que a mayor planeación mayor será el clima laboral de los colaboradores ( $p=0,000<0,05$ ). Asimismo, Fernandez (2021) demostró que la planeación efectiva en los servicios de enfermería está relacionada con un clima laboral positivo; una planificación adecuada contribuye a una distribución equitativa de las cargas de trabajo, asignación de recursos adecuados, comunicación efectiva, flexibilidad y adaptabilidad, así como apoyo y reconocimiento a los empleados. Por ello, la forma en que se planifica y organiza el trabajo puede tener un impacto en el ambiente de trabajo y en la percepción de los empleados

Estos hallazgos confirman la teoría de (Pinedo, 2021) donde hace mención que una planeación efectiva puede promover la coherencia y la alineación en el clima laboral. Cuando existe una planificación clara y bien comunicada, los empleados pueden comprender mejor los objetivos, las expectativas y las políticas de la organización. Asimismo (Gracia et al., 2021) mencionó que cuando los empleados reciben información adecuada sobre los planes y decisiones de la organización, se genera confianza y se evita la incertidumbre.

Es importante destacar que los resultados pueden variar dependiendo de la implementación y efectividad de la planeación, así como de otros factores organizacionales y contextuales. Además, es posible que los resultados no sean los mismos para todas las organizaciones o entornos laborales, ya que cada contexto puede presentar características y desafíos específicos.

Del mismo modo, la hipótesis específica 2 afirma que existe relación directa alta entre la organización y el clima laboral en los servicios de enfermería de un Centro Hospitalario ( $p=0.025<0.05$ ). Al respecto Ramón (2019) en su estudio establece que el clima laboral se asocia a las condiciones organizacionales ( $p=0,031<0,05$ ). Asimismo Puerto (2017) afirmó que la relación entre la organización y el clima laboral implica que una organización bien estructurada y eficiente tiene un impacto significativo en el ambiente de trabajo y la satisfacción de los empleados. A partir de estos resultados, se deduce que una organización que se preocupa por la estructura y la eficiencia de los procesos tiende a generar un clima laboral positivo, lo que a su vez puede aumentar la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería.

Por otro lado, Castillo, A. (2020) concluyo que la relación directa alta entre la organización y el clima laboral en los servicios de enfermería puede tener resultados positivos, como mayor satisfacción laboral, retención de talento, colaboración y trabajo en equipo mejorados, mejora de la calidad del cuidado y reducción del estrés laboral. Estos resultados se derivan de un entorno de trabajo favorable, donde la organización valora y respalda al personal de enfermería, promueve la comunicación abierta y la colaboración, y se preocupa por la calidad del cuidado y el bienestar de los empleados. Cada entorno de servicios de enfermería puede tener características y desafíos específicos que influyen en los resultados observados.

Respecto a la hipótesis específica 3 se identificó relación directa alta entre la dirección y el clima laboral en los servicios de enfermería de un Centro Hospitalario ( $p=0.017<0.05$ ). Estos hallazgos discrepan con Caisa et. al. (2022) concluye que existen aspectos de la organización que necesitan mejorar, entre ellos la dirección y el clima organizacional. Por otro lado Orna y Carlos (2021) concluyó que mientras la organización de la dirección sea adecuada mayor será el clima laboral de los colaboradores ( $p=0.006<0.05$ ). Por ello, los resultados indican una relación directa alta entre la dirección y el clima laboral en los servicios de enfermería destacan la importancia de un liderazgo efectivo, la comunicación abierta, el apoyo y desarrollo profesional, la toma de decisiones participativa y el establecimiento de metas claras. Estos aspectos son fundamentales para crear un ambiente laboral positivo, motivador y satisfactorio para el equipo de enfermería, lo que a su vez puede mejorar la calidad del cuidado brindado a los pacientes.

Estos hallazgos afirman lo propuesto por Matute y Murillo (2021) una dirección efectiva y comprometida puede contribuir a un clima laboral positivo, lo que a su vez puede aumentar la satisfacción laboral entre el personal de enfermería. Una dirección comprometida con la calidad del cuidado puede tener un impacto directo en la mejora de la calidad del cuidado brindado por el personal de enfermería. Por otro lado (Rojaset al., 2020) destaca que estos resultados pueden variar en función de la implementación y efectividad de la dirección, así como de otros factores contextuales y organizacionales. Por ello, cada entorno

de trabajo puede tener características y desafíos específicos que pueden influir en los resultados observados.

Finalmente, la hipótesis específica 4, estableció relación directa moderada entre el control y el clima laboral en los servicios de enfermería de un Centro Hospitalario ( $p=0.003<0.05$ ). Estos hallazgos discrepan con el estudio de Zambrano y Rosillo, (2023) identificó una asociación negativa entre el control y el clima laboral ( $p= - 0,014<0,05$ ). Por otro lado, Gómez et. al. (2022) estableció que mayor clima laboral menor es el control organizacional ( $p= -0,001<0,05$ ). Por ello, un nivel adecuado de control implica la participación de los empleados en la toma de decisiones relacionadas con su trabajo.

Estos hallazgo afirma lo planteado por Chiavenato (2011) un nivel moderado de control puede ayudar a establecer claridad en las responsabilidades y expectativas laborales; esto puede contribuir a un clima laboral en el que los empleados se sientan responsables de su trabajo y puedan rendir de manera efectiva. Por otro lado, Villalobos (2007) afirma que demasiada autonomía sin supervisión puede generar una falta de dirección y alineación; un control moderado permite supervisar el desempeño sin restringir completamente la autonomía de los empleados. Por ello, es necesario tener en cuenta que los resultados pueden variar en función de la forma en que se ejerza el control y de la percepción de los empleados. Un control excesivo puede generar estrés y desmotivación, mientras que un control insuficiente puede conducir a la falta de estructura y dirección.



## **VI. CONCLUSIONES**

Primero: Existe relación directa moderada entre la gestión sanitaria y el clima laboral en los servicios de enfermería de un Centro Hospitalario.

Segundo: Existe relación directa moderada entre la planeación y el clima laboral en los servicios de enfermería de un Centro Hospitalario.

Tercero: Existe relación directa moderada entre la organización y el clima laboral en los servicios de enfermería de un Centro Hospitalario.

Cuarto: Existe relación directa alta entre la dirección y el clima laboral en los servicios de enfermería de un Centro Hospitalario.

Quinto: Existe relación directa moderada entre el control y el clima laboral en los servicios de enfermería de un Centro Hospitalario.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primero: Se recomienda a los directores de los Centros Hospitalarios, establecer canales de comunicación claros y transparentes entre la dirección y el personal de enfermería. Esto incluye escuchar activamente a los empleados, brindar retroalimentación constructiva y reconocer los logros y contribuciones del personal de enfermería.

Segundo: Se sugiere a los jefes de servicio de enfermería, evalúa la carga de trabajo del personal de enfermería y asegúrese de que esté equilibrada y manejable. Distribuir las tareas y asignaciones de manera justa y considera las habilidades y capacidades de cada miembro del equipo. Evitar la sobrecarga de trabajo que pueda generar estrés y afectar negativamente el clima laboral.

Tercero: Se recomienda a los directivos, promover el trabajo en equipo y la colaboración entre el personal de enfermería y otros profesionales de la salud. Organiza reuniones interdisciplinarias, fomenta la colaboración en la toma de decisiones y brinda oportunidades para el intercambio de conocimientos y la resolución conjunta de problemas.

Cuarto: Se recomienda a los directivos, brindar oportunidades de capacitación y desarrollo profesional de los enfermeros. Proporcionar programas de capacitación, mentoría y coaching, y apoyar el crecimiento de habilidades y conocimientos relevantes para el puesto de trabajo.

Quinto: Se recomienda al jefe de servicio, reconocer y valora el trabajo y los logros de los enfermeros, asimismo implementar programas de reconocimiento y recompensas que celebren los éxitos individuales y de equipo. Esto ayuda a generar un sentido de pertenencia y motivación en los empleados.

## REFERENCIAS

- Akrong, G., Shao, Y., & Owusu, E. (2022). Evaluation of organizational climate factors on tax administration enterprise resource planning (ERP) system. *Heliyon*, 8(6). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09642>
- Al Shbail, M., & Al Shbail, A. (2020). Organizational climate, organizational citizenship behaviour and turnover intention: Evidence from Jordan. *Management Science Letters*, 10(16). <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.037>
- Anzola R. (2010). *Administración de las pequeñas empresas* (3rd ed.). McGraw-Hill. <https://biblioteca.ugb.edu.sv/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=8658>
- Ayala, H. (2021). El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Cotopaxi. In *Universidad Técnica de Ambato*.
- Balcazar D. (2020). Gestión administrativa en hospitales públicos de Cundinamarca- Colombia. *Lúmina*. <https://doi.org/10.30554/lumina.21.3444.2020>
- Batista, J., Cruz, E., Lopez, E. (2020). Effect of the administrative transition of hospital management on the safety culture in surgical units. *Texto e Contexto Enfermagem*, 29. <https://doi.org/10.1590/1980-265X-TCE-2019-0012>
- Bautista, F. (2020). *Propuesta de gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2020* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56293>
- Bermejo-Salmon, M., Suárez, I., & Salazar, M. (2022). El clima laboral en el contexto organizacional. *Ciencias Holguín*, 28.
- Brito-Carrillo, C., Pitre-Redondo, R., & Cardona-Arbeláez, D. (2020). Organizational climate and its influence on the performance of employees in a service company. *Informacion Tecnologica*, 31(1). <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Caisa Yucailla, E. D., Ortega Naranjo, W. F., & Arcos Andrade, A. (2022). El clima laboral y la productividad en las empresas comerciales Caso “EMPROVIT. *Espí-ritu Emprendedor TES*, 6(4).

<https://doi.org/10.33970/eetes.v6.n4.2022.309>

- Carrasco, S. diaz. (2005). Metodología de la Investigación Científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. *ICB Research Reports*, 9.
- Castillo, A. (2020). Clima y desempeño laboral en tiempos del COVID-19, en dos Centros Médicos I-3 EsSalud. Red Asistencial Huaraz, 2020. In *Psikologi Perkembangan* (Issue October 2013).
- Chancafe, T. F. J., Espinoza, G. R., Ramos, H. O. M. D. C., & Pompeyo, G. A. A. (2020). Gestión Administrativa Liderazgo en el Programa Presupuestal 068 sector salud. *Journal of Business and Entrepreneurial*.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. In *Chiavenato, I.*
- Chimchayán, R. (2020). *Gestión administrativa y clima laboral en trabajadores del proyecto especial Jaén, San Ignacio, Bagua* [Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47373/Chinchayán\\_CRA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47373/Chinchayán_CRA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cmborda, F. (2021). *Clima laboral y gestión administrativa en docentes de una institución educativa de la Victoria, 2021*. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67478/Camborda\\_FF-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67478/Camborda_FF-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Cunya, N. (2021). Clima laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa constructora de Piura. In *Universidad César Vallejo* (Vol. 0).
- Dávila, M. (2021). Organizational climate and job satisfaction in a peruvian industrial company. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(Special Issue 5). <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>
- Del Ángel-Salazar, E. M., Fernández-Acosta, C. A., Santes-Bastián, M. C., Fernández-Sánchez, H., & Zepeta-Hernández, D. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería Universitaria*, 17(3). <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>
- Drucker, P. F., & Ferdinand, P. (2003). The Practice of Management. In *The Academy of Management Executive 19932005* (Vol. 17, Issue 3). Routledge. <https://www.routledge.com/The-Practice-of-Management/Drucker/p/book/9780750685047>
- Fernandez, O. (2021). Gestión administrativa en la Ejecución Presupuestal de la

- Unidad Ejecutora Salud Sur Ayacucho, 2021. In *Repositorio Institucional - UCV*.
- Ferraz Mesa, M. de los Á., Serrano Barbera, M. del C., López Montesinos, M. J., & Martínez Alarcón, L. (2020). Factores laborales que inciden sobre el estado de bienestar psicológico, satisfacción y estrés en el personal de enfermería dentro del área quirúrgica hospitalaria. In *Proyecto de investigación: (Vol. 1)*.
- Francisco de San Martín, J., & Ramón Vidal, J. (2019). El clima laboral desde las percepciones del profesional de enfermería de instituciones hospitalarias públicas de Corrientes capital. *Rev. Fac. Med. UNNE XXXIX, 1*, 20–32.
- Gómez Mendoza, M. J., Jaramillo Montaña, F. M., Estrella Gaibor, C. E., & Núñez Gamboa, J. J. (2022). Análisis de la gestión administrativa y calidad del servicio de emergencias del Centro Tipo C San Rafael de Esmeraldas 2020. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies, 3(5)*. <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i5.446>
- Gracia, T. J. H., Avila, D. D., & Jiménez, S. D. P. (2021). Organizational climate and leadership at a mexican public health institute. *Revista Cubana de Salud Publica, 47(2)*.
- Guerra, M. C. (2021). Design of an administrative model to optimize bed management in public hospitals in Machala city. *Universidad y Sociedad, 13(2)*.
- Guevara, D. (2022). Administrative management model to improve the health service of the hospital. *SCIÉND0, 25(2)*. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2022.021>
- Heredia-Quito, M. A., & Narváez-Zurita, C. I. (2021). La importancia de la evaluación del desempeño del talento humano en las organizaciones de salud. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 6(12)*. <https://doi.org/10.35381/r.k.v6i12.1288>
- Hernandez Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. In *BMC Public Health (Vol. 5, Issue 1)*.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2013). *Administracion. Una perspectiva Global y Empresarial (14th ed.)*. McGrawHill.
- Lan, Y. L., Huang, W. T., Kao, C. L., & Wang, H. J. (2020). The relationship between organizational climate, job stress, workplace burnout, and retention

- of pharmacists. *Journal of Occupational Health*, 62(1).  
<https://doi.org/10.1002/1348-9585.12079>
- Li, Y., Huang, H., & Chen, Y. Y. (2020). Organizational climate, job satisfaction, and turnover in voluntary child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 119. <https://doi.org/10.1016/j.chidyouth.2020.105640>
- Matute-Calle, B. P., & Murillo-Párraga, D. Y. (2021). La Gestión por procesos: resultados para mejorar la atención en Instituciones de salud. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(12).  
<https://doi.org/10.35381/r.k.v6i12.1287>
- Mutonyi, B. R., Slåtten, T., & Lien, G. (2020). Organizational climate and creative performance in the public sector. *European Business Review*, 32(4).  
<https://doi.org/10.1108/EBR-02-2019-0021>
- Nakagawa, Y., Irisa, K., Nakagawa, Y., & Kanatani, Y. (2022). Hospital Management and Public Health Role of National Hospitals after Transformation into Independent Administrative Agencies. *Healthcare (Switzerland)*, 10(10). <https://doi.org/10.3390/healthcare10102084>
- Oblitas, S. (2020). Clima laboral y satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de emergencias de un hospital público de Chiclayo, Perú.: *Revista Experiencia En Medicina Del Hospital Regional Lambayeque*, 6(1).  
<https://doi.org/10.37065/REM.V6I1.381>
- Ogata, Y., Sato, K., Kodama, Y., Morioka, N. (2021). Work environment for hospital nurses in Japan: The relationships between nurses' perceptions of their work environment and nursing outcomes. *Nursing Open*, 8(5).  
<https://doi.org/10.1002/nop2.762>
- Orna-Tiburcio, L. A., & Carlos-Trinidad, V. G. (2021). Clima laboral y síndrome de burnout en trabajadores de instituciones de educación superior. *Gaceta Científica*, 7(4). <https://doi.org/10.46794/gacien.7.4.1125>
- Parra Giordano, D., & Saldías Fernández, M. A. (2020). Gestión en Salud del Programa de Cáncer de Mama en Chile. *Enfermería Actual En Costa Rica*, 39. <https://doi.org/10.15517/revenf.v0i39.39229>
- Pérez Espigares, P. (2018). Ética de la investigación científica. *Revista de Fomento Social*. <https://doi.org/10.32418/rfs.2018.289.1439>
- Peruzzo, H. E., Silva, E. S., Batista, V. C., Haddad, M. do C. F. L., Peres, A. M., & Marcon, S. S. (2019). Organizational climate and teamwork at the Family

- Health Strategy. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 72(3).  
<https://doi.org/10.1590/0034-7167-2017-0770>
- Pinedo, C. (2021). *Modelo de gestión del clima organizacional para mejorar el desempeño laboral*, Centro de Desarrollo Integral de Familias Yurimaguas 2020. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56787>
- Porter, E. (1985). *The Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance*. Free Press.  
<https://www.hbs.edu/faculty/Pages/item.aspx?num=193>
- Puerto, D. M. (2017). *Administración de Empresas*. Fundación Universitaria del Área Andina. <http://www.areandina.edu.co>
- Qualitas, ; J, García, C., Gutiérrez, W., León, F., León, C., Vergaray, J. ., Gutiérrez, W., León, C. ;, *Gestión Administrativa Y Clima Laboral*, E. L. M. P. Del, & Santa, A. (2021). Gestión administrativa y clima laboral, en la Municipalidad Provincial del Santa, Ancash, Perú 2021. *Revista Qualitas* , 22(22), 046–058. <https://doi.org/10.55867/QUAL22.04>
- Rodríguez Domínguez, L. (2020). La gestión del entorno laboral en los códigos éticos. Estudio de contenidos en empresas argentinas, colombianas y españolas. *Multidisciplinary Business Review*, 13(1).  
<https://doi.org/10.35692/07183992.13.1.6>
- Rojas Martinez, C., Hernandez Palma, H., & Niebles Nuñez, W. (2020). Gestión administrativa sustentable de los sistemas integrados de gestión en los servicios de salud. *Revista ESPACIOS*, 41(01).
- Rubio, V. O. (2018). *Gestión Sanitaria Y Calidad*. CRES, Centro de Investigación En Economía y Salud Universidad Pompeu Fabra.
- Smith, J. G., Morin, K. H., & Lake, E. T. (2018). Association of the nurse work environment with nurse incivility in hospitals. *Journal of Nursing Management*, 26(2). <https://doi.org/10.1111/jonm.12537>
- Suarez Tello, R. J. (2021). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el Personal de Salud de un Hospital Covid, Lima 2021. In *Repositorio UCV*.
- Tumbaco-Quimiz, Y. M., Zambrano-Fernández, M. F., Veliz-Cantos, S. G., & Delgado-Pionce, B. A. (2021). Competencias gerenciales del personal de enfermería en el ámbito de la gestión hospitalaria. *CIENCIAMATRIA*, 7(12).  
<https://doi.org/10.35381/cm.v7i12.442>
- Vela Vasquez, J. N. (2020). *Gestión Administrativa en la calidad de atención en*

- los servicios del Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2019. *In Crescendo*, 11(1). <https://doi.org/10.21895/incres.2020.v11n1.05>
- Villalobos, J. (2007). *Gestión sanitaria para los profesionales de la salud* (Vol. 17). McGRAW - Hill.
- Wexley, K. N., Yukl, G. A., & Hernández, R. (1992). *Conducta organizacional y psicología del personal* (traducido por Rafael Hernández (Ed.)). CECSA. <https://catalogosiidca.csuca.org/Record/UNANL.65536/Description>
- Zambrano Cedeño, L. A., & Rosillo Suarez, A. N. (2023). Clima Laboral y su influencia en los servicios de atención al usuario del Centro de Salud Materno Infantil y Emergencias Bahía. *MQRInvestigar*, 7(1). <https://doi.org/10.56048/mqr20225.7.1.2023.1895-1918>



## **Anexos**

## ANEXO 1: Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión sanitaria	La gestión sanitaria se encarga de administrar y supervisar los recursos y procesos en los centros de atención médica, con el objetivo de asegurar una atención de calidad al paciente y una gestión óptima de los recursos disponibles, de manera eficiente y efectiva (Chancafe et al., 2020).	La gestión sanitaria implica garantizar que las actividades llevadas a cabo en un centro de salud se realicen de manera eficiente, incorporando la planeación, organización, dirección y control. El objetivo es proporcionar servicios de calidad que cumplan con los estándares establecidos (Chancafe et al., 2020).	Planeación Organización Dirección Control.	Planteamiento de metas Estrategias  Estructuras Administración de recursos humanos Motivación  Liderazgo Comunicación  Normas Medidas Evaluación	Ordinal  Eficiente 74 -100  Regular 47 - 73  Deficiente 20 - 46
Clima laboral	Se refiere a la percepción que tiene un empleado del ambiente de trabajo, o cómo se siente acerca de su trabajo, su lugar de trabajo y sus relaciones dentro de una organización (Lan et. al., 2020).	Conjunto de elementos que definen las condiciones y características del entorno de trabajo; estos factores se encuentran presentes dentro de la organización y tienen un impacto en cómo los empleados perciben su ambiente de trabajo; para ello se utilizara un instrumento de 32 items de tipo likert (Kurt Lewin citado por Bermejo et. al., 2022).	Identidad institucional  Relaciones internas  Condiciones ambientales  Reconocimiento  Estabilidad laboral  Remuneración	Compromiso Presentación de pertenencia  Empatía Cooperación Trabajo en equipo  Seguridad en el trabajo Elementos tangibles  Reconocimiento Valoración al buen trabajo  Nivel de salario	Ordinal  Alto (118 – 160)  Moderado (75 – 117)  Bajo (32 – 74)

## ANEXO 2: INSTRUMENTO

### CUESTIONARIO DE GESTIÓN SANITARIA

**Instrucción:** A continuación, se encontrará con 20 preguntas relacionadas con la percepción de la gestión sanitaria; lea detenidamente cada frase y responda marcando a cada casilla según la enumeración de la tabla que corresponda

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

DIMENSION: PLANIFICACIÓN		1	2	3	4	5
1	Se realiza en forma participativa la programación de actividades en el servicio de enfermería					
2	Las decisiones para la programación de actividades son consultadas					
3	Los profesionales de enfermería tienen claro los objetivos de la entidad					
4	Existe un plan estratégico en la entidad.					
5	El servicio de enfermería cuenta con manuales de procedimientos actualizados					
DIMENSIÓN: DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN		1	2	3	4	5
6	Se cuenta con manuales de funciones actualizados en el servicio de enfermería					
7	Se realiza la difusión de los valores					
8	Existe una buena comunicación en el servicio de enfermería					
9	Se han actualizado los perfiles de puestos en la entidad					
10	Considera que la cantidad asignada a cada trabajador es proporcional					
DIMENSION: DIRECION		1	2	3	4	5
11	La entidad realiza acciones de inducción para el desempeño de sus actividades en el trabajo.					

12	La institución cuenta con personal especializado para el desempeño de las funciones.					
13	Existen normas o políticas para el desarrollo de las actividades					
14	Existe liderazgo funcional en la entidad					
15	Se evidencian conflictos laborales frecuentemente					
DIMENSIÓN: CONTROL		1	2	3	4	5
16	Se efectúa el seguimiento a la ejecución de los planes de trabajo.					
17	Se cuenta con políticas internas para un mejor desempeño laboral.					
18	Se cuenta con instructivos sobre procesos de gestión					
19	Existe medidas de seguimiento y control en su área de trabajo.					
20	Se establecen grupos de trabajo para el cumplimiento de metas					

## CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

**Instrucción:** A continuación, se encontrará con 32 preguntas relacionadas con el clima laboral; lea detenidamente cada frase y responda marcando a cada casilla según la enumeración de la tabla que corresponda

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

DIMENSION: IDENTIDAD INSTITUCIONAL		1	2	3	4	5
1	Considero la Institución como una gran familia.					
2	Me siento orgulloso(a) de trabajar en el Hospital					
3	Me siento integrado(a) en el servicio de enfermería					
4	Me gusta trabajar en la Institución.					
5	Considero el Hospital como mío, como algo propio					
6	Conozco la Visión y Misión del Hospital					
DIMENSIÓN: RELACIONES INTERNAS		1	2	3	4	5
7	Las personas en la institución nos comprendemos y aceptamos tal como somos					
8	Me llevo bien con mis compañeros de equipo					
9	Considero que entre mis compañeros de trabajo se desarrollan buenas relaciones					
10	Existe colaboración entre el personal de enfermería de los diferentes servicios					
11	Existe armonía entre el personal de mi área.					
12	Cuando entré a trabajar mis compañeros de equipo me ayudaron y apoyaron los primeros días.					
DIMENSIÓN: CONDICIONES AMBIENTALES		1	2	3	4	5
13	Mi puesto de trabajo me resulta cómodo					

14	Tengo espacio suficiente en mi puesto de trabajo					
15	Mi puesto de trabajo me resulta agradable					
16	La limpieza, higiene y salubridad en mi lugar de trabajo son adecuadas					
17	Las condiciones de trabajo son seguras (no representan riesgos para la salud)					
18	Es deficiente la iluminación del área de trabajo					
19	Dificulta la labor que desarrollo el entorno físico de mi sitio de trabajo					
<b>DIMENSIÓN: RECONOCIMIENTO</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
20	Es reconocido por su labor con su jefe o superior					
21	El trabajo es importante para su motivación personal					
22	El Hospital le brinda la oportunidad para desarrollar su crecimiento profesional					
23	Siente estimación y consideración por parte del Hospital					
24	Le complace los resultados obtenidos en su servicio					
<b>DIMENSIÓN: ESTABILIDAD LABORAL</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
25	Tengo un cierto nivel de seguridad en mi trabajo, de cara al futuro.					
26	Existen posibilidades de ascenso en la Institución.					
27	El Hospital me brinda la seguridad de contar con un trabajo					
28	Puedo estar seguro(a) de conservar mi puesto si hago un buen trabajo					
29	El Hospital valora y trata de conservar al personal					
<b>DIMENSIÓN: REMUNERACIÓN</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
30	Considero que mi trabajo está bien remunerado.					
31	Mi sueldo está en consonancia con los sueldos que hay en mi entorno social, fuera de la Institución.					

32	Creo que mi sueldo está en consonancia con la labor que realizo					
----	---	--	--	--	--	--

### Anexo 3: Confiabilidad de los instrumentos

#### Cuestionario de Gestión sanitaria

##### Resumen de procesamiento de casos

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

##### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,810	0,796	20

##### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	61,4000	83,200	,770	,782
P2	60,3000	78,326	,729	,777
P3	61,7000	101,168	-,308	,825
P4	59,2500	101,355	-,243	,830
P5	59,6000	84,463	,693	,786
P6	60,8000	82,168	,588	,788
P7	60,2000	87,642	,468	,797
P8	60,9000	85,147	,510	,794
P9	59,6000	89,305	,339	,805
P10	59,5000	85,737	,657	,789
P11	61,4000	83,200	,770	,782



P12	60,8000	87,011	,535	,794
P13	60,9500	103,418	-,277	,844
P14	59,1500	97,397	-,029	,821
P15	59,8500	91,818	,338	,805
P16	60,9000	88,305	,378	,802
P17	59,8500	89,397	,394	,802
P18	61,3000	86,011	,513	,795
P19	59,0500	96,155	,046	,817
P20	60,0000	80,526	,631	,785

### Cuestionario de Clima laboral

#### Resumen de procesamiento de casos

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,879	0,864	32

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	104,1500	314,029	,241	,879
P2	102,7000	287,063	,644	,870
P3	102,7000	291,695	,618	,871
P4	101,9500	332,261	-,361	,888
P5	102,8000	287,537	,858	,867
P6	103,0000	297,053	,527	,873
P7	102,5500	297,629	,600	,872
P8	102,7500	290,408	,614	,871
P9	101,9500	307,734	,306	,878
P10	101,8000	297,537	,731	,871
P11	103,4000	279,937	,821	,865
P12	102,9000	293,463	,611	,871
P13	102,7500	325,039	-,110	,889
P14	101,4000	323,832	-,111	,883
P15	102,2500	312,197	,296	,878
P16	103,0500	291,629	,606	,871
P17	102,1500	302,345	,480	,874
P18	103,4000	294,884	,528	,873
P19	101,4000	323,200	-,082	,884
P20	102,3000	289,168	,639	,870
P21	102,9000	334,937	-,295	,893
P22	103,0500	292,050	,578	,872
P23	102,6000	291,832	,552	,872
P24	102,3500	300,661	,401	,876
P25	101,4000	323,832	-,111	,883
P26	102,2000	309,221	,375	,877
P27	102,9500	288,261	,658	,870
P28	102,9500	282,997	,714	,868
P29	103,1500	303,713	,319	,878
P30	101,6500	327,713	-,218	,886
P31	103,1000	304,937	,330	,878
P32	103,2500	289,566	,675	,870

## Anexo 4. Validación de los instrumentos por juicio de expertos



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN SANITARIA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION: PLANIFICACIÓN</b>								
1	Se realiza en forma participativa la programación de actividades en el servicio de enfermería	X		X		X		
2	Las decisiones para la programación de actividades son consultadas	X		X		X		
3	Los profesionales de enfermería tienen claro los objetivos de la entidad	X		X		X		
4	Existe un plan estratégico en la entidad.	X		X		X		
5	El servicio de enfermería cuenta con manuales de procedimientos actualizados	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN</b>								
6	Se cuenta con manuales de funciones actualizados en el servicio de enfermería	X		X		X		
7	Se realiza la difusión de los valores	X		X		X		
8	Existe una buena comunicación en el servicio de enfermería	X		X		X		
9	Se han actualizado los perfiles de puestos en la entidad	X		X		X		
10	Considera que la cantidad asignada a cada trabajador es proporcional	X		X		X		
<b>DIMENSION: DIRECCIÓN</b>								
11	La entidad realiza acciones de inducción para el desempeño de sus actividades en el trabajo.	X		X		X		
12	La institución cuenta con personal especializado para el desempeño de las funciones.	X		X		X		
13	Existen normas o políticas para el desarrollo de las actividades	X		X		X		

14	Existe liderazgo funcional en la entidad	X		X		X	
15	Se evidencian conflictos laborales frecuentemente	X		X		X	
<b>DIMENSION: CONTROL</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
16	Se efectúa el seguimiento a la ejecución de los planes de trabajo.	X		X		X	
17	Se cuenta con políticas internas para un mejor desempeño laboral.	X		X		X	
18	Se cuenta con instructivos sobre procesos de gestión	X		X		X	
19	Existe medidas de seguimiento y control en su área de trabajo.	X		X		X	
20	Se establecen grupos de trabajo para el cumplimiento de metas	X		X		X	

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

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: Jaimes Sambrano Katherine Milagros.      **DNI:** 44469323

**Especialidad del validador:** Dra. Ciencias de la Salud

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**22 de mayo del 2023**

-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN SANITARIA**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION: PLANIFICACIÓN</b>								
1	Se realiza en forma participativa la programación de actividades en el servicio de enfermería	X		X		X		
2	Las decisiones para la programación de actividades son consultadas	X		X		X		
3	Los profesionales de enfermería tienen claro los objetivos de la entidad	X		X		X		
4	Existe un plan estratégico en la entidad.	X		X		X		
5	El servicio de enfermería cuenta con manuales de procedimientos actualizados	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN</b>								
6	Se cuenta con manuales de funciones actualizados en el servicio de enfermería	X		X		X		
7	Se realiza la difusión de los valores	X		X		X		
8	Existe una buena comunicación en el servicio de enfermería	X		X		X		
9	Se han actualizado los perfiles de puestos en la entidad	X		X		X		
10	Considera que la cantidad asignada a cada trabajador es proporcional	X		X		X		
<b>DIMENSION: DIRECCIÓN</b>								
11	La entidad realiza acciones de inducción para el desempeño de sus actividades en el trabajo.	X		X		X		
12	La institución cuenta con personal especializado para el desempeño de las funciones.	X		X		X		
13	Existen normas o políticas para el desarrollo de las actividades	X		X		X		

14	Existe liderazgo funcional en la entidad	X		X		X	
15	Se evidencian conflictos laborales frecuentemente	X		X		X	
<b>DIMENSION: CONTROL</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
16	Se efectúa el seguimiento a la ejecución de los planes de trabajo.	X		X		X	
17	Se cuenta con políticas internas para un mejor desempeño laboral.	X		X		X	
18	Se cuenta con instructivos sobre procesos de gestión	X		X		X	
19	Existe medidas de seguimiento y control en su área de trabajo.	X		X		X	
20	Se establecen grupos de trabajo para el cumplimiento de metas	X		X		X	

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

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: **Jaimes Rios Irma**      **DNI: 08569632**  
**Especialidad del validador:** **Dr. Educación**

**22 de mayo del 2023**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

  
**MINISTERIO DE SALUD**  
**HOSPITAL GENERAL Y NEUMALES**  
**DR.A. IRMA JAIMES RIOS**  
**CT&P 7315**

-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN SANITARIA**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION: PLANIFICACIÓN</b>								
1	Se realiza en forma participativa la programación de actividades en el servicio de enfermería	X		X		X		
2	Las decisiones para la programación de actividades son consultadas	X		X		X		
3	Los profesionales de enfermería tienen claro los objetivos de la entidad	X		X		X		
4	Existe un plan estratégico en la entidad.	X		X		X		
5	El servicio de enfermería cuenta con manuales de procedimientos actualizados	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	Se cuenta con manuales de funciones actualizados en el servicio de enfermería	X		X		X		
7	Se realiza la difusión de los valores	X		X		X		
8	Existe una buena comunicación en el servicio de enfermería	X		X		X		
9	Se han actualizado los perfiles de puestos en la entidad	X		X		X		
10	Considera que la cantidad asignada a cada trabajador es proporcional	X		X		X		
<b>DIMENSION: DIRECCIÓN</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	La entidad realiza acciones de inducción para el desempeño de sus actividades en el trabajo.	X		X		X		
12	La institución cuenta con personal especializado para el desempeño de las funciones.	X		X		X		
13	Existen normas o políticas para el desarrollo de las actividades	X		X		X		

14	Existe liderazgo funcional en la entidad	X		X		X		
15	Se evidencian conflictos laborales frecuentemente	X		X		X		
<b>DIMENSION: CONTROL</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	Se efectúa el seguimiento a la ejecución de los planes de trabajo.	X		X		X		
17	Se cuenta con políticas internas para un mejor desempeño laboral.	X		X		X		
18	Se cuenta con instructivos sobre procesos de gestión	X		X		X		
19	Existe medidas de seguimiento y control en su área de trabajo.	X		X		X		
20	Se establecen grupos de trabajo para el cumplimiento de metas	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay**

**suficiencia):** \_\_\_\_\_ Ninguna \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: Flores Huamancuri Yin      **DNI:** 45895190

**Especialidad del validador:** Magister en Gestión Publica

**22 de mayo del 2023**

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



-----  
 MG. Flores Huamancuri Yin Hirvin  
 -----

**Firma del Experto Informante.**



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION: IDENTIDAD INSTITUCIONAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Considero la Institución como una gran familia.	X		X		X		
2	Me siento orgulloso(a) de trabajar en el Hospital	X		X		X		
3	Me siento integrado(a) en el servicio de enfermería	X		X		X		
4	Me gusta trabajar en la Institución.	X		X		X		
5	Considero el Hospital como mío, como algo propio	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: RELACIONES INTERNAS</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	Las personas en la institución nos comprendemos y aceptamos tal como somos	X		X		X		
7	Me llevo bien con mis compañeros de equipo	X		X		X		
8	Considero que entre mis compañeros de trabajo se desarrollan buenas relaciones	X		X		X		
9	Existe colaboración entre el personal de enfermería de los diferentes servicios	X		X		X		
10	Existe armonía entre el personal de mi área.	X		X		X		
11	Cuando entré a trabajar mis compañeros de equipo me ayudaron y apoyaron los primeros días.	X		X		X		
12	Las personas en la institución nos comprendemos y aceptamos tal como somos	X		X		X		
	<b>DIMENSION: CONDICIONES AMBIENTALES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	Mi puesto de trabajo me resulta cómodo	X		X		X		
14	Tengo espacio suficiente en mi puesto de trabajo	X		X		X		
15	Mi puesto de trabajo me resulta agradable	X		X		X		
16	La limpieza, higiene y salubridad en mi lugar de trabajo son adecuadas	X		X		X		
17	Las condiciones de trabajo son seguras (no representan riesgos para la salud)	X		X		X		
18	Es deficiente la iluminación del área de trabajo	X		X		X		
19	Dificulta la labor que desarrollo, el entorno físico de mi sitio de trabajo	X		X		X		
	<b>DIMENSION: RECONOCIMIENTO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	

20	Es reconocido por su labor con su jefe o superior	X		X		X	
21	El trabajo es importante para su motivación personal	X		X		X	
22	El Hospital le brinda la oportunidad para desarrollar su crecimiento profesional	X		X		X	
23	Siente estimación y consideración por parte del Hospital	X		X		X	
24	Le complace los resultados obtenido en su servicio	X		X		X	
<b>DIMENSION: ESTABILIDAD LABORAL</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
25	Tengo un cierto nivel de seguridad en mi trabajo, de cara al futuro.	X		X		X	
26	Existen posibilidades de ascenso en la Institución.	X		X		X	
27	El Hospital me brinda la seguridad de contar con un trabajo	X		X		X	
28	Puedo estar seguro(a) de conservar mi puesto si hago un buen trabajo	X		X		X	
29	El Hospital valora y trata de conservar al personal	X		X		X	
<b>DIMENSION: REMUNERACIÓN</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
30	Considero que mi trabajo está bien remunerado.	X		X		X	
31	Mi sueldo está en consonancia con los sueldos que hay en mi entorno social, fuera de la Institución.	X		X		X	
32	Creo que mi sueldo está en consonancia con la labor que realizo	X		X		X	

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

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr/ Mg: **Jaimes Sambrano Katherine Milagros.**      **DNI: 44469323**

**Especialidad del validador:** **Dra. Ciencias de la Salud**

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**22 de mayo del 2023**

  
 Lic. Katherine Milagros Jaimes Sambrano  
 TÉCNICO MÉDICO  
 C.T.N. 7772

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION: IDENTIDAD INSTITUCIONAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Considero la Institución como una gran familia.	X		X		X		
2	Me siento orgulloso(a) de trabajar en el Hospital	X		X		X		
3	Me siento integrado(a) en el servicio de enfermería	X		X		X		
4	Me gusta trabajar en la Institución.	X		X		X		
5	Considero el Hospital como mío, como algo propio	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: RELACIONES INTERNAS</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	Las personas en la institución nos comprendemos y aceptamos tal como somos	X		X		X		
7	Me llevo bien con mis compañeros de equipo	X		X		X		
8	Considero que entre mis compañeros de trabajo se desarrollan buenas relaciones	X		X		X		
9	Existe colaboración entre el personal de enfermería de los diferentes servicios	X		X		X		
10	Existe armonía entre el personal de mi área.	X		X		X		
11	Cuando entré a trabajar mis compañeros de equipo me ayudaron y apoyaron los primeros días.	X		X		X		
12	Las personas en la institución nos comprendemos y aceptamos tal como somos	X		X		X		
	<b>DIMENSION: CONDICIONES AMBIENTALES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	Mi puesto de trabajo me resulta cómodo	X		X		X		
14	Tengo espacio suficiente en mi puesto de trabajo	X		X		X		
15	Mi puesto de trabajo me resulta agradable	X		X		X		
16	La limpieza, higiene y salubridad en mi lugar de trabajo son adecuadas	X		X		X		
17	Las condiciones de trabajo son seguras (no representan riesgos para la salud)	X		X		X		
18	Es deficiente la iluminación del área de trabajo	X		X		X		
19	Dificulta la labor que desarrollo, el entorno físico de mi sitio de trabajo	X		X		X		
	<b>DIMENSION: RECONOCIMIENTO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	

20	Es reconocido por su labor con su jefe o superior	X		X		X		
21	El trabajo es importante para su motivación personal	X		X		X		
22	El Hospital le brinda la oportunidad para desarrollar su crecimiento profesional	X		X		X		
23	Siente estimación y consideración por parte del Hospital	X		X		X		
24	Le complace los resultados obtenido en su servicio	X		X		X		
<b>DIMENSION: ESTABILIDAD LABORAL</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
25	Tengo un cierto nivel de seguridad en mi trabajo, de cara al futuro.	X		X		X		
26	Existen posibilidades de ascenso en la Institución.	X		X		X		
27	El Hospital me brinda la seguridad de contar con un trabajo	X		X		X		
28	Puedo estar seguro(a) de conservar mi puesto si hago un buen trabajo	X		X		X		
29	El Hospital valora y trata de conservar al personal	X		X		X		
<b>DIMENSION: REMUNERACIÓN</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
30	Considero que mi trabajo está bien remunerado.	X		X		X		
31	Mi sueldo está en consonancia con los sueldos que hay en mi entorno social, fuera de la Institución.	X		X		X		
32	Creo que mi sueldo está en consonancia con la labor que realizo	X		X		X		

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Jaimes Rios Irma      DNI: 08569632  
Especialidad del validador: Dr. Educación

22 de mayo del 2023

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

MINISTERIO DE SALUD  
HOMBRES Y MUJERES  
DRA. IRMA JAIMES RIOS  
CT&P 7316

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION: IDENTIDAD INSTITUCIONAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Considero la Institución como una gran familia.	X		X		X		
2	Me siento orgulloso(a) de trabajar en el Hospital	X		X		X		
3	Me siento integrado(a) en el servicio de enfermería	X		X		X		
4	Me gusta trabajar en la Institución.	X		X		X		
5	Considero el Hospital como mío, como algo propio	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: RELACIONES INTERNAS</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	Las personas en la institución nos comprendemos y aceptamos tal como somos	X		X		X		
7	Me llevo bien con mis compañeros de equipo	X		X		X		
8	Considero que entre mis compañeros de trabajo se desarrollan buenas relaciones	X		X		X		
9	Existe colaboración entre el personal de enfermería de los diferentes servicios	X		X		X		
10	Existe armonía entre el personal de mi área.	X		X		X		
11	Cuando entré a trabajar mis compañeros de equipo me ayudaron y apoyaron los primeros días.	X		X		X		
12	Las personas en la institución nos comprendemos y aceptamos tal como somos	X		X		X		
	<b>DIMENSION: CONDICIONES AMBIENTALES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	Mi puesto de trabajo me resulta cómodo	X		X		X		
14	Tengo espacio suficiente en mi puesto de trabajo	X		X		X		
15	Mi puesto de trabajo me resulta agradable	X		X		X		
16	La limpieza, higiene y salubridad en mi lugar de trabajo son adecuadas	X		X		X		
17	Las condiciones de trabajo son seguras (no representan riesgos para la salud)	X		X		X		
18	Es deficiente la iluminación del área de trabajo	X		X		X		
19	Dificulta la labor que desarrollo, el entorno físico de mi sitio de trabajo	X		X		X		
	<b>DIMENSION: RECONOCIMIENTO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	

20	Es reconocido por su labor con su jefe o superior	X		X		X	
21	El trabajo es importante para su motivación personal	X		X		X	
22	El Hospital le brinda la oportunidad para desarrollar su crecimiento profesional	X		X		X	
23	Siente estimación y consideración por parte del Hospital	X		X		X	
24	Le complace los resultados obtenido en su servicio	X		X		X	
<b>DIMENSION: ESTABILIDAD LABORAL</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
25	Tengo un cierto nivel de seguridad en mi trabajo, de cara al futuro.	X		X		X	
26	Existen posibilidades de ascenso en la Institución.	X		X		X	
27	El Hospital me brinda la seguridad de contar con un trabajo	X		X		X	
28	Puedo estar seguro(a) de conservar mi puesto si hago un buen trabajo	X		X		X	
29	El Hospital valora y trata de conservar al personal	X		X		X	
<b>DIMENSION: REMUNERACIÓN</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
30	Considero que mi trabajo está bien remunerado.	X		X		X	
31	Mi sueldo está en consonancia con los sueldos que hay en mi entorno social, fuera de la Institución.	X		X		X	
32	Creo que mi sueldo está en consonancia con la labor que realizo	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): Ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Flores Huamancuri Yin      DNI: 45895190

Especialidad del validador: **Magister en Gestión Publica**

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

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

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

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

22 de mayo del 2023

  
 MG. Flores Huamancuri Yin Hirvin

## **Anexo 5. Matriz de Consistencia**

### **Gestión sanitaria y clima laboral en los servicios de enfermería de un Centro Hospitalario**

Investigadora: Ochante Arroyo, Sughey Amada

#### **Propósito del estudio:**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión sanitaria y clima laboral en los servicios de enfermería de un Centro Hospitalario.” cuyo objetivo es determinar la relación entre la gestión sanitaria y el clima laboral en los servicios de enfermería de un Centro Hospitalario. El estudio de la Gestión Sanitaria y el clima laboral permite identificar áreas de mejora en el ambiente de trabajo. Un clima laboral positivo y saludable promueve el bienestar emocional de los empleados, lo que se traduce en una mayor satisfacción y compromiso con la organización. Esta investigación es desarrollada por una estudiante de posgrado de la carrera profesional Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la universidad César Vallejo del campus Lima este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

#### **Procedimiento:**

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

- Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Gestión sanitaria y clima laboral en los servicios de enfermería de un Centro Hospitalario.”
- Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en las instalaciones de un hospital de Lima.
- Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

## **Participación voluntaria**

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

### **Riesgo**

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

### **Beneficios**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

## **Confidencialidad**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

## **Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadora Ochante Arroyo, Sughey Amada; email: [ochantearrosughey@gmail.com](mailto:ochantearrosughey@gmail.com) y Docente asesora Dra. Palomino Tarazona, María Rosario





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, PALOMINO TARAZONA MARIA ROSARIO, 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: "GESTION SANITARIA Y CLIMA LABORAL EN LOS SERVICIOS DE ENFERMERIA DE UN CENTRO HOSPITALARIO LIMA 2023", cuyo autor es OCHANTE ARROYO SUGEY AMADA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 02 de Agosto del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
PALOMINO TARAZONA MARIA ROSARIO <b>DNI:</b> 06835253 <b>ORCID:</b> 0000-0002-3833-7077	Firmado electrónicamente por: MPALOMINOTA el 03-08-2023 14:23:33

Código documento Trilce: TRI - 0637817