



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de
enfermería de un hospital público, Trujillo 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Enfermería

AUTORES:

Alvarado Oruna, Jeanella Yoselin (orcid.org/0000-0002-8211-4778)

Fernandez Villacorta, Rosa Maria (orcid.org/0000-0001-6992-5333)

ASESORA:

Dra. Mendez Lazaro, Gaby Anali (orcid.org/0000-0003-1002-2003)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Políticas y Gestión en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios por iluminar nuestros pasos y ayudarnos a conseguir el éxito como profesionales; también a nuestros padres que nos brindan su cariño, comprensión y apoyo incondicional, por enseñarnos a afrontar las dificultades de la vida, puesto que, sin ellos jamás habiéramos podido alcanzar nuestra meta. Ellos son nuestra razón principal para seguir esforzándonos en la vida y lograr todas nuestras metas.

AGRADECIMIENTO

Agradecidas con nuestro Padre Celestial por habernos permitido alcanzar esta meta y guiarnos siempre por el buen camino, que a pesar de las dificultades que se pudieron presentar siempre derramo sus bendiciones para salir victoriosas en este proceso de aprendizaje y en todo el transcurso de nuestra carrera.

A nuestros padres porque son el pilar fundamental en nuestras vidas, nos motivan para seguir adelante y nunca dejarnos vencer porque desde que iniciamos la carrera están a nuestro lado siempre sacando lo mejor de nosotras y así cumplamos nuestra meta profesional.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MENDEZ LAZARO GABY ANALI, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis Completa titulada: "Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital público, Trujillo 2023", cuyos autores son FERNANDEZ VILLACORTA ROSA MARIA, ALVARADO ORUNA JEANELLA YOSELIN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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 Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

TRUJILLO, 06 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MENDEZ LAZARO GABY ANALI DNI: 45122569 ORCID: 0000-0003-1002-2003	Firmado electrónicamente por: GMENDEZL88 el 21- 12-2023 17:09:10

Código documento Trilce: TRI - 0685949



Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, FERNANDEZ VILLACORTA ROSA MARIA, ALVARADO ORUNA JEANELLA YOSELIN estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis Completa titulada: "Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital público, Trujillo 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis Completa:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
JEANELLA YOSELIN ALVARADO ORUNA DNI: 75186933 ORCID: 0000-0002-8211-4778	Firmado electrónicamente por: JALVARADOOR el 06-12-2023 16:05:46
ROSA MARIA FERNANDEZ VILLACORTA DNI: 70749200 ORCID: 0000-0001-6992-5333	Firmado electrónicamente por: RFERNANDEZVI el 06-12-2023 16:08:51

Código documento Trilce: TRI - 0685947

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad de los autores	v
Índice de contenidos	vi
Resumen	viii
Abstract	ix
I.-INTRODUCCIÓN.....	1
II.-MARCO TEÓRICO	5
III.-METODOLOGÍA	14
3.1.-Tipo y diseño de investigación:.....	14
3.2.-Variables y operacionalización:	14
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis:	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	16
3.5. Procedimientos:.....	17
3.6. Método de análisis de datos:	18
3.7. Aspectos éticos:	18
IV. RESULTADOS:.....	19
V.-DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES.....	27
VII. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS.....	38

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1: Relación entre clima organizacional y desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital público, Trujillo 2023.	19
TABLA 2: Clima organizacional en el personal de enfermería de un hospital público de Trujillo.....	20
TABLA 3: Desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital público de Trujillo.....	21

RESUMEN

El propósito de este estudio fue analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital público en Trujillo durante el año 2023. La metodología utilizada es de tipo básica, con un diseño no experimental y correlacional, constituida por 100 profesionales de enfermería. Se aplicaron cuestionarios sobre clima organizacional y desempeño laboral, ambos con una confiabilidad de valores Alpha de Cronbach de 0.768 y 0.963, respectivamente. Los resultados indicaron que el clima organizacional se evidencia como deficiente 66%, seguido por un 21% en la categoría regular y un 13% en la categoría bueno. Con respecto al desempeño laboral, presentó un predominio en la categoría deficiente con un 54%, seguido por un 26% en la categoría regular y un 19% en la categoría bueno. Se concluye que, existe una relación positiva significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería. Este hallazgo se respalda con una significancia del 1 y un coeficiente de correlación de 0.718 según la prueba de Rho de Pearson, lo cual valida la Hipótesis Alternativa.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, enfermería.

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between organizational climate and job performance in the nursing staff of a state hospital in Trujillo, 2023. The methodology was basic, with a non-experimental, correlational design. With a sample of 100 nursing professionals, the questionnaires on organizational climate and another for job performance were applied, both with a Cronbach's Alpha reliability of 0.768 and 0.963, respectively, and validated by the judgment of 3 experts. The results showed that the organizational climate obtained a deficient level with 66%, 21% with fair and 13% with good. Likewise, job performance presented a deficient level of 54%, 26% fair and 19% good. In conclusion, there is a high positive relationship between organizational climate and job performance of the nursing professional, due to a significance of 1 and a correlation coefficient of 0.718 according to Pearson's Rho test, validating the Alternate Hypothesis.

Keywords: Organizational climate, job performance, nursing

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el ser humano es fundamental para que las organizaciones alcancen el éxito, por ello, el análisis del entorno laboral se ha convertido en una práctica cada vez más importante. En el sector salud, este enfoque es especialmente relevante, ya que el ambiente de trabajo puede repercutir significativamente en el comportamiento, el desempeño, la motivación y la satisfacción de los trabajadores. En esta perspectiva, las estrategias de transformación en el ámbito de la salud valoran al recurso humano como una herramienta fundamental para impulsar el cambio. Este enfoque se refleja en la sexta prioridad de la política de Salud 2007-2020, de igual manera se establece en el tercer objetivo de la agenda 2030, que aboga por mejorar y capacitar al personal de salud. Un entorno laboral adecuado proporciona satisfacción a los trabajadores, aumenta su sentido de pertenencia y los hace sentir aceptados y comprometidos con la organización. Por el contrario, un entorno laboral negativo puede frustrar las necesidades de los trabajadores y afectar su rendimiento¹.

A nivel nacional, Rojas S² determinó la conexión entre el ambiente organizativo y trabajo profesional de los enfermeros del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco - 2019, concluyendo que el ambiente organizativo se vincula significativamente con el trabajo laboral de enfermeros, con $p \leq 0,000$. De manera similar, Espíritu A y Castro L³ identificaron una conexión del ambiente laboral para el rendimiento del personal de salud en un centro sanitario en Perú durante el año 2019, obteniendo como resultado que existe la relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral demostrando $r=0.23$. Al concluir, se evidencia una conexión directa y significativa entre ambas variables, lo cual complica la labor en términos de asistencia e inversión de tiempo dedicado.

De igual manera, a nivel nacional, Ruíz N⁴, en el estudio denominado la atmósfera laboral y su efecto en la ejecución laboral de los enfermeros del centro de salud Luis Heysen Inchaustegi - Essalud, Lambayeque - Perú, 2019, evidenció una correlación continua y positiva entre el ambiente organizativo y el trabajo de los empleados ($p = 0,005$). Esto sugiere que aquellos profesionales de la salud

insatisfechos con su entorno laboral tienden a presentar un bajo rendimiento, lo que puede dar lugar a situaciones conflictivas.

De manera similar, a nivel internacional, Sumba R⁵ analizó las consecuencias del entorno organizacional en el rendimiento laboral de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas de Ecuador durante el año 2022. Este análisis evidenció una conexión sólida entre el ambiente organizacional y el rendimiento laboral, destacando los desafíos que enfrentan las Mipymes en Ecuador, que representan el 98% de las empresas del país. Estos desafíos se traducen en una falta de motivación, desinterés e insatisfacción entre los empleados. Asimismo, en Turquía se realizó un estudio que exploró la conexión entre el entorno organizacional y la labor profesional de enfermeros. En esta investigación, se encuestó a 450 enfermeras de hospitales públicos en Turquía. Los resultados señalaron una relación positiva y significativa entre el ambiente organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el país.

A nivel local, Montoya J⁶ analizó la conexión entre el entorno organizacional y el desempeño laboral de los empleados en la gerencia administrativa de la empresa Sedalib S.A. en Trujillo durante el año 2020. La conclusión resaltó una sólida correlación positiva, evidenciada por un valor de $r=0,692$, entre el ambiente organizacional y el rendimiento laboral. De manera similar, Marcos N⁷ evaluó la correlación entre el ambiente organizacional y el rendimiento laboral, concluyendo que estas variables son interdependientes, con un valor de $p=0,000$. En consecuencia, se puede afirmar que existe una conexión entre ambiente organizativo y trabajo profesional

Por ello, es importante evaluar las características y dinámicas propias de la organización, así como al entorno que la rodea y los integrantes que forman el grupo de tareas. Las empresas y organizaciones modernas reconocen que uno de sus recursos más fundamentales son los recursos humanos; debido a esto, es necesario contar con un mecanismo que permita medir y controlar de manera constante el clima organizacional. Mediante esta evaluación, se puede comprender, cómo el equipo de trabajo percibe el estado actual de la empresa u organización, lo que ayuda a diseñar un plan de emergencias y extender el plan de valoración⁸.

La efectividad del equipo de salud se evidencia a través en los resultados concretos de las tareas asignadas en el entorno interactivo de los establecimientos de salud; es lógico concluir que la efectividad del equipo de atención demuestra que cada miembro cumple con sus obligaciones y responsabilidades aceptados en el desempeño de su trabajo para abordar las necesidades de salud⁸.

Por otro lado, el personal de enfermería afronta constantemente nuevos retos, los cuales se vienen dando en la sociedad y en su centro de trabajo, es por ello que el ambiente donde ellas laboran debe ser óptimo para que así se sientan valoradas y puedan estar orgullosas de la labor que realizan día a día, adaptándose de manera exitosa a los cambios que puedan darse en su entorno; tener un buen clima organizacional hará que logren desempeñar su labor de manera exitosa, sin ninguna dificultad y siempre estando al servicio de la ciudadanía. Ya que el área de salud comprende la responsabilidad de adaptarse a los continuos cambios que se dan⁹.

Dado lo anterior, se planteó como problema de investigación: ¿Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de enfermería en un hospital público de Trujillo en el año 2023?

La base teórica de este estudio se sustenta en la revisión de diversas definiciones ofrecidas por diferentes autores en relación con el ambiente organizacional y el rendimiento laboral, ambas consideradas como variables de investigación. Desde una perspectiva social, este estudio busca aportar nuevos conocimientos que podrían servir como recurso valioso para futuras investigaciones orientadas a resolver conflictos organizacionales o proponer ideas para potenciar el rendimiento laboral de equipos de trabajo. Partiendo de una perspectiva práctica, la meta es optimizar el ambiente organizacional y, como resultado, potenciar el rendimiento laboral. Desde el punto de vista metodológico, se pretende identificar líderes capaces de desarrollar estrategias, técnicas y procedimientos que ayuden a mantener un ambiente organizacional estable y un rendimiento laboral óptimo, beneficiando a todas las partes involucradas¹⁰.

Así, se establece el objetivo general de la investigación: analizar la relación entre el ambiente organizacional y del rendimiento laboral en el personal de enfermería de un hospital público en Trujillo durante el año 2023. Los objetivos específicos incluyen la identificación del clima organizacional en el personal de enfermería y la determinación del nivel de desempeño laboral en un hospital público de Trujillo durante el año 2023.

Dentro del marco de la investigación, la hipótesis alternativa plantea que hay una relación entre el ambiente organizativo y el desempeño profesional de los enfermeros en un hospital público de Trujillo en el año 2023. Por otro lado, la hipótesis nula sostiene que no existe relación entre el ambiente organizativo y el desempeño profesional de los enfermeros en un hospital público de Trujillo durante el año 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Según investigaciones relacionadas con Las variables del ambiente organizacional y del rendimiento laboral, a nivel nacional, Espíritu A y Castro L³ realizaron una investigación en el año 2020. Su propósito fue evaluar la conexión entre el ambiente organizativo y el rendimiento profesional del personal de salud de un centro hospitalario. La metodología fue de tipo correlacional y transversal, utilizando una muestra de 40 enfermeras. La herramienta utilizada fueron cuestionarios específicos sobre el ambiente organizacional y del rendimiento laboral. Los resultados indicaron una relación significativa, evidenciada por un valor de $r=0,21$ para el clima organizacional y $r=0,23$ para el desempeño laboral. En conclusión, se estableció que existe una conexión continua y relevante entre ambas variantes.

Igualmente, en 2019, Morales R¹¹ realizó un estudio con el objetivo de examinar la relación entre el rendimiento laboral del personal de enfermería y el ambiente organizacional. La metodología utilizada en este estudio fue descriptiva y transversal, con la participación de una muestra de 43 enfermeras. Para recopilar datos, se utilizaron cuestionarios enfocados en el rendimiento laboral y el clima organizacional. Los resultados revelaron una correlación significativamente positiva entre el desempeño laboral ($r=0.82$) del equipo de enfermeras y el clima organizacional ($r=0.65$). En resumen, la investigación concluyó que el personal de enfermería mostró una relación fuertemente positiva entre ambas variables.

Adicionalmente, Oliva D¹² realizó un análisis en el año 2019 acerca de la conexión del ambiente organizativo y la solución del personal de salud en el área de hospitalización. La metodología utilizada en este estudio fue de tipo correlacional, observacional y transversal, involucrando la participación de 125 enfermeras como muestra. Utilizaron un cuestionario de clima organizacional como herramienta para recopilar información, obteniendo un resultado de ($r=0.76$) en relación con el clima organizacional en el área hospitalaria, comparado con la satisfacción del personal de la salud ($r=0.64$). En resumen, los hallazgos de la investigación indicaron que existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción del personal de salud en el entorno hospitalario.

Del mismo modo, Castillo E¹³ tiene como propósito de examinar la conexión entre ambiente organizativo en el año 2019. El enfoque metodológico implementado en este estudio fue descriptiva, transversal y correlacional. La recolección de la muestra consistió en 88 profesionales sanitarios, utilizando un cuestionario multifactorial de liderazgo y clima organizacional. Los resultados revelaron una relación muy positiva entre el clima organizacional y el liderazgo de los trabajadores de salud, evidenciada por un valor de ($r=0.644$). En conclusión, se confirmó la presencia de una conexión positiva entre el liderazgo de los empleados y el ambiente organizativo.

Ruiz N⁴, en 2020, estableció la conexión entre ambiente organizativo y trabajo profesional del personal sanitario, mediante un estudio con una muestra de 79 trabajadores de salud. Indicando que existe una conexión real y continua, siendo el ambiente organizacional responsable del 69.6% del desempeño laboral observado. En resumen, se concluyó que hay una cierta cantidad de personal el cual siente que el ambiente organizacional es el adecuado y así puede representarse un nivel elevado en el rendimiento laboral.

Quiñonez B¹⁴, en el año 2019, llevó a cabo una investigación sobre ambiente organizativo y rendimiento laboral en licenciadas de enfermería de la institución sanitaria de Huánuco. En el enfoque analítico, prospectivo y explicativo que se utilizó participó una muestra de 38 enfermeras recién graduadas. Los instrumentos de recogida de datos fueron encuestas centradas en el rendimiento laboral y en el entorno organizativo. Los resultados mostraron una relación fuerte y directa entre las dos variables, con el desempeño laboral puntuado igual en el nivel bueno y el ambiente organizacional alcanzando 84,2% en el rango aceptable. En resumen, se demostró que existe una correlación fuerte y directa entre el entorno organizativo y las características del rendimiento laboral.

Ramos I¹⁵, en el año 2020, llevó a cabo un análisis para determinar la conexión entre el ambiente organizativo y el trabajo profesional del hospital en Huancavelica. El estudio tiene una muestra de 110 participantes y se describe como de naturaleza básica. Utiliza un diseño no experimental, transversal y correlacional directo. Con un valor superior a 0,05, los resultados mostraron que no existe una relación

significativa entre las variaciones investigadas. Se utilizó un cuestionario como instrumento y una encuesta como enfoque. Esto llevó a la conclusión de que el rendimiento laboral y el entorno organizativo se comportan de forma independiente. En resumen, no se descubrió ninguna relación estadísticamente significativa entre estos factores.

Campos P¹⁶, en el año 2019 en Lima, llevó a cabo una evaluación sobre la conexión entre el ambiente organizativo de enfermería y el trabajo profesional para un hospital público. Se utilizó un estudio transversal prospectivo con diseño correlacional, con una muestra de 29 enfermeras. Los instrumentos de recogida de datos incluían cuestionarios sobre el rendimiento laboral y el entorno organizativo. Los resultados mostraron una asociación moderada entre el rendimiento laboral ($r=0,31$) y el entorno organizativo ($r=0,13$) del personal de enfermería. En conclusión, las variaciones pueden mostrar una relación soportable.

Pino E¹⁷, en el año 2021, desarrolló una investigación con el propósito de tratar la autoridad del ambiente organizativo y su relación con el trabajo profesional de los enfermeros. A partir de una muestra de treinta profesionales sanitarios, se aplicó una técnica cuantitativa y correlacional. El método utilizado consistió en encuestar a los empleados sobre su rendimiento laboral y el clima de la empresa. Se pudo demostrar que el ambiente organizativo tenía un impacto considerable en el rendimiento de los profesionales sanitarios, con una correlación del 43%. Se concluyó que las variantes y sus dimensiones tenían una relación directa y estadísticamente significativa.

A nivel internacional, Khadivi A¹⁸, en el año 2021, realizó un estudio en Irán para examinar la relación entre el entorno laboral y el trabajo profesional, centrándose en el papel de los profesionales sanitarios como mediadores. Una muestra de 120 enfermeras participó en la técnica transversal y correlacional. El instrumento principal fue una encuesta sobre el trabajo profesional y el entorno organizativo. Según la investigación, es deber de los profesionales de la salud mantener el vínculo entre su trabajo y el ambiente organizacional. Es posible concluir que existe una relación suficientemente fuerte entre ambas variables.

Mikkelsen A y Olsen E¹⁹, en el año 2019, realizaron una investigación en Noruega con el objetivo de evaluar los efectos del trabajo profesional en la felicidad de los profesionales sanitarios en su entorno laboral. Se utilizó una muestra de 145 enfermeras y se empleó una técnica transversal y cuantitativa. Los datos se recogieron mediante encuestas sobre los mecanismos de rendimiento laboral y el entorno organizativo. Los resultados demostraron un impacto muy sustancial y favorable del mecanismo de trabajo profesional en el entorno organizativo. En conclusión, se determinó que un factor significativo en la felicidad laboral de los trabajadores sanitarios son los mecanismos de rendimiento.

Poutreimour S y Yaghmaei S²⁰, en el año 2021, examinaron la relación entre la carga mental y el rendimiento laboral de las enfermeras iraníes que atienden a pacientes con Covid-19. El estudio empleó una metodología cuantitativa transversal con 139 profesionales de enfermería como muestra, y se utilizó un cuestionario para evaluar el rendimiento laboral, así como la carga mental. Los resultados mostraron una correlación positiva entre el rendimiento laboral y la carga mental ($r=0,057$) y un aumento gradual de la carga mental entre las enfermeras durante la pandemia de Covid-19.

Tamilarasi K y Arunmozhi R²¹, en el año 2021, realizaron una investigación sobre cómo afecta el entorno organizativo a la capacidad de las enfermeras para tener éxito en el trabajo. El estudio utilizó una muestra de cincuenta profesionales de enfermería y empleó una técnica correlacional, descriptiva y cuantitativa. El instrumento principal fue un cuestionario que evaluaba el rendimiento laboral y el clima organizativo. Los resultados mostraron una significación significativamente positiva, lo que sugiere que el rendimiento laboral de las enfermeras se vio directamente afectado por el clima organizacional ($r=0,34$ clima organizacional). En definitiva, se determinó que existía una fuerte correlación positiva entre ambos factores.

Zahia²², en el año 2021, llevó a cabo una evaluación de las características del entorno organizativo en relación con el trabajo en el Hospital Universitario de Mansoura y como apoyo al mismo. Para el estudio se utilizó un enfoque descriptivo correlacional y la muestra estuvo compuesta por 110 enfermeras. Las enfermeras

respondieron a cuestionarios sobre su opinión del clima organizativo y sus puntos fuertes como profesionales. Los miembros del personal que respondieron a la encuesta tenían una opinión positiva del clima organizativo. Además, se demostró una notable asociación entre los puntos fuertes del puesto de trabajo y el entorno organizativo. En resumen, está claro que la capacitación laboral está favorablemente correlacionada con el entorno organizativo, lo que permite a las enfermeras realizar su trabajo con mayor eficacia.

Lumbreras M²³, en el año 2020, realizó una investigación en la Ciudad de México con el objetivo de determinar la calidad del ambiente organizacional en relación con la actividad profesional de las enfermeras. Con una muestra de 866 trabajadores de la salud, se empleó una técnica transversal y cuantitativa. El instrumento utilizado fue un cuestionario que medía el nivel de vida laboral en los hospitales públicos. Los resultados recogidos mostraron una asociación sustancial ($r=0,69$), demostrando el efecto favorable de numerosas variables de calidad de vida laboral sobre el rendimiento en el trabajo. En resumen, se encontró una fuerte correlación entre la calidad de la vida laboral de los empleados y su éxito en su campo.

Shahnavazi A²⁴, en el año 2019, ha realizado un estudio en Irán para determinar la relación entre el rendimiento laboral de las enfermeras de una clínica privada y el entorno organizativo. Una muestra de 108 enfermeras participó en el enfoque metodológico transversal y descriptivo que se empleó. El instrumento utilizado consistió en cuestionarios sobre el rendimiento laboral y el entorno organizativo. Los resultados mostraron una relación sustancial ($p\leq 0,048$) entre las percepciones de las enfermeras sobre el entorno organizativo y su rendimiento laboral. En resumen, se encontró una relación favorable entre las variables investigadas.

Abdullah H²⁵, en el año 2020, en Egipto, Este estudio pretendía documentar la relación entre el rendimiento laboral del personal de enfermería y el entorno organizativo. Con una muestra de 110 enfermeras, se utilizó una técnica de diseño correlacional, descriptiva y cuantitativa. Los instrumentos empleados fueron cuestionarios sobre el rendimiento laboral y el clima organizacional. Los resultados mostraron una fuerte relación ($r=0,49$) entre el trabajo profesional de las enfermeras

y el clima organizacional. Por último, se halló una relación estadísticamente significativa entre las dos variables de la investigación y el personal de enfermería. Pérez ²⁶, en el año 2019, realiza un estudio en Colombia con el objetivo de evaluar la correlación entre el desempeño laboral del personal de salud y el clima organizacional. La muestra estuvo compuesta por cuarenta y tres profesionales de la salud y la metodología empleada fue cuantitativa con un diseño correlacional. El instrumento utilizado para recoger los datos fue un cuestionario sobre el desempeño laboral y el clima organizacional. Los resultados mostraron que existe una asociación favorable e ideal ($r=0,86$) entre el rendimiento laboral del personal sanitario y su entorno organizativo. En resumen, los profesionales trabajan mejor cuando se encuentran en un clima organizativo que les apoya.

La teoría de Callista Roy²⁷ se centra en la capacidad de las personas para adaptarse a su entorno, ya sea intrapersonal o interpersonal. Su metodología hace hincapié en el papel de la enfermera a la hora de apoyar las respuestas adaptativas en una serie de modalidades, como el desempeño de roles, la interdependencia, la identificación autoconcepto-grupo y las respuestas fisiológicas-físicas. Según esta noción, es esencial identificar las necesidades de cuidados únicas de cada persona para proporcionar una intervención de enfermería adecuada y adaptada. Además, pone de relieve cómo cada individuo responde y expresa sus estrategias de afrontamiento de manera diferente en función de cómo se producen los estímulos en su entorno.

La teoría de adaptación de Roy²⁸ hace hincapié en el valor del tratamiento holístico y se centra en el reconocimiento de las reacciones adaptativas como protectoras de la integridad del individuo. Callista Roy afirma que la idea del ser humano es la de un sistema adaptable que está en continua comunicación con su entorno. Este paradigma, que sitúa al individuo en su centro, hace hincapié en cuatro ideas principales. La persona se caracteriza como una entidad distinta y polifacética que mantiene una comunicación continua con su entorno. Según Roy, el entorno de un individuo puede repercutir en su bienestar mental y físico, así como en su capacidad de adaptación situacional, lo que puede ser especialmente relevante en el lugar de trabajo para profesionales sanitarios como las enfermeras. La idea reconoce que,

para prestar unos cuidados eficaces y adaptables, es fundamental comprender y gestionar las interacciones entre el paciente y su entorno.

Según la definición proporcionada por García M y Zapata D²⁹, Las personas crean procesos de interacción social, que es como se conceptualiza el entorno organizativo. Los principios, la religión y los procesos posturales, además del entorno organizativo interno, influyen en estos procesos. El concepto de entorno organizativo se refiere a la forma en que los trabajadores ven y valoran distintos factores, como las interacciones interpersonales, los procesos y procedimientos estructurales y el entorno físico que comprende los elementos de trabajo y la infraestructura. Tanto las reacciones positivas como las negativas en el comportamiento de los trabajadores se ven influidas por esta impresión y valoración, que también repercute en las relaciones interpersonales. En consecuencia, estas creencias tienen el poder de alterar el desarrollo de determinadas tareas y, a su vez, afectan al funcionamiento de la empresa en su conjunto.

Para la variable de ambiente organizativo, se han considerado las siguientes dimensiones. En primer lugar, la percepción compartida, conforme a la definición de Cabrera, G³⁰, hace alusión a la visión colectiva que comparten las personas dentro de una organización en relación con su ocupación, el entorno físico en el que esta se lleva a cabo y la relación humana en el que está rodeado. La segunda dimensión es el entorno laboral, para Cardona L, Fernández B y Paravic T^{31,32} son las características organizativas que ayudan a la práctica profesional las cuales benefician al cuidado humano, estas pueden incluir prácticas de motivación, así como obsequios y reconocimiento por su trabajo. La tercera dimensión son los fenómenos objetivos, según Corral Q³³ se entienden como un proceso dialéctico, los cuales son valorados a través de él como un acto subjetivo; las personas crean signos y significados para comunicarse con los demás y representar su mundo, convirtiéndose así en la expresión de los individuos, permitiéndole construir su realidad y reflexionar sobre problemas que surgen en su entorno.

Respecto a la segunda variable, el desempeño laboral, Scandura T³⁴ lo describe como la conducta o actividades observadas en los empleados en relación con sus

responsabilidades específicas en los puestos que ocupan, siendo estas actividades cruciales para alcanzar las metas establecidas por la organización. El éxito en el rendimiento laboral está asociado a una combinación de rasgos que se manifiestan frecuentemente a través del comportamiento, además del compromiso con el trabajo duro. Incluso en los casos en que se dispone de pocos talentos y se pone un gran empeño en la tarea, factores como las aptitudes del individuo y la percepción de su papel son cruciales.

Los resultados laborales son uno de los factores que se han tenido en cuenta en relación con la variable del rendimiento laboral. Estos resultados indican una implicación proactiva en el desarrollo, la conservación y el restablecimiento de la salud, así como el uso de tratamientos terapéuticos y medidas preventivas para evitar el desarrollo de enfermedades³⁵.

La segunda es la evaluación del desempeño, este aspecto se relaciona con no limitarse a la evaluación simple y unilateral de un supervisor sobre el comportamiento operativo del subordinado, es necesario profundizar, encontrar razones y crear perspectivas. No es un fin en sí mismo, sino un medio para mejorar la eficacia de las actividades personales en las organizaciones³⁶.

La tercera dimensión, el desenvolviendo de roles se describe como la capacidad de adaptarse al ideal de una persona, es decir, ser algo que una persona espera de sí misma. Tiene que ver con el autoconcepto y el bienestar emocional, la persona debe sentirse capaz de cumplir con el rol y desarrollar el comportamiento esperado y esa motivación y confianza en las habilidades o capacidades individuales te ayudarán a tener éxito³⁷. En cuanto a la cuarta dimensión, la calidad de trabajo se refiere a una idealización multidimensional que se integra cuando el trabajador a través de su ocupación, su apreciación logra cubrir algunas necesidades básicas por ejemplo el logro por sí mismo en su desarrollo personal además de aprender a distribuir su tiempo libre³⁸.

En cuanto a la quinta dimensión, se refiere a la responsabilidad, la cual se considera como un valor intrínseco del ser humano. Esta dimensión se caracteriza por la capacidad del individuo para comportarse de manera adecuada, de acuerdo con las expectativas establecidas, y comprometerse con objetivos comunes³⁹.

La capacidad y la habilidad, la sexta dimensión, se definen como la tendencia innata de un individuo hacia algo, mientras que la habilidad se aprende a través de la experiencia, elevando una capacidad a su máximo potencial.⁴⁰

Por último, el séptimo factor es la actitud hacia la empresa, que se refiere a tu estilo de actuación y tu inclinación. Dicho de otro modo, la actitud se refiere a tu conducta en el trabajo y es un reflejo de tu personalidad. Ser positivo en el trabajo es crucial porque marca la pauta de las interacciones con los demás.⁴¹

III. METODOLOGÍA

3.1.-Tipo y diseño de investigación:

3.1.1 Tipo de investigación

Investigación básica donde genera nuevos aprendizajes mediante la investigación, según su carácter es explicativo ya que trata de explicar la relación de causa y efecto de las dos variables en estudio, es cuantitativo debido a que las variables son medibles y se pueden analizar, Concytec⁴²

3.1.2 Diseño de investigación

El diseño es no experimental, descriptiva y correlacional.

El diseño es no experimental, debido a que, según Hernández, Fernández y Baptista⁴⁰ no hubo intervención directa para alterar la naturaleza de las variables. Es descriptiva, porque se empleó la habilidad de percepción para la descripción de las características de la problemática de estudio según la conducta poblacional. Finalmente, es correlacional, porque se utilizó un procesamiento estadístico para determinar la ausencia o existencia de asociación entre variables⁴³.

3.2.-Variables y operacionalización:

Variable 1: Clima organizacional

Definición conceptual:

Se trata de las percepciones compartidas sobre la organización y el entorno laboral que influyen en las conductas de los miembros de una organización específica⁴⁴.

Definición operacional:

Se evaluó la variable de desempeño laboral mediante un cuestionario que empleaba una escala ordinal (deficiente, regular y bueno). Este cuestionario consideró tres dimensiones principales, que son: resultados de trabajo, compuesta por 2 indicadores; evaluación de desempeño, con 7 indicadores; desenvolvimiento de rol, con 2 indicadores; calidad de trabajo, con 1 indicador; responsabilidad, con 2 indicadores; habilidad y destreza, con 2 indicadores; y actitud hacia la organización, con 1 indicador⁴⁵.

Indicadores

Trabajo en equipo, respeto laboral, estilo de supervisión, calidad de capacitación, relaciones laborales, políticas organizacionales, practicas comunicacionales, procedimientos administrativos, ambiente laboral, objetivos estratégicos, objetivos tácticos.

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual:

Se define como los comportamientos o acciones observadas en los trabajadores que se relacionan con sus funciones en el puesto de trabajo que ocupan y que son pertinentes para alcanzar los objetivos de la organización⁴⁶.

Definición operacional:

Se evaluó la variable de desempeño laboral mediante un cuestionario que utilizaba una escala ordinal (deficiente, regular y bueno). Este cuestionario consideró tres dimensiones principales, las cuales son: resultados de trabajo, conformada por 2 indicadores; evaluación de desempeño, con 7 indicadores; desenvolvimiento de rol, con 2 indicadores; calidad de trabajo, con 1 indicador; responsabilidad, con 2 indicadores; habilidad y destreza, con 2 indicadores; y actitud hacia la organización, con 1 indicador⁴⁷.

Indicadores

Compresión de tareas y técnicas de trabajo, conoce normas, procedimientos en instructivos propios del puesto de trabajo, eficacia laboral, eficiencia en el trabajo, cumplimiento de estándares básicos en la tarea que realiza, capacitación permanente, disposición para mejorar tareas, habilidad para utilizar los recursos disponibles, motivación dirigida al cumplimiento del trabajo, compromiso de servicio, manejo de habilidades y funciones que involucran su trabajo, liderazgo en equipo, capacidad para solucionar problemas, eficacia laboral, cumplimiento de tareas, capacitación permanente, liderazgo en el trabajo, manejo de habilidades y destrezas y colaboración con el equipo de tarea.

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis:

3.1.1. Población:

La población estuvo constituida por 100 Licenciadas de enfermería que están laborando en el Hospital Regional Docente de Trujillo.

Criterios de inclusión:

Enfermeras que laboren en el área de medicina A, medicina B, medicina C, cirugía A, cirugía B obstetricia, ginecología, intermedios, alojamiento conjunto, pediatría.

Criterios de exclusión:

Licenciadas del área de emergencia, UCI, personal técnico de enfermería y personal administrativo, así como profesionales de enfermería que opten por no involucrarse en el proyecto de investigación.

3.3.2. Muestra:

Al aplicar la fórmula sobre la población determinada, se obtuvo una muestra de 100 profesionales de enfermería del Hospital Regional Docente de Trujillo al año 2023

3.3.3. Muestreo:

Probabilístico, aquellos en los que todos los elementos del universo tienen la misma probabilidad de ser elegidos para formar parte de la muestra⁴⁸.

3.3.4. Unidad de análisis:

Cada profesional de enfermería del Hospital Regional Docente de Trujillo 2023.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

La técnica que se utilizó fue la encuesta, que es un medio de evaluación que permitirá la identificación del nivel de conocimiento de las personas⁴⁹.

Se utilizó como instrumento, dos cuestionarios cerrados (Anexo 3), ambos elaborados por las autoras del estudio, con 4 tipos de respuestas, las cuales se dividen en: Nunca (1), Casi Nunca (2), A Veces (3), Normalmente (4), Siempre (5), con la finalidad de poder recolectar y posteriormente analizar dichos datos, los

cuales a través de la aplicación de una encuesta, permitió medir el ambiente organizativo y Desempeño Laboral, esto con el fin de obtener información sobre las variables mencionadas.

Validez

Para la validez de los instrumentos fueron revisados por tres licenciadas de enfermería. (Anexo 4)

Confiabilidad

Después de realizar una prueba piloto con 40 profesionales de enfermería que compartían características similares a los habitantes de la investigación, se procesaron los resultados utilizando la fórmula Alpha de Cronbach (ver Anexo 5). Dado que los instrumentos contaban con una valoración politómica, se obtuvo un valor de 0.768 para el cuestionario de ambiente organizativo y 0.963 para el cuestionario de desempeño laboral, indicando así una alta confiabilidad en ambos instrumentos.

3.5. Procedimientos:

El proyecto de investigación fue sometido a la revisión y aprobación del Comité de Ética de la universidad, con el objetivo de obtener la autorización necesaria para llevar a cabo el estudio. Posteriormente, se cumplieron con los requisitos para obtener el permiso de ejecución de los instrumentos en el HRDT, presentando la documentación requerida al comité de ética para su evaluación y aprobación.

Una vez que la solicitud fue aprobada, se procedió a la aplicar las herramientas para la recopilación de información. Antes de realizar la recolección de información, se logró obtener la autorización de los profesionales de enfermería que participaron. Se llevó a cabo una explicación detallada del procedimiento a realizar, y se resolvieron las posibles dudas que pudieran surgir.

Finalmente, se utilizó una base de datos en Excel para procesar la información recopilada, empleando el software estadístico SPSS en el análisis de los datos obtenidos.

3.6. Método de análisis de datos:

Una vez recopilada el informe mediante los formularios virtuales facilitados a los licenciados de enfermería que se realizaran a través de la aplicación de Google Forms, se introducirá en el programa de Excel para clasificarla antes de exportarla al programa estadístico SPSS 26 para su análisis estadístico descriptivo.

3.7. Aspectos éticos:

Un código deontológico cumple la función primordial de esbozar los objetivos básicos, los principios fundamentales y los deberes propios de una profesión determinada. Su principal propósito es concienciar a los profesionales, animándolos a realizar su trabajo dentro de un marco legítimo y auténtico, beneficiando así a la sociedad. Además, pretende combatir la deshonestidad profesional sin poner en peligro las normas legales establecidas en las leyes que rigen la conducta de todas las profesiones⁵⁰.

En el ámbito médico, la beneficencia se basa en fomentar un ambiente que mejore el rendimiento profesional dentro de la empresa. En este entorno, las enfermeras trabajan para optimizar el ciclo vital de cada persona. Por el contrario, la no maleficencia implica proteger a los enfermeros de cualquier peligro que pueda resultar perjudicial durante el estudio, asegurándose de que la salud física y mental de los participantes no se vea afectada. El personal de enfermería participará voluntariamente respondiendo al cuestionario que se les entregará. Justicia, los miembros de la salud que participarán, se utilizarán de acuerdo con la equidad y la eficiencia. No se discriminará ni se excluirá socialmente⁵¹.

IV. RESULTADOS

TABLA 1: Relación entre clima organizacional y desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital público, Trujillo 2023.

Correlaciones		Clima Organizacional	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación
				Sig. (bilateral)
				N
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	0,718**	p = 0,000
	Sig. (bilateral)		0,000	p < 0,05
	N	100	100	Rho = 0,718
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	0,718**	1	
	Sig. (bilateral)	0,000		
	N	100	100	

Fuente: Cuestionario sobre clima organizacional y desempeño laboral.

Interpretación: Se observa que en la tabla 1 se encuentra con suficiente evidencia estadística para inferir que la variable clima organizacional se relaciona significativamente con la variable desempeño laboral con un valor de 0,000; y se tiene, además, un grado de correlación fuerte según la Rho de Pearson 0,718. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna donde se expresa que existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en el personal de enfermería en un hospital público de Trujillo en el año 2023.

TABLA 2: Clima organizacional en el personal de enfermería de un hospital público de Trujillo.

Clima Organizacional	N°	%
Deficiente	66	66
Regular	21	21
Bueno	13	13
TOTAL	100	100

Fuente: Cuestionario sobre clima organizacional.

Interpretación: En la tabla 2 se observa que el 66 % del personal de enfermería tiene un clima organizacional deficiente, el 21 % regular y el 13 % posee un clima organizacional bueno. Esto significa que la mayor parte de los profesionales de enfermería encuestados están insatisfechos con el ambiente de trabajo en el hospital, puesto que lo consideran deficiente.

TABLA 3: Desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital público de Trujillo.

Desempeño Laboral	N°	%
Deficiente	54	54
Regular	26	26
Bueno	19	19
TOTAL	100	100

Fuente: Cuestionario sobre desempeño laboral.

Interpretación: En la tabla 3 se observa que el 54 % del personal de enfermería tiene un desempeño laboral deficiente, el 26% posee un desempeño laboral regular y el 19% un desempeño laboral bueno. Esto significa que la mayor parte de los profesionales de enfermería encuestados tienen un desempeño de trabajo deficiente.

V. DISCUSIÓN

Un ambiente organizativo es considerado fundamental en las instituciones y empresas para un óptimo funcionamiento, por ende, se ha visto necesario medirlo en los profesionales de la salud, debido a los diversos escenarios que se desarrollan en el ámbito hospitalario, incluyendo la alta demanda de pacientes o la realización de las actividades bajo situaciones no favorables. Sin embargo, el afrontamiento o buen desarrollo de un buen ambiente organizativo, puede inducir a lograr un buen desenvolvimiento en el rol de trabajo, permitiendo la conservación de la calidad de los servicios. Ante ello, la teorista Callista Roy proporciona su modelo de adaptación como un determinante para que los profesionales de enfermería puedan alcanzar un adecuado ambiente entre ellos y la conservación de un buen rendimiento laboral, teniendo como producto el alcance de metas y objetivos trazados por el hospital⁴⁰.

La tabla 1 muestra que se encuentra un vínculo positivo y fuerte entre ambas variables cuando se aplica la prueba Rho de Pearson para evaluar la relación entre el entorno organizativo y el rendimiento laboral del personal de enfermería. Un coeficiente de correlación de 0,718 y una significación de 0, inferior a 0,05, lo corroboran. En consecuencia, está justificado aceptar la hipótesis alternativa.

Estos hallazgos guardan similitud con los resultados obtenidos por Tamilarasi K y Arunmozhi R¹⁰, quienes identificaron una conexión significativa entre el ambiente organizacional y del rendimiento laboral en una muestra de 50 enfermeras, con un grado de significancia altamente positivo de 0,34, inferior a 0.05. Además, se pueden comparar con los resultados de Ruiz ²⁰, quien también encontró una relación significativa entre el ambiente organizacional y del rendimiento laboral, con un p-valor menor al 5% y un coeficiente de correlación de 0,678. Similarmente, los hallazgos son congruentes con los de Ramos ¹³, quien demostró una conexión entre ambiente organizativo y trabajo profesional, con un p-valor menor al 5%. El coeficiente de correlación de Spearman de 0,702 indica que la correlación obtenida es buena y alta.

Callista Roy ⁴¹ Según la teoría del modelo de adaptación, una persona debe ser consciente de los recursos de que dispone para mejorar su entorno organizativo, lo que mejorará su rendimiento laboral. Esto se debe a que una persona es un ser

biopsicosocial que interactúa con su entorno y se adapta a los cambios para satisfacer sus necesidades básicas. Dado que el ser humano es adaptable y puede modificar su entorno, es importante demostrar la creatividad con que podemos adaptarnos a los recursos de que disponemos para garantizar que el usuario y el personal estén atendidos y contentos.

Arteaga F⁵² señala que un ambiente de trabajo correctamente organizado es bien percibido por los trabajadores, resultando ser una motivación positiva que genera compromiso en cada uno de ellos para desempeñar correctamente sus funciones, a esto se agrega que la base principal de un buen ambiente organizativo es tener una relación de equipo sólida que guíe al personal ante cualquier dificultad y mantener de manera estable las relaciones laborales y de esta forma que el desempeño no se vea afectado, principalmente en un hospital donde el personal de salud debe asegurar un buen trato y praxis ya que al tratar con la vida de seres humanos es fundamental en que cada enfermera tenga un buen desempeño.

Los resultados de la Tabla 2 revelan que el 66% de los participantes perciben un ambiente organizativo deficiente, una situación preocupante ya que puede tener repercusiones negativas en la satisfacción y el compromiso de las enfermeras, haciéndolas menos productivas y más propensas a cometer errores. Estos hallazgos son consistentes con los resultados obtenidos por Pino E²⁴, quien realizó un estudio en un hospital peruano y encontró que el 43% de los participantes consideraba que el nivel de ambiente organizativo era bajo. Asimismo, hay similitud con la investigación de Mikkelsen A. y Olsen E.¹⁷, donde el 53% de las enfermeras evaluó que no existía un buen ambiente organizativo. Por otro lado, se observa una diferencia con los resultados de Zahia²², realizados en un centro de salud en Mansoura, donde el 50% del personal de enfermería consideraba que el ambiente organizativo era bueno.

Callista Roy⁴¹, considera dentro del ámbito laboral a múltiples factores que desestabilizan la capacidad cognitiva de los profesionales de enfermería, incluyendo un decadente ambiente de trabajo, personal e incluso social. Ante ello, el clima organizacional es considerado como el ser humano constituye un proceso de relación social los cuales se ven desarrollados en un ambiente interno para la

adaptación de la alta demanda laboral. Menciona que los humanos tienen un sistema adaptativo el cual interactúa con su entorno, y se basa en conceptos claves, como la persona que viene hacer el ejemplo de una organización donde tiene que interactuar con todos los que la rodean. Es por eso que en su teoría de adaptación la representa una condición del proceso vital.

Según Guevara ⁵³ sostiene que el entorno organizativo, que está relacionado con los rasgos psicológicos que tienen los trabajadores en su lugar de trabajo, es un deber compartido de la organización. Para aumentar la felicidad de los trabajadores, esta investigación recomienda racionalizar el lugar de trabajo y maximizar el uso de los recursos. Destaca lo crucial que es crear entornos de trabajo adecuados y ordenados para ofrecer excelentes resultados organizativos y servicios de alta calidad. Estos resultados dan crédito a una estrategia global en la que la empresa identifique las competencias que necesita construir y mantener como piedra angular de su ventaja competitiva, permitiendo a los empleados comprender sus funciones específicas en la consecución de los objetivos estratégicos de la empresa.

Esto indica que las enfermeras demuestran condicionalmente las habilidades laborales alcanzadas como un sistema de razón, capacidad, práctica, afectividad, postura, motivación, estimulación personal y principios que contribuyen al logro de los resultados deseados, en la elaboración de su trabajo⁵⁴.

En la tabla 3 se observa que la mayor parte de los profesionales de enfermería encuestados tienen un desempeño laboral deficiente. Así mismo se encuentra diferencia a los resultados de Ruiz ²⁰ en un hospital de Lambayeque teniendo como resultado que el 69,6% de enfermeras considera que el desempeño laboral fue de aceptable a sobresaliente. De igual forma, se asemeja al estudio de Abdullah H. ¹⁴ realizó un estudio donde un 76% considera que el desempeño laboral fue aceptable. Por último, hay similitud con Khadivi A⁷ mostró que el 83% considera que el desempeño laboral fue deficiente. Por último, existe una diferencia a los resultados de Lumbreras M²³ quien en su investigación la concordancia de la calidad de vida laboral con relación al desempeño laboral de los trabajadores de

salud, donde se logra comprobar que el desempeño laboral es de $r=0.69$, lo cual indica que existe un vínculo de desempeño altamente positivo.

Para los investigadores del presente estudio, las condiciones actuales el cual representa al servicio sanitario han generado la adaptación de los profesionales de enfermería, quienes buscan la forma de realizar un adecuado desempeño ante las limitaciones y escasez que ofrecen los establecimientos de salud. Es así que, Callista Roy ⁴¹ habla de cómo las personas se adaptan a su entorno y de la importancia de entenderse a uno mismo en relación con los demás. Los profesionales de enfermería son capaces de discernir posiciones sociales, niveles de estrés y aspectos de su vida cotidiana -lo que Roy denomina "comportamiento expresivo"-, incluidos pensamientos, sentimientos, intereses y aficiones. Todos estos factores influyen en el desempeño de sus funciones, por lo que es fundamental conocer las estrategias de gestión del tiempo, el establecimiento de prioridades y la asignación de espacios de trabajo para fomentar el trabajo en equipo.

Una evaluación sobre clima organizacional y desempeño laboral, permite encontrar riesgos o conflictos organizacionales que puedan afectar el rendimiento laboral, puesto que el personal de salud es susceptible a mejorar mediante una supervisión objetiva e imparcial, lo cual permitirá mejorar los recursos, competencia y la disposición frente a situaciones de presión o demanda laboral y la productividad de este colectivo⁵⁵.

Por su parte, Añorga J³⁵ conceptualiza el desempeño laboral como la capacidad que tiene un individuo para realizar las acciones y deberes que se derivan de su responsabilidad o actividades profesionales, la conducta o el comportamiento que encamina al crecimiento organizacional de las instituciones prestadoras de salud, es por ello que, un inadecuado desarrollo por parte de los profesionales de salud, generan consecuencias negativas para el alcance de objetivos, como una baja productividad, menor calidad de atención y conflictos laborales.

Se subraya que el desempeño de cada profesional de enfermería debe adecuarse a las especificaciones y necesidades de la organización de salud a la que está afiliado. Para lograr un buen desempeño laboral, es importante buscar la eficiencia,

la eficacia y la efectividad en el cumplimiento de las responsabilidades y funciones encomendadas, alineándose con los objetivos propuestos. Esta estrategia hace hincapié en lo crucial que es adecuar las expectativas de la organización al desempeño singular de cada profesional de enfermería para alcanzar los objetivos fijados⁵⁶.

De tal forma que, es necesaria la aplicación de medidas preventivas en base al buen clima organizacional del profesional de enfermería, debido a que se encuentran susceptibles a entornos poco favorables los cuales comprometen su desempeño laboral. Por lo tanto, se necesita la participación de las directivas institucionales para la creación de proyectos que promuevan un buen ambiente laboral, para poder mejorar sus responsabilidades laborales y su organización.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó una relación positiva alta entre el clima organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería en un Hospital Público de Trujillo, al haber obtenido un p valor ($P=0.000$) menor a 5% y un $Rho= 0.718$, validando la Hipótesis Alternativa.
2. Se identificó que el 60 % del personal de salud de un hospital público, Trujillo 2023 presenta un nivel deficiente en el clima organizacional.
3. Se identificó que el 54 % del personal de salud de un hospital público, Trujillo 2023 presenta un nivel deficiente en el desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

A la directiva del Hospital Regional Docente de Trujillo, realizar monitoreos con el fin de evaluar el ambiente organizativo y el trabajo profesional en cada área del hospital, para poder identificar los puntos débiles y así poder fortalecer el ambiente organizativo y el trabajo profesional de las enfermeras, escuchando sugerencias por parte del personal

Al departamento de enfermería del hospital, debe realizar capacitaciones sobre el trabajo en equipo, para luego poder identificar sus diferentes potenciales, especialidades y conocimientos en el personal de salud, fortaleciendo el ambiente organizativo y el trabajo profesional.

A los profesionales de enfermería del Hospital Regional Docente de Trujillo, deben participar de las evaluaciones sobre ambiente organizativo y desempeño profesional, con finalidad de encontrar riesgos o conflictos organizacionales que puedan afectar el rendimiento laboral.

Al campo investigativo de la región La Libertad, realizar estudios correlacionales sobre las variantes del ambiente organizativo y el trabajo profesional en los profesionales de enfermería de diferentes instituciones de salud, con la finalidad de acrecentar los resultados estadísticos y fortalecer los instrumentos de recolección de datos.

REFERENCIAS

1. Mejía Inocente EM, Fernández Rosas MM. Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Jangas, 2021. Universidad Cesar Vallejo; 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83875/Fern%20c3%a1ndez_RMM-Mej%20c3%ada_IEM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
2. Sumba Bustamante RY, Moreno Gonzabay PL, Villafuerte Peñafiel NA. Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. 2022. Disponible en: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-ClimaOrganizacionalComoFactorDelDesempenoLaboralEn-8383360.pdf>
3. Polat Şehrinaz. Relationships between perceived support types and the job satisfaction levels of nurses. 4.^a ed. National Library of Medicine. Turquía: Full text article; 2021. Available in: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33145771/#:~:text=Findings%3A%20A%20statistically%20significant%20positive,001%3B%20p%20%3C%20>
4. Rojas Livia S. Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco. 4.^a ed. Revista Peruana de Ciencias de la salud. Huánuco: Universidad de Huánuco; 2019. Disponible en: <http://revistas.udh.edu.pe/index.php/RPCS/article/view/28e>
5. Espíritu A, Castro L. Clima organizacional y gestión de servicios de salud por enfermería del Hospital Daniel Carrión. Revista Conrado. 2020 [citado 08 Abril 2022]; 16 (76): 157-168. Recuperado a partir de: <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1467>
6. Ruíz, N. Work environment and its relationship with the performance of civil servants at the Luis Haysen Inchaustegui-Essalud hospital, Lambayeque [Doctoral thesis]. Lima: University of the Pacific; 2021 [cited April 9, 2023]. Recuperado a partir de: https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis%20%20maestria_2021.pdf?sequence=1
7. Montoya Moreno JA. Organizational climate in the work performance of the administrative management workers of the company Sedalib S.A.-Trujillo-

2020. 6th ed. Latin Science Multidisciplinary Magazine. Trujillo: ALAC Research Center, Mexico; 2020. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1136>
8. Mendoza J. Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja. 6.^a ed. SciElo. Tunja; 2022. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642022000600157
 9. Rodríguez Salvá, Armando; Álvarez Pérez, Adolfo; Sosa Lorenzo, Irma; De Vos, Pol; Bonet Gorbea, Mariano H.; Van der Stuyft, Patrick. Inventario del clima organizacional como una herramienta necesaria para evaluar la calidad del trabajo [Tesis de pregrado]. Cuba: Instituto Nacional de Higiene, Epidemiología y Microbiología; 2020 [citado 08 Abril 2023]; Recuperado a partir de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-30032010000200008
 10. Zamudio, M., Vera De Corbalan, M. Nursing organizational climate in the regional hospitals of the Social Security Institute. Paraguay: National University of Asunción; 2019 [cited April 8, 2023]; Recuperado a partir de: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://scielo.iics.una.py/pdf/iics/v11n2/v11n2a06.pdf
 11. MINISTRY OF HEALTH. Methodology for the Study of Climate [Undergraduate Thesis]. Santiago: University of Chile; 2020 [cited April 8, 2023]; Recuperado a partir de: http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf
 12. Espinosa, A, A., Gilbert, M. L., y Oria, M. S. El desempeño de los profesionales de Enfermería [Tesis de pregrado]. Revista cubana de Enfermería 2016 [citado 08 Abril 2023]; Recuperado a partir de: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/823/155>
 13. Morales R. Liderazgo interpersonal y clima organizacional en el departamento de enfermería de un hospital público. Revista gaceta

- científica. 2019 [citado 08 Abril 2023]; 5 (2). Recuperado a partir de: <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/694/564>
14. Oliva D, Velásquez M, Roca L, Castilla I, Gallegos I. Clima organizacional y satisfacción del usuario externo en los servicios de hospitalización del instituto nacional de salud del niño. Rev. An Fac Med. 2022 [citado 09 abril 2023]; 80 (2): 188-92. Recuperado a partir de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S102555832019000200009&script=sci_abstract
15. Castillo E, Medina M, Bernardo J, Reyes C, Ayala C. Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una Microred de Perú. Revista Cubana de Salud Pública. 2020. [citado 09 abril 2023]; 45 (2). Recuperado a partir de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-346620190002000046
16. Quiñonez, B. Clima organizacional y desempeño laboral de los licenciados(as) en enfermería del C.S. Aparicio Pomares [Tesis doctoral]. Huánuco: Universidad nacional Emilio Valdizán; 2019 [citado 09 abril 2023]. Recuperado a partir de: <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/5359/PAGS00129Q68.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
17. Ramos I. Clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores del hospital Provincial de Acobamba [Tesis doctoral]. Huancavelica: Universidad nacional de Huancavelica; 2020 [citado 09 Abril 20223];. Recuperado a partir de: <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/98f6035e-3f0e-41c9-835a-3f7af30afb2c/content>
18. Campos P, Gutiérrez H, Matzumura J. Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. Revista Cuidarte. 2019 [citado 09 Abril 2023];; 10 (2). Recuperado a partir de: <https://www.redalyc.org/journal/3595/359562695003/html/>
19. Pino E, Granja A, Niño Y. Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital tipo B Huambalo. Revista

- Dom. Cien. [Internet]. 2021 [citado 10 mayo 2023]; 7 (4): 23-38. Disponible en: <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2079>
20. Khadivi A, Gavgani A, Hkalili M, et al. Is there a relationship between organizational climate and nurse's performance, exploring the impact with staff's satisfaction as the mediator. International journal of healthcare management. 2019 [citado 09 abril 2023]; 14 (2). Disponible en: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/20479700.2019.1656859?scroll=top&needAccess=true>
21. Mikkelsen A, Olsen E. The influence of change-oriented leadership on work performance and job satisfaction in hospitals - the mediating roles of learning demands and job involvement. Leadership in Health Services. [Internet]. 2019 [citado 10 mayo 2023]; 32 (01): 37-53. Disponible en: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/LHS-12-2016-0063/full/html>
22. Poutreimour S, Yaghmaei S, Babamohamadi H. The relationship between mental workload and job performance among Iranian nurses providing care to COVID-19 patients: A cross-sectional study. Article original. [Internet]. 2021 [citado 10 mayo 2023]. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jonm.13305>
23. Tamilarasi k, Arunmozhi R. Role of organizational climate on job performance of nurse in cuddalore district. Rev. Science technology and development. 2021 [citado 10 mayo 2022]; 10 (3). Disponible en: <http://journalstd.com/gallery/7-mar2021.pdf>
24. Zahia, A., Wafaa. F., & Hind, M. Relation between characteristics of work climate and job empowerment at Mansura University Hospital. Port Said Scientific Journal of Nursing. 2021 [citado 10 mayo 2023] 8(2). Disponible en: https://journals.ekb.eg/article_185491.html
25. Lumbreras M, Hernández I, Hernández P, Carrasco L, Rodríguez M, et al. Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México. Revista salud pública [Internet]. 2020

- [citado 18 setiembre 2021]; 62 (01): 87-5. Disponible en: <https://saludpublica.mx/index.php/spm/article/view/10247>
26. Shahnnavazi A, Eshkii M, Shahnnavazi H, Bouraghi H. The Effect of Perceived Organizational Climate on the Performance of Nurses in Private Hospitals. Research Article. 2021 [citado 19 mayo 2023]; 1 (1). DOI: 10.5812 / jcrps.108532 Recuperado a partir de: <https://www.researchgate.net/publication/352858346> The Effect of Perceived Organizational Climate on the Performance of Nurses in Private Hospitals
27. Abdullah H, Gaballah S. Estudio de la relación entre el clima organizacional y el desempeño de las enfermeras. Sciepub [Internet]. 2018 [citado 19 mayo 2023]; 6 (4): 191 - 197. Disponible en: <https://www.researchgate.net/publication/325468128> Study of the Relationship between Organizational Climate and Nurses' Performance A University Hospital Case
28. Pérez M, Sayas B, Camargo K. Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en el Hospital Universitario de Sincelejo. ResearchGate. [Internet]. 2020 [citado 19 mayo 2023]; 4 (1). Disponible en: <https://repositorio.cecar.edu.co/handle/cecar/2364>
29. Roy, Callista, y col. Op. cit., p. 40 Campos P, Gutiérrez H, Matzumura J. Eficiencia de las nuevas opciones terapéuticas para el tratamiento de la esclerosis múltiple; una revisión farmacoeconómica. PharmacoEcon Span Res Artic. 2018; 15(1-4): 3-12. [citado el 11 de julio de 2023]. Recuperado a partir de: <http://www.doctorado.us.es/tesis-doctoral/repositorio-tesis/details/2/7082>
30. Josué Ronald AR. Influencia Del Modelo De Adaptacion De Callista Roy En El Desempeño Laboral Del Personal De Enfermeria-Servicio De Pediatria-Neonatologia -Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2017. 1.ª ed. Revista Peruana de Ciencias de la salud. Cerro de Pasco: UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN; 2017. Disponible en: <https://1library.co/article/discusion-influencia-modelo-adaptaci%C3%B3n-callista-roy-desempe%C3%B1o-laboral.q05153ly>

31. García, M. & Zapata D., A. Instrument for diagnosing organizational climate. Valley University. Faculty of Sciences in administration. Santiago de Cali – Colombia. Unpublished document. 2018 [citado 19 mayo 2023]; 15(1–4): 3–12.
32. Cabrera, G. Apuntes de Cátedra, Comportamiento Organizacional. Chile: Universidad Central de Chile, 2017 [citado 19 mayo 2023]. Recuperado a partir de: <https://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/Fulltext/ADBD0000644/C1.pdf>
33. Cardona L. Validación de la versión en español del instrumento Practice environment scale of the nursing work index. Bogotá, Colombia: Universidad Nacional de Colombia; 2021 [citado 19 mayo 2023]. Recuperado a partir de: https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/2185/1/tesis_orts.pdf
34. Fernández B, Paravic T. Nivel de satisfacción laboral en enfermeras de hospitales públicos y privados de la provincia de Concepción, Chile. Ciencia y Enfermería 2022 [citado 26 mayo 2023]. Recuperado a partir de: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071795532003000200006&script=sci_abstract
35. Corral Q. Qué es la subjetividad. Polis [Internet]. 2018 [citado 26 mayo 2023]; 1(4):185–199. Recuperado a partir de: <https://polismexico.izt.uam.mx/index.php/rp/article/view/429/424>
36. Scandura T. Essentials of Organizational Behavior An Evidence-Based Approach. SAGE Publications, Inc., Los Angeles (2019). - references - scientific research publishing [Internet]. Scirp.org. [citado el 27 de agosto 2023]. Disponible en: [https://www.scirp.org/\(S\(lz5mqp453edsnp55rrgict55\)\)/reference/references_papers.aspx?referenceid=](https://www.scirp.org/(S(lz5mqp453edsnp55rrgict55))/reference/references_papers.aspx?referenceid=)
37. Añorga J, Colado J, Che J, Valcárcel N. Glosario de términos de la Educación Avanzada. La Habana: CENESEDA, ISPVJV; 2019 [citado 26 mayo 2023].
38. Kelly, L. Y., & Joel, L. A. Dimensions of professional nursing, 8th ed., New York, McGraw-Hill, [citado 26 mayo 2023].

39. Roy SC, Andrews HA. The Roy adaptation model. Connecticut: Appleton & Lange, 1999 (2a ed.) p. 429-471 [citado 26 mayo 2023].
40. González R, Hidalgo G, Salazar J, Preciado M. Instrument to measure Quality of Life at Work CVT-GOHISALO. Manual for its application and interpretation. Mexico: Editorial de la Luna; 2010 [citado 26 mayo 2023].
41. Marriner Tomey A. Nursing models and theories. Madrid: Elsevier; 2007, 6th ed [citado 26 mayo 2023].
42. ¿Qué es el modelo de adaptación de Callista Roy? Una teoría innovadora para el cuidado de la salud [Internet]. Estudios medicina. Estudiosmedicina.com; 2023. [citado el 11 de julio de 2023]. Disponible en: <https://www.estudiosmedicina.com/que-es-el-modelo-de-adaptacion-de-callista-roy-una-teoria-innovadora-para-el-cuidado-de-la-salud/>
43. Study group for the development of the adaptation model. Nursing Faculty. Savannah College. 2002. View of Analysis of the concepts of Callista Roy's adaptation model. Edu.co. [cited July 11, 2023] [citado el 11 de julio de 2023]. Disponible en: <https://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/18/29>
44. Nieto, E. Tipos de Investigación. 2018 [citado el 11 de julio de 2023]. Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIS_5b55a9811d9ab27b8e45c193546b0187
45. Fernández y Baptista. Metodología de la investigación [Internet]. 6ta ed. México: McGraw-Hill Interamericana; 2014 [citado el 27 de agosto 2023]. 736 pág. Disponible desde: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sextaedicion.compressed.pdf>
46. Solís LDM. Research designs with a non-experimental quantitative approach [Internet]. Investigalia. 2019 [cited 2023-07-11]. Disponible en: <https://investigaliacr.com/investigacion/disenos-de-investigaciones-con-enfoque-cuantitativo-de-tipo-no-experimental/>

47. Bernal, C. Research Methodology. Administration, economics, humanities and social sciences. (2016) Bogotá: Pearson Doctorado.us.es. [cited July 11, 2023].
48. Jover Jiménez IF, González RF. Labour Climate Tendencies In 2017 At Various Service Companies In The Port Of Manzanillo, Mexico. Universidad Nacional Autónoma de México [Internet]. 2018 [citado el 27 de agosto 2023]. Disponible en: <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2529>
49. Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Investigation methodology. The quantitative, qualitative and mixed routes [Internet]. Unam.mx. [citado el 27 de agosto 2023]. Disponible en: <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=>
50. Administración de Recursos Humanos. 17a Ed. George W. Bohlander et al [Internet]. Issuu. 2017 [citado el 27 de agosto 2023]. Disponible en: https://issuu.com/cengagelatam/docs/bohlander_issuu_2017
51. UNIVERSIDAD DE MANAGUA. [citado el 27 de agosto 2023]. Disponible en: http://www.ricardonica.com/Interpretacion/Datos_Estadisticos_Interpretacion_Usos.pdf
52. Aspectos Éticos de la Enfermería. Edu.ar. [citado el 11 de agosto 2023]. Disponible en: <https://ensviale-ers.infod.edu.ar/sitio/wp-content/uploads/2020/03/ASPECTOS-ETICOS-DE-LA-ENFERMERIA.pdf>
53. Ernstmeyer & Christman. Principios éticos. LibreTexts Español. Libretexts; 2022 [citado el 27 de agosto 2023]. Disponible en: [https://espanol.libretexts.org/Salud/Enfermer%C3%ADa/Enfermer%C3%ADa%3A_Salud_Mental_y_Conceptos_Comunitarios_\(OpenRN\)/05%3A_Consideraciones_legales_y_%C3%A9ticas_en_el_cuidado_de_la_salud_mental/5.02%3A_Principios_%C3%A9ticos](https://espanol.libretexts.org/Salud/Enfermer%C3%ADa/Enfermer%C3%ADa%3A_Salud_Mental_y_Conceptos_Comunitarios_(OpenRN)/05%3A_Consideraciones_legales_y_%C3%A9ticas_en_el_cuidado_de_la_salud_mental/5.02%3A_Principios_%C3%A9ticos)
54. Arteaga Ureta FM. The work environment as a key factor in the productive performance of companies. 1st ed. Latin American Administration Notebooks. Manabí: El Bosque UNIVERSITY; 2019 Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/>

55. Guevara X. Clima organizacional Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa. Universidad Andina Simón Bolívar ; 2018. Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf>
56. Pineda J., Salazar L., Zaragoza W.. Vista de Desempeño Laboral. Revisión literaria, 2022 [Internet]. Ucol.mx. [citado el 27 de agosto 2023]. Disponible en: [https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commerciumpius/article/view/638/893#:~:text=Seg%C3%BAAn%20Chiavenato%20\(2000\)%2C%20se,los%20objetivos%20de%20la%20organizaci%C3%B3n.](https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commerciumpius/article/view/638/893#:~:text=Seg%C3%BAAn%20Chiavenato%20(2000)%2C%20se,los%20objetivos%20de%20la%20organizaci%C3%B3n.)
57. Greisy E, Maria del Rosario MG. Estrés y Desempeño laboral en personal de salud durante la pandemia del Covid 19, Trujillo 2021. UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO; 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88288/Enriquez_RGL-Miranda_GMDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
58. Palmar, R., & Valero, J. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. Espacios Públicos, 17(39), 159-188. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima organizacional	Son las percepciones compartidas acerca de la organización y el ambiente laboral y que intervienen en la forma de comportarse los miembros de una determinada organización ⁴²	La variable desempeño laboral fue medida haciendo uso de un cuestionario con escala ordinal (deficiente, regular y bueno), tomando en consideración tres dimensiones, las cuales son: Resultados de trabajo conformada por 2 indicadores, evaluación de desempeño 7 indicadores, desenvolvimiento de rol 2 indicadores, calidad de trabajo 1 indicador,	Percepciones compartidas	Trabajo en equipo	Ordinal
				Respeto Laboral	
			Entorno Laboral	Estilo de supervisión	
				Calidad de la capacitación	
				Relaciones laborales	
				Políticas organizacionales	
				Prácticas organizacionales	
			Fenómenos Objetivos	Procedimientos administrativos ambiente laboral	
				Objetivos estratégicos	
				Objetivos tácticos	

		responsabilidad 2 indicadores, habilidad y destreza 2 indicadores y actitud hacia la organización 1 indicador43.			
Desempeño laboral	Se define como los comportamiento o acciones observadas en los trabajadores que concernen a sus funciones en el puesto de trabajo que desempeñan y son relevantes para el logro de los objetivos de la organización ⁴⁴	La variable desempeño laboral fue medida haciendo uso de un cuestionario con escala ordinal (deficiente, regular y bueno), tomando en consideración tres dimensiones, las cuales son: Resultados de trabajo conformada por 2 indicadores, evaluación de desempeño 7	Resultados de trabajo	Comprensión de tareas, procedimientos y técnicas de trabajo	Ordinal
				Conoce las normas, procedimientos en instructivos propios del puesto de trabajo	
			Evaluación de desempeño	Eficacia laboral	
				Eficiencia en el trabajo	
				Cumplimiento de estándares básicos en la tarea que realiza	
				Capacitación permanente	
				Disposición para mejorar las tareas	
Habilidad para utilizar					

		indicadores, desarrollo de rol 2 indicadores, calidad de trabajo 1 indicador, responsabilidad 2 indicadores, habilidad y destreza 2 indicadores y actitud hacia la organización 1 indicador ⁴⁵ .		los recursos disponibles	
				Motivación dirigida al cumplimiento de trabajo	
				Compromiso de servicio	
				Manejo de habilidades y funciones que involucran su trabajo	
			Desenvolvimiento de rol	Liderazgo en equipo	
				Capacidad para solucionar problemas	
			Calidad de trabajo	Eficacia laboral	
			Responsabilidad	Cumplimiento de tareas	
				Capacitación de permanente	
			Habilidad y destrezas	Liderazgo del trabajo	
				Manejo de habilidades y destrezas	
			Actitud hacia la organización	Colaboración en el equipo de trabajo	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

Estamos realizando un trabajo de investigación para determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería en el hospital Regional de Trujillo; por lo que solicito su colaboración; y a la vez solicitar que responda con total sinceridad posible las preguntas del siguiente cuestionario:

DATOS GENERALES:

ESCALA	VALORACIÓN
Nunca	1
Casi Nunca	2
A Veces	3
Casi Siempre	4
Siempre	5

N°	DIMENSIONES/Ítems	RESPUESTAS				
PERCEPCIONES COMPARTIDAS						
1	¿Considera que el trabajo en equipo a influido en el clima laboral del servicio en el que rota?	1	2	3	4	5
2	En su grupo de trabajo, ¿Se evidencia el respeto laboral?					
ENTORNO LABORAL						
3	¿Considera que su grupo de trabajo está capacitado acerca del clima laboral?					
4	En su grupo de trabajo, ¿Existen las buenas relaciones laborales?					
5	En la institución pública donde labora, ¿Se conocen las prácticas organizacionales?					
6	En la institución pública donde labora, ¿Se lleva a cabo prácticas organizacionales que mejoran el clima laboral?					
7	¿Conoce las prácticas administrativas que favorecen al clima laboral?					
8	¿Cree que existe un buen ambiente laboral en todo su grupo de trabajo?					
FENÓMENOS OBJETIVOS						
9	En la institución pública donde labora, ¿Existen objetivos estratégicos que contribuyan al clima organizacional?					
10	En la institución pública donde labora, ¿Existen objetivos tácticos que favorezcan al clima organizacional?					

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Estamos realizando un trabajo de investigación para determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Regional de Trujillo; por lo que solicito su colaboración; y a la vez pedirle que responda con total sinceridad las preguntas del siguiente cuestionario.

ESCALA	VALORACIÓN
Nunca	1
Casi Nunca	2
A Veces	3
Casi Siempre	4
Siempre	5

N°	DIMENSIONES/ítems	RESPUESTAS				
		1	2	3	4	5
1	¿Considera que en su grupo de trabajo existe comprensión de tareas, procedimientos y técnicas de trabajo que beneficien el desempeño laboral?					
2	¿Conoce las normas, procedimientos e instructivos propios del puesto del trabajo que contribuyan a su desempeño laboral?					
3	En su grupo laboral, ¿Existe la eficacia laboral?					
4	¿Considera que el desempeño laboral afecta la eficiencia en el trabajo?					
5	¿Cree que se cumplen los estándares básicos en la tarea que realiza?					
6	¿Considera que debe haber capacitaciones de forma permanente sobre el desempeño laboral en la institución pública donde labora?					
7	¿Considera que la disposición para mejorar las tareas influye en su desempeño laboral?					
8	¿Tenes habilidad para utilizar los recursos disponibles que te brinda la institución pública donde laboras?					
9	¿Crees que tu grupo laboral tiene la habilidad para utilizar los recursos disponibles?					
10	¿Crees que tu grupo de trabajo posee motivación dirigida al cumplimiento del trabajo?					
11	¿Consideras que tu grupo laboral cumple con el compromiso de lo que implica servicio?					
12	¿Crees tener el manejo de habilidades o funciones que involucran su trabajo?					
13	El rol de liderazgo en equipo, ¿Cumple la función de cuidar el clima organizacional?					
14	¿Crees que la capacidad para solucionar los problemas influye en el desempeño laboral?					
15	¿Es necesario tener una buena eficacia laboral para mejorar el desempeño laboral?					
16	¿El cumplimiento de las tareas optimiza el desempeño laboral?					
17	¿Considera que debe haber capacitación permanente sobre el desempeño laboral?					

18	¿El liderazgo en el trabajo debe establecerse para tener un buen desempeño laboral?					
19	¿Crees que poseer un manejo de habilidades y destrezas, mejora tu desempeño laboral?					
20	¿Para alcanzar un desempeño laboral, es importante la colaboración en el equipo de trabajo?					

Anexo 3. Validez de los instrumentos

EVALUCIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital público, Trujillo 2023.**” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Fiorella Mercedes Bocanegra
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social() Educativa (x) Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	Hospital Regional Docente de Trujillo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2.-Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3.-Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital público, Trujillo 2023.
Autora:	Alvarado Oruna, Jeanella Yoselin Fernández Villacorta, Rosa María
Procedencia:	Universidad César Vallejo
Administración:	Hospital Regional de Trujillo
Tiempo de aplicación:	20 minutos

Ámbito de aplicación:	Hospital Regional de Trujillo
Significación:	Escala Ordinal

4.-Soporte teórico

ESCALA/ÁREA	SUBESCALA (DIMENSIONES)	DEFINICIÓN
Clima Organizacional	Percepciones Compartidas	Que hace referencia al grupo de personas de una organización sobre su ocupación, el entorno físico en el que se realiza, las relaciones humanas que lo rodean y las diversas normas formales que afectan al trabajo
	Entorno Laboral	Que son las características organizativas que ayudan a la práctica profesional, las cuales benefician al cuidado humano, estas pueden incluir prácticas de supervisión, así como obsequios y reconocimiento por su trabajo
	Fenómenos Objetivos	Como proceso dialéctico, el lenguaje es valorado a través de él como un acto subjetivo, las personas crean signos y significados para comunicarse con los demás y representar su mundo, convirtiéndose en expresión de los individuos
Desempeño Laboral	Resultados de trabajos	Que significa intervenir activamente en promover, mantener y restaurar el estado de salud y las medidas preventivas para evitar que aparezcan a como resultado de alguna dolencia y poder llevar un método terapéutico
	Evaluación de desempeño	Desempeño donde no se puede limitar a la evaluación simple y unilateral de un supervisor sobre el comportamiento operativo del subordinado, es necesario profundizar, encontrar razones y crear perspectivas
	Desenvolviendo de rol	Donde debe adaptarse al ideal de una persona, es decir. Ser algo que una persona espera de sí misma. Tiene que ver con el autoconcepto y el bienestar emocional, la persona debe sentirse capaz de cumplir con el rol y desarrollar el comportamiento esperado y esa motivación y confianza en las habilidades o capacidades individuales te ayudarán a tener éxito
	Calidad de trabajo	Es una idealización multidimensional que se integra cuando el trabajador a través de su ocupación
	Responsabilidad	Es considerada un valor del ser humano, que se caracteriza por la capacidad del individuo de actuar de la manera correcta (o de acuerdo a lo esperado) y comprometerse con propósitos conjuntos
	Habilidad y destreza	Si la habilidad es la predisposición que una persona posee naturalmente para algo, la destreza se

	adquiere por medio de la experiencia, las cuales potencian una habilidad hasta su más alto nivel
Actitud hacia la organización	Es la forma con la que haces las cosas y tu predisposición. Es decir, la actitud es el comportamiento que tienes en el trabajo y que forma parte de tu personalidad. Tener buena actitud en el trabajo es importante porque es lo primero que los demás ven de nosotros mismos.

1. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “**Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital público, Trujillo 2023.**” Elaborado por Alvarado Oruna, Jeanella Yoselin y Fernández Villacorta, Rosa María. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

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

Dimensiones del instrumento: Clima Organizacional

- Primera dimensión: Definición o Concepto
- Objetivos de la Dimensión: Medir la escala del clima organizacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	1. ¿Considera que el trabajo en equipo a influido en el clima laboral del servicio en el que rota?	4	4	4	
	2. En su grupo de trabajo, ¿Se evidencia el respeto laboral?	4	4	4	
	3. ¿Considera que su grupo de trabajo está capacitado acerca del clima laboral?	3	4	4	
	4. En su grupo de trabajo, ¿Existen las buenas relaciones laborales?	4	4	4	
	5. En la institución pública donde labora, ¿Se conocen las prácticas organizacionales?	4	4	4	
	6. En la institución pública donde				

Entorno laboral	labora, ¿Se lleva a cabo prácticas organizacionales que mejoran el clima laboral?	4	4	4	
	7. ¿Conoce las prácticas administrativas que favorecen al clima laboral?	4	3	4	
	8. ¿Cree que existe un buen ambiente laboral en todo su grupo de trabajo?	4	4	3	
	9. En la institución pública donde labora, ¿Existen objetivos estratégicos que contribuyan al clima organizacional?	4	4	4	
	10. En la institución pública donde labora, ¿Existen objetivos tácticos que favorezcan al clima	4	3	4	

- Segunda dimensión: Desempeño Laboral
- Objetivos de la Dimensión: Cuestionario sobre el desempeño laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desempeño Laboral	¿Considera que en su grupo de trabajo existe comprensión de tareas, procedimientos y técnicas de trabajo que beneficien el	4	4	4	

desempeño laboral?				
¿Conoce las normas, procedimientos e instructivos propios del puesto del trabajo que contribuyan a su desempeño laboral?	4	4	4	
En su grupo laboral, ¿Existe la eficacia laboral?	4	4	4	
¿Considera que el desempeño laboral afecta la eficiencia en el trabajo?	4	4	4	
¿Cree que se cumplen los estándares básicos en la tarea que realiza?	4	4	4	
¿Considera que debe haber capacitaciones de forma permanente sobre el desempeño laboral en la institución pública donde labora?	4	4	4	

¿Considera que la disposición para mejorar las tareas influye en su desempeño laboral?	4	4	4	
¿Tenes habilidad para utilizar los recursos disponibles que te brinda la institución pública donde laboras?	4	4	4	
¿Crees que tu grupo laboral tiene la habilidad para utilizar los recursos disponibles?	4	4	4	
¿Crees que tu grupo de trabajo posee motivación dirigida al cumplimiento del trabajo?	4	4	4	
¿Consideras que tu grupo laboral cumple con el compromiso de lo que implica servicio?	4	3	4	
¿Crees tener el manejo de habilidades o funciones que involucran su trabajo?	4	4	4	

El rol de liderazgo en equipo, ¿Cumple la función de cuidar el clima organizacional?	3	4	4	
¿Crees que la capacidad para solucionar los problemas influye en el desempeño laboral?	4	4	4	
¿Es necesario tener una buena eficacia laboral para mejorar el desempeño laboral?	4	4	4	
¿El cumplimiento de las tareas optimiza el desempeño laboral?	3	4	4	
¿Considera que debe haber capacitación permanente sobre el desempeño laboral?	4	4	4	
¿El liderazgo en el trabajo debe establecerse para tener un buen desempeño laboral?	4	4	4	
¿Crees que poseer un manejo de habilidades y	4	4	4	

destrezas, mejora tu desempeño laboral?				
¿Para alcanzar un desempeño laboral, es importante la colaboración en el equipo de trabajo?	4	4	4	



 Florella Y. Mercedes Bocanegra
 Lic. Enfermería
 CEP 70262
 Firma del evaluador
 DNI 43915977.

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital público, Trujillo 2023.**” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

2. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Isela Fernández Simeón
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	Hospital Regional Docente de Trujillo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2.-Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3.-Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital público, Trujillo 2023.
Autora:	Alvarado Oruna, Jeanella Yoselin Fernández Villacorta, Rosa María
Procedencia:	Universidad César Vallejo
Administración:	Hospital Regional de Trujillo
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital Regional de Trujillo

Significación:	Escala Ordinal
----------------	----------------

4.-Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima Organizacional	Percepciones Compartidas	Que hace referencia al grupo de personas de una organización sobre su ocupación, el entorno físico en el que se realiza, las relaciones humanas que lo rodean y las diversas normas formales que afectan al trabajo
	Entorno Laboral	Que son las características organizativas que ayudan a la práctica profesional, las cuales benefician al cuidado humano, estas pueden incluir prácticas de supervisión, así como obsequios y reconocimiento por su trabajo
	Fenómenos Objetivos	Como proceso dialéctico, el lenguaje es valorado a través de él como un acto subjetivo, las personas crean signos y significados para comunicarse con los demás y representar su mundo, convirtiéndose en expresión de los individuos
Desempeño Laboral	Resultados de trabajos	Que significa intervenir activamente en promover, mantener y restaurar el estado de salud y las medidas preventivas para evitar que aparezcan a como resultado de alguna dolencia y poder llevar un método terapéutico
	Evaluación de desempeño	Desempeño donde no se puede limitar a la evaluación simple y unilateral de un supervisor sobre el comportamiento operativo del subordinado, es necesario profundizar, encontrar razones y crear perspectivas
	Desenvolviendo de rol	Donde debe adaptarse al ideal de una persona, es decir. Ser algo que una persona espera de sí misma. Tiene que ver con el autoconcepto y el bienestar emocional, la persona debe sentirse capaz de cumplir con el rol y desarrollar el comportamiento esperado y esa motivación y confianza en las habilidades o capacidades individuales te ayudarán a tener éxito
	Calidad de trabajo	Es una idealización multidimensional que se integra cuando el trabajador a través de su ocupación
	Responsabilidad	Es considerada un valor del ser humano, que se caracteriza por la capacidad del individuo de actuar de la manera correcta (o de acuerdo a lo esperado) y comprometerse con propósitos conjuntos
	Habilidad y destreza	Si la habilidad es la predisposición que una persona posee naturalmente para algo, la destreza se adquiere por medio de la experiencia, las cuales potencian una habilidad hasta su más alto nivel

Actitud hacia la organización	Es la forma con la que haces las cosas y tu predisposición. Es decir, la actitud es el comportamiento que tienes en el trabajo y que forma parte de tu personalidad. Tener buena actitud en el trabajo es importante porque es lo primero que los demás ven de nosotros mismos.
-------------------------------	---

2. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “**Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital público, Trujillo 2023.**” Elaborado por Alvarado Oruna, Jeanella Yoselin y Fernández Villacorta, Rosa María. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del Clima	1.No cumple con el criterio	instrumento: Organizacional dimensión:
	2. Bajo Nivel	
	3. Moderado nivel	
	4. Alto nivel	

- Primera Definición o Concepto
- Objetivos de la Dimensión: Medir la escala del clima organizacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	11. ¿Considera que el trabajo en equipo a influido en el clima laboral del servicio en el que rota?	4	4	4	
	12. En su grupo de trabajo, ¿Se evidencia el respeto laboral?	4	4	4	
	13. ¿Considera que su grupo de trabajo está capacitado acerca del clima laboral?	3	4	4	
	14. En su grupo de trabajo, ¿Existen las buenas relaciones laborales?	4	4	4	
	15. En la institución pública donde labora, ¿Se conocen las prácticas organizacionales?	4	4	4	
	16. En la institución pública donde labora, ¿Se lleva	4	4	4	

Entorno laboral	a cabo prácticas organizacionales que mejoran el clima laboral?				
	17. ¿Conoce las prácticas administrativas que favorecen al clima laboral?	4	4	4	
	18. ¿Cree que existe un buen ambiente laboral en todo su grupo de trabajo?	4	4	4	
	19. En la institución pública donde labora, ¿Existen objetivos estratégicos que contribuyan al clima organizacional?	4	4	4	
	20. En la institución pública donde labora, ¿Existen objetivos tácticos que favorezcan al clima	4	4	4	

- Segunda dimensión: Desempeño Laboral
- Objetivos de la Dimensión: Cuestionario sobre el desempeño laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desempeño Laboral	¿Considera que en su grupo de trabajo existe comprensión de tareas, procedimientos y técnicas de trabajo que beneficien el desempeño laboral?	4	4	4	

¿Conoce las normas, procedimientos e instructivos propios del puesto del trabajo que contribuyan a su desempeño laboral?	4	4	4	
En su grupo laboral, ¿Existe la eficacia laboral?	4	4	3	
¿Considera que el desempeño laboral afecta la eficiencia en el trabajo?	4	4	4	
¿Cree que se cumplen los estándares básicos en la tarea que realiza?	4	4	4	
¿Considera que debe haber capacitaciones de forma permanente sobre el desempeño laboral en la institución pública donde labora?	4	4	3	
¿Considera que la disposición				

para mejorar las tareas influye en su desempeño laboral?	4	4	4	
¿Tenes habilidad para utilizar los recursos disponibles que te brinda la institución pública donde laboras?	4	3	4	
¿Crees que tu grupo laboral tiene la habilidad para utilizar los recursos disponibles?	4	4	4	
¿Crees que tu grupo de trabajo posee motivación dirigida al cumplimiento del trabajo?	3	4	4	
¿Consideras que tu grupo laboral cumple con el compromiso de lo que implica servicio?	4	4	4	
¿Crees tener el manejo de habilidades o funciones que involucran su trabajo?	4	4	4	
El rol de liderazgo en equipo, ¿Cumple la función de	4	4	4	

cuidar el clima organizacional?				
¿Crees que la capacidad para solucionar los problemas influye en el desempeño laboral?	4	4	4	
¿Es necesario tener una buena eficacia laboral para mejorar el desempeño laboral?	4	3	4	
¿El cumplimiento de las tareas optimiza el desempeño laboral?	4	4	4	
¿Considera que debe haber capacitación permanente sobre el desempeño laboral?	4	4	4	
¿El liderazgo en el trabajo debe establecerse para tener un buen desempeño laboral?	4	4	4	
¿Crees que poseer un manejo de habilidades y destrezas, mejora tu desempeño laboral?	4	4	3	

¿Para alcanzar un desempeño laboral, es importante la colaboración en el equipo de trabajo?	4	4	4	
---	---	---	---	--



Lic. Isela Fernández Simeón
ENFERMERÍA
C.E.P. 76775

Firma del evaluador
DNI 44066306

EVALUACIÓN POR JUCIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital público, Trujillo 2023.**” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

3. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Sandra Melina Rengifo Sacramento
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social() Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	Hospital Regional Docente de Trujillo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2.-Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3.-Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital público, Trujillo 2023.
Autora:	Alvarado Oruna, Jeanella Yoselin Fernández Villacorta, Rosa María
Procedencia:	Universidad César Vallejo
Administración:	Hospital Regional de Trujillo
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital Regional de Trujillo

Significación:	Escala Ordinal
----------------	----------------

4.-Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima Organizacional	Percepciones Compartidas	Que hace referencia al grupo de personas de una organización sobre su ocupación, el entorno físico en el que se realiza, las relaciones humanas que lo rodean y las diversas normas formales que afectan al trabajo
	Entorno Laboral	Que son las características organizativas que ayudan a la práctica profesional, las cuales benefician al cuidado humano, estas pueden incluir prácticas de supervisión, así como obsequios y reconocimiento por su trabajo
	Fenómenos Objetivos	Como proceso dialéctico, el lenguaje es valorado a través de él como un acto subjetivo, las personas crean signos y significados para comunicarse con los demás y representar su mundo, convirtiéndose en expresión de los individuos
Desempeño Laboral	Resultados de trabajos	Que significa intervenir activamente en promover, mantener y restaurar el estado de salud y las medidas preventivas para evitar que aparezcan a como resultado de alguna dolencia y poder llevar un método terapéutico
	Evaluación de desempeño	Desempeño donde no se puede limitar a la evaluación simple y unilateral de un supervisor sobre el comportamiento operativo del subordinado, es necesario profundizar, encontrar razones y crear perspectivas
	Desenvolviendo de rol	Donde debe adaptarse al ideal de una persona, es decir. Ser algo que una persona espera de sí misma. Tiene que ver con el autoconcepto y el bienestar emocional, la persona debe sentirse capaz de cumplir con el rol y desarrollar el comportamiento esperado y esa motivación y confianza en las habilidades o capacidades individuales te ayudarán a tener éxito
	Calidad de trabajo	Es una idealización multidimensional que se integra cuando el trabajador a través de su ocupación
	Responsabilidad	Es considerada un valor del ser humano, que se caracteriza por la capacidad del individuo de actuar de la manera correcta (o de acuerdo a lo esperado) y comprometerse con propósitos conjuntos
	Habilidad y destreza	Si la habilidad es la predisposición que una persona posee naturalmente para algo, la destreza se adquiere por medio de la experiencia, las cuales potencian una habilidad hasta su más alto nivel

Actitud hacia la organización	Es la forma con la que haces las cosas y tu predisposición. Es decir, la actitud es el comportamiento que tienes en el trabajo y que forma parte de tu personalidad. Tener buena actitud en el trabajo es importante porque es lo primero que los demás ven de nosotros mismos.
-------------------------------	---

3. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “**Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital público, Trujillo 2023.**” Elaborado por Alvarado Oruna, Jeanella Yoselin y Fernández Villacorta, Rosa María. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

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

Dimensiones del instrumento: Clima Organizacional

- Primera dimensión: Definición o Concepto
- Objetivos de la Dimensión: Medir la escala del clima organizacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
	21. ¿Considera que el trabajo en equipo a influido en el clima laboral del servicio en el que rota?	4	4	4	
	22. En su grupo de trabajo, ¿Se evidencia el respeto laboral?	4	4	4	
	23. ¿Considera que su grupo de trabajo está capacitado acerca del clima laboral?	4	4	4	
	24. En su grupo de trabajo, ¿Existen las buenas relaciones laborales?	3	4	4	
	25. En la institución pública donde labora, ¿Se conocen las	4	4	4	

	prácticas organizacionales?	4	4	4	
	26. En la institución pública donde labora, ¿Se lleva a cabo prácticas organizacionales que mejoran el clima laboral?	4	4	4	
	27. ¿Conoce las prácticas administrativas que favorecen al clima laboral?	4	4	4	
	28. ¿Cree que existe un buen ambiente laboral en todo su grupo de trabajo?				
Entorno laboral	29. En la institución pública donde labora, ¿Existen objetivos estratégicos que contribuyan al clima organizacional?	4	4	4	
		4	4	4	
	30. En la institución pública donde labora, ¿Existen objetivos tácticos que favorezcan al clima				

- Segunda dimensión: Desempeño Laboral
- Objetivos de la Dimensión: Cuestionario sobre el desempeño laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desempeño Laboral	¿Considera que en su grupo de trabajo existe comprensión de tareas, procedimientos y técnicas de trabajo que beneficien el desempeño laboral?	4	4	4	
	¿Conoce las normas, procedimientos e instructivos propios del puesto del trabajo que contribuyan a su desempeño laboral?	4	4	4	
	En su grupo laboral, ¿Existe la eficacia laboral?	3	4	4	
	¿Considera que el desempeño laboral afecta la eficiencia en el trabajo?	4	4	4	
	¿Cree que se cumplen los estándares	4	4	4	

básicos en la tarea que realiza?				
¿Considera que debe haber capacitaciones de forma permanente sobre el desempeño laboral en la institución pública donde labora?	4	4	3	
¿Considera que la disposición para mejorar las tareas influye en su desempeño laboral?	4	4	4	
¿Tenes habilidad para utilizar los recursos disponibles que te brinda la institución pública donde laboras?	4	4	4	
¿Crees que tu grupo laboral tiene la habilidad para utilizar los recursos disponibles?	4	4	4	
¿Crees que tu grupo de trabajo posee motivación dirigida al	4	4	4	

cumplimiento del trabajo?				
¿Consideras que tu grupo laboral cumple con el compromiso de lo que implica servicio?	4	4	4	
¿Crees tener el manejo de habilidades o funciones que involucran su trabajo?	4	4	4	
El rol de liderazgo en equipo, ¿Cumple la función de cuidar el clima organizacional?	4	4	4	
¿Crees que la capacidad para solucionar los problemas influye en el desempeño laboral?	4	4	4	
¿Es necesario tener una buena eficacia laboral para mejorar el desempeño laboral?	4	4	4	
¿El cumplimiento de las tareas optimiza el desempeño laboral?	4	4	4	

¿Considera que debe haber capacitación permanente sobre el desempeño laboral?	4	4	4	
¿El liderazgo en el trabajo debe establecerse para tener un buen desempeño laboral?	4	4	4	
¿Crees que poseer un manejo de habilidades y destrezas, mejora tu desempeño laboral?	4	4	4	
¿Para alcanzar un desempeño laboral, es importante la colaboración en el equipo de trabajo?	4	4	4	

Spengis

Firma del evaluador

DNI 18225483

Anexo 4. Confiabilidad de los instrumentos

PRUEBA DE CONFIABILIDAD

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	40	100.0
	Excluido	0	0
	Total	40	100.0

1. PRUEBA DE FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO 1 (CLIMA ORGANIZACIONAL)

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.768	10

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
1. ¿Considera que el trabajo en equipo ha influido en el clima laboral del servicio en el que rota?	20.65	19.003	.537	.734
2. En su grupo de trabajo, ¿Se evidencia el respeto laboral?	20.90	19.015	.674	.719
3. ¿Considera que su grupo de trabajo está capacitado acerca del clima laboral?	21.03	20.333	.478	.744

4. En su grupo de trabajo, ¿Existen las buenas relaciones laborales?	21.05	19.844	.560	.734
5. En la institución pública donde labora, ¿Se conocen las prácticas organizacionales?	21.00	20.103	.414	.751
6. En la institución pública donde labora, ¿Se lleva a cabo prácticas organizacionales que mejoran el clima laboral?	21.33	20.430	.349	.761
7. ¿Conoce las prácticas administrativas que favorecen al clima laboral?	20.73	20.820	.358	.758
8. ¿Cree que existe un buen ambiente laboral en todo su grupo de trabajo?	21.43	18.969	.465	.745
9. En la institución pública donde labora, ¿Existen objetivos estratégicos que contribuyan al clima organizacional?	20.95	21.690	.267	.769

10. En la institución pública donde labora, ¿Existen objetivos tácticos que favorezcan al clima organizacional?	21.33	21.199	.282	.769
---	-------	--------	------	------

2. PRUEBA DE FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO 2 (DESEMPEÑO LABORAL)

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.963	20

ESTADÍSTICAS DE TOTAL DE ELEMENTO

	Media de escala si se ha suprimido	Varianza de elemento si se ha suprimido	Correlación de elemento con el total corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. ¿Considera que en su grupo de trabajo existe comprensión de tareas, procedimientos y técnicas de trabajo que beneficien el desempeño laboral?	57.70	332.164	.411	.965
2. ¿Conoce las normas, procedimientos e instructivos propios del puesto del trabajo que contribuyan a su desempeño laboral?	57.50	318.256	.725	.962
3. En su grupo laboral, ¿Existe la eficacia laboral?	57.43	324.917	.556	.964

4. ¿Considera que el desempeño laboral afecta la eficiencia en el trabajo?	56.95	315.741	.674	.962
5. ¿Cree que se cumplen los estándares básicos en la tarea que realiza?	57.07	315.456	.746	.962
6. ¿Considera que debe haber capacitaciones de forma permanente sobre el desempeño laboral en la institución pública donde labora?	56.55	304.100	.786	.961
7. ¿Considera que la disposición para mejorar las tareas influye en su desempeño laboral?	56.82	308.610	.828	.961
8. ¿Tenes habilidad para utilizar los recursos disponibles que te brinda la institución pública donde laboras?	56.97	316.692	.716	.962
9. ¿Crees que tu grupo laboral tiene la habilidad para utilizar los recursos disponibles?	57.45	326.151	.590	.963
10. ¿Crees que tu grupo de trabajo posee motivación dirigida al cumplimiento del trabajo?	57.62	315.984	.790	.961
11. ¿Consideras que tu grupo laboral cumple con el compromiso de lo que implica servicio?	57.57	317.584	.705	.962

12. ¿Crees tener el manejo de habilidades o funciones que involucran su trabajo?	56.97	311.461	.803	.961
13. El rol de liderazgo en equipo, ¿Cumple la función de cuidar el clima organizacional?	57.85	326.541	.525	.964
14. ¿Crees que la capacidad para solucionar los problemas influye en el desempeño laboral?	56.65	304.541	.812	.961
15. ¿Es necesario tener una buena eficacia laboral para mejorar el desempeño laboral?	56.78	310.948	.737	.962
16. ¿El cumplimiento de las tareas optimiza el desempeño laboral?	56.60	295.015	.900	.959
17. ¿Considera que debe haber capacitación permanente sobre el desempeño laboral?	56.65	302.541	.844	.960
18. ¿El liderazgo en el trabajo debe establecerse para tener un buen desempeño laboral?	56.70	307.344	.815	.961
19. ¿Crees que poseer un manejo de habilidades y destrezas, mejora tu desempeño laboral?	56.82	304.456	.854	.960

20. ¿Para alcanzar un desempeño laboral, es importante la colaboración en el equipo de trabajo?	56.75	288.038	.926	.959
---	-------	---------	------	------

Anexo 5. Consentimiento informado

Consentimiento Informado

Título de la investigación: “Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital público, Trujillo 2023”

Investigador (a) (es): Jeanella Yoselin Alvarado Oruna y Rosa María Fernández Villacorta

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital público, Trujillo 2023”, cuyo objetivo es determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital público, Trujillo 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de enfermería de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

A nivel mundial el clima de una organización tiene un impacto a grande escala en el proceso y desarrollo de las funciones que realiza el talento humano, lo cual permite el equilibrio con el desempeño laboral, haciendo que las empresas u organizaciones potencien sus capacidades obteniendo excelentes resultados y, por tanto, haciendo que nuestra sociedad mejore su desarrollo.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital público, Trujillo 2023”
2. Esta encuesta o entrevista tuvo un tiempo aproximado de 35 minutos y se realizará a través de una plataforma virtual llamada Google Forms al Hospital

Regional de Trujillo. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista fueron codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, fueron anónimas.

Participación voluntaria (Principio De Autonomía):

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

Riesgo (Principio De No Maleficencia):

Indicar al participante la existencia que 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 (principio de beneficencia): Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará 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 (Principio De Justicia): 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 fue usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado fueron eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Jeanella Yoselin Alvarado Oruna y Rosa María Fernández Villacorta. Email: jalvaradoor@ucvvirtual.edu.pe / rfernandezvi@ucvvirtual.edu.pe Teléfono(s): 981282246 / 951909063 y Docente asesor: Mendez Lazaro, Gaby Anali email: gmendezl88@ucvvirtual.edu.pe Teléfono(s): 949174904

Consentimiento

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

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Firma

Anexo 6. Autorización para la aplicación de instrumentos



GERENCIA REGIONAL
DE SALUD



HOSPITAL REGIONAL DOCENTE
DE TRUJILLO

*Juntos por la
Prosperidad*

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

CONSTANCIA

N°57

EL COMITÉ DE ÉTICA DE INVESTIGACIÓN DEL HOSPITAL DOCENTE DE TRUJILLO:

Autoriza:

La realización del proyecto de tesis titulado **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL PÚBLICO, TRUJILLO 2023”**, en el periodo de octubre del 2023 a diciembre del 2023. Teniendo como investigadores a los alumnos de la Carrera Profesional de Enfermería de la Universidad César Vallejo:

Autores:

-JEANELLA YOSSELIN ALVARADO ORUNA

-ROSA MARÍA FERNÁNDEZ VILLACORTA

Trujillo ,03 de Octubre del 2023

No se autoriza el ingreso a UCI de emergencia



Dra. Jenny Valverde López
CMP. 23822 RNE. 11837
PRESIDENTA DEL COMITÉ DE ÉTICA
EN INVESTIGACIÓN
Hospital Regional Docente de Trujillo

Anexo 7. Constancia de elaboración de abstract

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



Dr. Ana Gonzales Castañeda

Professor of the School of Translation
and Interpreting

Anexo 8. Dictamen del comité de ética en investigación



Dictamen del Comité de Ética en Investigación.

N. 0245.

El que suscribe, Presidente del Comité de Ética de la Escuela de Enfermería, Dra. Cecilia Guevara Sánchez, deja constancia que el Proyecto de Investigación titulado: Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital público, Trujillo 2023

Presentado por los autores:

Alvarado Oruna, Jeanella Yoselin (orcid.org/0000-0002-8211-4778)

Fernández Villacorta, Rosa María (orcid.org/0000-0001-6992-5333)

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

Trujillo, 11 de diciembre de 2023.

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