



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Clima organizacional y desempeño laboral en técnicos de
enfermería de un hospital de Lima, 2023.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Pariona Sullcarayme, Jenny ([orcid.org/ 0000-0002-2777-9136](https://orcid.org/0000-0002-2777-9136))

ASESORES:

Dra. Huauya Leuyacc, María Elena ([orcid.org/ 0000-0002-0418-8026](https://orcid.org/0000-0002-0418-8026))

Dr. Mescua Figueroa, Augusto César (orcid.org/0000-0002-6812-2499)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2024

DEDICATORIA

A mis queridos padres por haberme formado en la persona que soy, muchos de mis logros se los debo a ustedes, agradecida por sus consejos y por incentivar me a ser siempre perseverante.

AGRADECIMIENTO

A mis padres que son el motor y motivo la clave del éxito son ellos, gracias a la vida porque cada día me demuestra lo hermosa que es y lo justa que puede llegar a ser.

Agradezco a Dios por darme la bendición de seguir adelante.

A mis profesores, por sus enseñanzas impartidas durante mi estancia realizada en el programa de maestría.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HUAUYA LEUYACC MARIA ELENA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño laboral en técnicos de enfermería de un hospital de Lima, 2023.", cuyo autor es PARIONA SULLCARAYME JENNY, 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 cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 02 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HUAUYA LEUYACC MARIA ELENA DNI: 10354243 ORCID: 0000-0002-0418-8026	Firmado electrónicamente por: MAHUAUYALE el 05- 01-2024 12:40:22

Código documento Trilce: TRI - 0716193



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PARIONA SULLCARAYME JENNY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño laboral en técnicos de enfermería de un hospital de Lima, 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
PARIONA SULLCARAYME JENNY DNI: 43517407 ORCID: 0000-0002-2777-9136	Firmado electrónicamente por: PPARIONASU28 el 05- 01-2024 17:04:01

Código documento Trilce: INV - 1447392

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	13
3.3 Población, muestra y muestreo	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5 Procedimientos	16
3.6 Método de análisis de datos	16
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución según sexo y edad de los técnicos en enfermería	19
Tabla 2 Clima organizacional de técnicos de enfermería	20
Tabla 3 Distribución de las dimensiones del clima organizacional	21
Tabla 4 Desempeño laboral de técnicos de enfermería	22
Tabla 5 Distribución de las dimensiones del desempeño laboral	23
Tabla 6 Relación entre clima organizacional y desempeño laboral	24
Tabla 7 Relación entre clima organizacional dimensión identidad y desempeño laboral	25
Tabla 8 Relación entre clima organizacional dimensión cooperación y desempeño laboral	26
Tabla 9 Relación entre clima organizacional dimensión estructura y desempeño laboral	27
Tabla 10 Relación entre clima organizacional dimensión recompensa y desempeño laboral	28

RESUMEN

El clima organizacional es un decisivo esencial donde los empleados están comprometidos y se considera un factor importante para inferir el rendimiento organizacional y laboral. Por ello, la finalidad fue establecer la asociación entre el clima organizacional y desempeño laboral de técnicos de enfermería de un hospital de Lima,2023. Como metodología, se planteó una investigación aplicada, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel correlacional, y corte transversal. El tamaño de muestra fueron 149 técnicos de enfermería de un hospital de Lima que cumplieron los criterios de elegibilidad, se les aplicó dos cuestionarios denominados Escala Clima Laboral-Sonia Palma Carrillo y Desempeño laboral. Los resultados evidenciaron un 92.6 % de buen clima organizacional; y un 91.9 % fue eficiente; en cuanto al análisis de asociación entre el clima organizacional y desempeño laboral se obtuvo un Rho-Spearman de 0.665. En conclusión, existe un nexo directo y alto entre el clima organizacional y desempeño laboral de técnicos de enfermería de un hospital de Lima,2023; es decir, un clima institucional óptimo, mejor desenvolvimiento laboral.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, enfermería, hospital.

ABSTRACT

Organizational climate is an essential determinant of where employees are engaged and is contemplated an important cause in determining organizational and job performance. Therefore, the purpose of the research was to establish the association between the organizational climate and the work performance of nursing technicians at a hospital in Lima, 2023. As a methodology, applied research was proposed, with a quantitative approach, non-experimental design, correlational level and cross-sectional. The sample size was made up of 149 nursing technicians from a hospital in Lima who met the eligibility criteria. Two questionnaires called Climate Labor-Sonia Palma Carrillo Scale and Work Performance were applied to them. The results showed a 92.6% good organizational climate; and 91.9% were efficient; Regarding the analysis of the association between the organizational climate and work performance, an Rho-Spearman of 0.665 was obtained. In conclusion, there is a direct and high link between the institutional climate and work performance of nursing technicians at a hospital in Lima, 2023; that is, an optimal institutional climate, better work performance.

Keywords: Organizational climate, work performance, nursing, hospital.

I. INTRODUCCIÓN

Desde hace unos años, el clima organizacional se ha vuelto una cuestión de discusión y atención en relación con la gerencia y los trabajadores, tanto en lo empresarial, académico y el sector salud (Berberoglu, 2018). La respuesta de los empleados acerca del contexto laboral, son cuestiones importantes en el comportamiento organizacional estando entrelazada a la salud ocupacional y psicología organizacional (Banwo, 2022). Es así, que el efecto de las características personales, y del entorno del trabajo reflejan el comportamiento del trabajador (Khalid, 2020). Sin embargo, en la mayoría de las instituciones no se lleva un control de dicho aspecto repercutiendo en el desempeño laboral (Chepkemoi, 2018).

A nivel mundial, distintas instituciones indagan en sus procesos para obtener competitividad; esta perspectiva recae en los empleados, con el propósito de alcanzar cambios de paradigmas (Gonzales, 2020). La Organización Mundial de la Salud [OMS, 2023] mencionó que el desempeño laboral es un punto crítico en las organizaciones por lo que al medirse evidencian el bajo rendimiento laboral, bajas por enfermedad, estrés, entre otros; por otro lado, los centros laborales nunca realizan el seguimiento a sus trabajadores tanto psicológicamente, físicamente y emocional (Sein *et al.*, 2021). Además, existen aproximadamente 59,2 millones de trabajadores sanitarios remunerados (Quintana & Tarqui, 2019); no obstante, habrá un déficit de 10 millones de trabajadores de la salud para el año 2030.

En Latinoamérica, el 56 % de los empleados del departamento de Medicina Familiar del Seguro Social de México han indicado que el ambiente organizacional debe mejorar en las relaciones sociales, propiedad, recompensa, recursos, transparencia, y conexión con la dirección (Salazar *et al.*, 2020). Por otro lado, el 39.1% de los empleados en Chile sienten un clima organizacional decadente causando el ausentismo, rotación profesional impactando en la organización, personal de salud y usuarios (Salgado *et al.*, 2019). Asimismo, en Centros de Salud de Ecuador se cumple que el 47 % de los trabajadores no se adaptan fácilmente a las transiciones generando un efecto directo en la organización con respecto a la productividad (Pino *et al.*, 2021).

Por otro lado, la solidaridad entre colegas, las emociones positivas y la intención de rotación desempeñan papeles eficaces en un entorno de trabajo clínico, pero sus impactos en el desempeño laboral no están claros (Wang *et al.*,

2023; Sein *et al.*, 2020). Además, se ha descubierto que niveles bajos de estrés puede ser favorable en una organización (Reyes-Gastañadui *et al.*, 2023); no obstante, cuando incrementa el estrés conlleva a un descenso en el desenvolvimiento individual e institucional (Aguilar *et al.*, 2020; Iglesias & Torres, 2019).

En el ámbito nacional, muchos estiman que la configuración de la entidad, las elecciones, el contacto, la dirección, la innovación, la comodidad, la identidad con la institución, el incentivo, la independencia, el conflicto y colaboración se desenvuelven de forma arbitraria (De la Cruz & Ramírez, 2021). A esto se suma el carácter de los empleados, la edad, nivel educativo, la cultura; el cual no siempre se adecúa al estilo gerencial (Tavares *et al.*, 2021); generando un alto grado de estrés en diversos hospitales o entidades. En la región de la selva, existe una cultura organizacional regular (66.7%) (Puitiza, 2020), diferente en las regiones Costa y Sierra por sus relaciones tensas, indiferencia en el desempeño, falta de cooperación, otros problemas y cuestiones sociales (Guerra *et al.*, 2023).

Por todo lo anteriormente mencionado, la pesquisa se centró en estimar el clima organizacional y el desempeño laboral en técnicos de enfermería, es así como se planteó las siguientes preguntas de investigación: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y desempeño laboral de técnicos de enfermería de un hospital de Lima, 2023?; y como preguntas específicas: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional dimensión identidad y el desempeño laboral de técnicos de enfermería de un hospital de Lima, 2023?; ¿Qué relación existe entre el clima organizacional dimensión cooperación y el desempeño laboral de técnicos de enfermería de un hospital de Lima, 2023?; ¿Qué relación existe entre el clima organizacional dimensión estructura y el desempeño laboral de técnicos de enfermería de un hospital de Lima, 2023?; ¿Qué relación existe entre el clima organizacional dimensión recompensa y el desempeño laboral de técnicos de enfermería de un hospital de Lima, 2023?.

Como justificación teórica, el estudio aportó la parte científica y sistemática, donde el análisis de los empleados y las circunstancias laborales en las que se cumplen, son importantes porque conlleva al propósito de realizar estrategias prioritarias para reparar los factores negativos institucionales que afectan el empeño de la fuerza laboral y el rendimiento del recurso humano. En ese marco, el

clima organizacional es indispensable para asimilar la productividad de los empleados; sobre todo si nos enfocamos en el sector salud que por la peripezia sanitaria de la pandemia COVID-19, ocasionó que las entidades sean sensatas sobre la relación entre la salud, el empleo y los riesgos psicosociales en el personal de salud para enfrentar la crisis social y sanitaria.

Como justificación práctica, aportó a los colaboradores, especialmente a los técnicos enfermeros de un hospital de Lima, donde se examinó la magnitud de la intervención del ambiente organizacional en su desenvolvimiento laboral, y así la gerencia de la institución tome medidas correctivas. Además, sirvió mucho para las distintas unidades del hospital debido a que, mediante la puesta en práctica de capacitaciones, tomando en cuenta los resultados obtenidos, se pueda originar un entorno adecuado y un desenvolvimiento eficiente del personal de salud teniendo una repercusión positiva en su persona y los pacientes.

Como justificación social, el clima organizacional abarca necesariamente el manejo de las instituciones estatales y privadas debido a que la gestión del recurso humano es fundamental en el desenvolvimiento y el mantenimiento de las relaciones laborales. Además, es necesario conocer el ambiente organizacional en el sector salud y su contribución en el desenvolvimiento de los trabajadores técnicos de enfermería, personal que apoya en todas las áreas y que está en contacto con los pacientes; por ello, es indispensable conocer su sentir, para así mantener un entorno que anime al personal técnico de enfermería trabajar empáticamente y pueda coordinar sus esfuerzos para garantizar niveles más altos de desempeño, sin recaer en condiciones de estrés que hoy en día la mayoría de las personas padece.

Del mismo modo, se propuso el siguiente objetivo general: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral de técnicos de enfermería de un hospital de Lima,2023; y como objetivos específicos: Analizar la relación que existe entre el clima organizacional dimensión identidad y el desempeño laboral de técnicos de enfermería de un hospital de Lima,2023; indicar la relación que existe entre el clima organizacional dimensión cooperación y el desempeño laboral de técnicos de enfermería de un hospital de Lima,2023; demostrar la relación que existe entre el clima organizacional dimensión estructura y el desempeño laboral de técnicos de enfermería de un hospital de Lima,2023;

inferir la relación que existe entre el clima organizacional dimensión recompensa y el desempeño laboral de técnicos de enfermería de un hospital de Lima,2023.

Con respecto a las hipótesis se propuso la siguiente hipótesis general: Existe asociación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de técnicos de enfermería de un hospital de Lima, 2023. Como hipótesis específicas: Existe asociación significativa entre el clima organizacional dimensión identidad y el desempeño laboral de técnicos de enfermería de un hospital de Lima,2023; existe asociación significativa entre el clima organizacional dimensión cooperación y el desempeño laboral de técnicos de enfermería de un hospital de Lima,2023; existe asociación significativa entre el clima organizacional dimensión estructura y el desempeño laboral de técnicos de enfermería de un hospital de Lima,2023; existe asociación significativa entre el clima organizacional dimensión recompensa y el desempeño laboral de técnicos de enfermería de un hospital de Lima,2023.

II. MARCO TEÓRICO

Altamirano *et al.*, (2018) plantearon el objetivo de inferir el nexo entre el ambiente organizacional y el rendimiento laboral de los empleados sanitarios del hospital de Chancay, Huaral, Lima; la metodología propuesta fue correlativa, y transversal; quienes obtuvieron como resultados un nexo alto entre la responsabilidad y el desenvolvimiento laboral de los empleados. En conclusión, existe un nexo significativo entre las variables.

Espinoza (2018) tuvo la meta de deducir el nexo entre el ambiente institucional y desempeño laboral en un hospital de Huaral- 2016. La metodología fue correlacional, diseño no experimental, con tamaño muestral de 105 enfermeros. Los resultados indicaron una relación directa ($r=0.741$), positiva alta, entre las variables; la asociación entre identidad y rendimiento laboral fue $r=0.585$; cooperación y desempeño laboral ($r=0.662$); estructura y desempeño laboral ($r=0.654$); recompensa y desempeño laboral ($r=0.371$). En conclusión, a buen clima organizacional mejor desempeño laboral.

Campos *et al.*, (2019) tuvieron como propósito evaluar el nexo entre rotación y rendimiento laboral de enfermeros en la sección de oftalmología. La metodología fue correlacional, de corte transversal, donde participaron un total de 29 enfermeras. Como resultados, se encontró que el 93.1% fueron mujeres; 34.5% estuvo en un rango entre 41 y 50 años; el desempeño laboral arrojó que el 55.2% fue moderado. En conclusión, no hubo nexo significativo entre rotación y desempeño laboral.

Rivera (2020) tuvo el objetivo de evaluar en nexo entre la identificación institucional y el desenvolvimiento laboral de las enfermeras, de una entidad de salud, 2019. La metodología fue correlacional, no experimental, con un total de 90 enfermeros. Los resultados fueron un r -Spearman de 0.578 determinándose que existe relación positiva; el 45.6% tuvo una alta identidad institucional y un gran desempeño laboral. En conclusión, a mayor identidad mejor desempeño laboral.

De la Cruz & Ramírez (2021) tuvieron como propósito establecer el nexo entre el ambiente institucional y la satisfacción laboral de enfermeras en EsSalud, Lima 2017. La metodología fue correlacional, se trabajaron con 75 enfermeras, se determinó la correlación con el r -Spearman. Los resultados indicaron un $r=0.708$

entre las variables. En conclusión, hay un nexo significativo entre las variables según las enfermeras.

Machacuay & Peña (2021) tuvieron como propósito esclarecer el ambiente institucional y desenvolvimiento laboral de enfermeros del Hospital de Apoyo Junín – 2018. Como metodología se utilizó una pesquisa aplicada, correlacional, se encuestaron 25 enfermeros a quienes se aplicaron los instrumentos. Los resultados indicaron que el 72% indicó un nivel regular del clima organizacional y de igual manera para el desenvolvimiento laboral; arrojó un r - Pearson = 0.793. Finalmente, como conclusión el ambiente institucional y rendimiento laboral poseen una conexión directa.

Castro (2021) tuvo el propósito de evaluar el ambiente institucional y desenvolvimiento laboral de un Hospital en Chiclayo. La metodología fue no experimental, transversal, correlativa. Como resultados se indicó mediante el estadístico de Fisher que, el ambiente institucional si se conecta estadísticamente significativo con el desenvolvimiento laboral, con respecto a las dimensiones, no hubo relación entre identidad y recompensa con el desempeño. En conclusión, algunas dimensiones del clima organizacional no están en conexión con el rendimiento laboral.

Isla (2021) tuvo el propósito de asociar el esquema organizacional con el desenvolvimiento del personal médico de Rioja, 2020. La metodología fue básica, correlacional, trabajaron con un total de 85 profesionales sanitarios. Los resultados indicaron una alta estructura organizacional; obtuvieron un mal desempeño laboral en un 40%. En conclusión, existe nexo entre esquema organizacional con el desenvolvimiento laboral con un r -Pearson de 0,732.

Zarate (2022), tuvo el fin de inferir la categoría de conexión entre el ambiente institucional y el rendimiento laboral en una clínica de Lima. La metodología trabajada fue correlacional, no experimental y cuantitativo. Los resultados fueron positivos, porque se obtuvo un R de Pearson de 0.747; concluyendo que existe un nexo significativo positivo alto entre las variables de estudio; mientras se mejora las condiciones del clima organizacional aumenta el desenvolvimiento laboral.

Lozano (2022) tuvo el propósito de calcular el nexo entre el clima institucional y el rendimiento laboral en la DIRESA, Yurimaguas. La metodología empleada fue el diseño de un cuestionario para obtener datos descriptivos y correlacionales. Los

resultados obtenidos fueron un r-Spearman de 0.464 entre las variables de estudios; finalizando, que hay un nexo positivo significativo moderado entre ambas variables de la DIRESA Yurimaguas.

Guerra (2022) tuvo el propósito de esclarecer el nexo entre el ambiente institucional y el desenvolvimiento laboral en enfermeros del hospital Sub Regional de Andahuaylas 2021. La metodología fue cuantitativa, diseño no experimental, con un tamaño muestral de 100 enfermeros. Los resultados indicaron r-Spearman de 0.533, es decir, una correlación moderada entre las variables. En conclusión, a pesar de haber una correlación entre las variables debe realizarse más capacitaciones para el aumento del rendimiento laboral, y clima organizacional.

Solis (2022) indicó como meta deducir la conexión entre ambiente institucional y el rendimiento laboral de los enfermeros de Neonatología de un Hospital Regional del Cusco en el 2021. La metodología fue cuantitativa, no experimental, correlacional, medida en un sólo momento. El tamaño muestral indicó 50 enfermeros. Los resultados indicaron un nexo directo significativo entre el clima institucional y el rendimiento laboral obteniendo un r=Spearman de 0.834. En conclusión, en un clima organizacional óptimo mejor desempeño laboral.

Ochante (2023) tuvo la finalidad de establecer el nexo entre el ambiente institucional y el rendimiento laboral de los enfermeros. La metodología diseñada fue no experimental, descriptivo, y correlacional. Los resultados obtenidos fueron un clima organizacional de nivel medio con 48.4%, y un Tau b de Kendal de 0,208 entre las variables de estudios. En conclusión, hubo una baja conexión entre las variables en los enfermeros de la zona COVID-19.

Coacalla (2023) tuvo el objetivo de establecer el nexo entre la identidad y el desempeño ocupacional en médicos en un hospital de Arequipa, 2021. La metodología fue descriptiva, correlativa, se trabajó con 65 médicos del hospital de dicha área. Los resultados fueron que el 75.4% de los médicos tienen un grado de identidad laboral alto. En conclusión, existe una relación entre el desempeño ocupacional y el grado de identidad laboral significativa.

Egoavil (2023) se propuso el fin de establecer el nexo entre filiación institucional y desenvolvimiento laboral del personal CAS en pandemia. La metodología fue cuantitativa, no experimental, transversal. Los resultados fueron

un r =Spearman de -0.068 entre identidad y desempeño laboral. En conclusión, no hubo correlación significativa entre identidad corporativa y desempeño laboral.

En el contexto internacional, se revisaron ciertos estudios como el de Guzmán (2018), cuya finalidad fue realizar la caracterización del clima institucional en los profesionales de salud y técnico tanto del estado como privados. La metodología empleada fue descriptiva, exploratoria e inferencial. Los resultados obtenidos indicaron que tanto en hospitales como clínicas tuvieron problemas de clima laboral, indicando la falta de valoración profesional y la inestabilidad laboral, demostrando que el trabajador no se muestre identificado y comprometido con la institución; concluyendo, que los empleados no tienen facilidad de manifestar sus ideas y puedan ser consideradas por la dirección.

Berberoglu (2018) tuvo el propósito de inferenciar la apreciación del clima organizacional de los empleados de atención médica y su impacto en el pacto organizacional y el desempeño captado. La metodología fue de tipo cuantitativa, aplicada en hospitales de Chipre. Los resultados fueron que el clima institucional se unifica fuertemente con el compromiso de la entidad y el desenvolvimiento laboral. En conclusión, el clima organizacional captado positivamente por lo trabajadores dará un mayor compromiso y desempeño organizacional.

Khalid (2020) tuvo la finalidad de precisar el nexo entre la influencia del ambiente institucional en el desenvolvimiento del personal sanitario en hospitales públicos en el condado de Makueni, Kenia. La metodología fue una encuesta descriptiva y el análisis de correlación, regresión de las variables. Como resultados, las condiciones laborales, las relaciones interpersonales y los incentivos tuvieron un efecto positivo en el desenvolvimiento de los empleados. Además, se encontró que los más afectados fueron los mandos medios, seguidos de los miembros del personal y, por último, a los altos mandos. Por ello, se concluyó que el nivel jerárquico tiene una influencia moderadora positiva en el nexo entre el ambiente institucional y el desenvolvimiento de los empleados en los hospitales públicos.

Sein et al., (2020) se establecieron como propósito proporcionar la caracterización del clima organizacional y fortalecer su aplicación operativa. La metodología fue descriptiva, de revisión; como resultado indicaron que el ambiente institucional refleja un común de valores y comportamientos fundamentales que se puede utilizar para implementar liderazgo y gestión basados en evidencia. En

conclusión, un buen clima constructivo impulsa a la fuerza laboral, independientemente de su origen étnico o personal.

Tavares (2021), cuyo propósito fue cuantificar el clima organizacional de los enfermeros en UCI; utilizó la metodología que tuvo la parte descriptiva y análisis correlacional. Los resultados obtenidos determinaron que enfermeros y técnicos sienten un ambiente organizacional irregular en UCI, los beneficios y el crecimiento profesional no son los esperados. El estudio concluyó que la sensación del clima organizacional de los enfermeros fue bajo.

Abo (2021), tuvo el propósito de investigar el nexo entre características del clima laboral, desenvolvimiento y empoderamiento laboral en el hospital Universitario Mansoura, planteó la metodología con un enfoque descriptivo-correlacional, nivel cuantitativo y corte transversal. Los resultados obtenidos demostraron que un 60 % de las enfermeras tenían una percepción de un alto clima laboral con respecto a calidad, facilitación del trabajo y comunicación. Por ende, se concluyó que las estrategias de empoderamiento y desenvolvimiento laboral permiten a las enfermeras trabajar en un ambiente de trabajo saludable.

Shahnavazi et al., (2021) tuvieron la meta de esclarecer la conexión entre el ambiente institucional percibido y el desenvolvimiento de los enfermeros. La metodología fue descriptivo transversal realizado con enfermeras de clínicas en Irán. Los resultados indicaron una valoración positiva del clima organizacional en las clínicas; un tercio de las enfermeras tenían un nivel ideal de desempeño laboral, obteniendo una relación significativamente estadística. En conclusión, el clima organizacional percibido tiene un nexo positivo con el desenvolvimiento de las enfermeras.

Chen & Xiang (2022), su propósito fue detallar el grado del clima organizacional y cómo se asocia con el trabajo en enfermeros. La metodología radicó en un estudio transversal, con enfoque cuantitativo y el análisis descriptivo. Como resultados fueron que el clima organizacional tuvo un nexo negativo con el estrés y el agotamiento; y un nexo positivo con factores estimulantes como la participación en el trabajo; es así como el estrés contribuye negativamente en el desempeño laboral. En conclusión, el ambiente laboral fue alto mejorando la participación de las enfermeras en el trabajo, aliviando la presión y reduciendo el agotamiento.

Bayser (2022) tuvo como propósito deducir el nexo entre motivación y desenvolvimiento laboral de enfermeros en Buenos Aires. La metodología fue descriptiva, de corte transversal, con un tamaño muestral compuesto por 60 enfermeros. Los resultados indicaron mayoritariamente que el personal fueron mujeres, entre 34 y 53 años; el desempeño profesional fue de nivel medio (96%), hubo relación entre la motivación con las dimensiones del desenvolvimiento profesional. En conclusión, existe conexión positiva entre la motivación y el desenvolvimiento profesional.

Wang et al., (2023) tuvieron el propósito de explorar el nexo entre la solidaridad entre colegas de enfermeras chinas, el deseo de rotar, la emoción positiva y el desempeño laboral. La metodología fue de corte transversal, se trabajó con 324 enfermeras chinas desde julio de 2016 hasta enero de 2017; se ejecutó el análisis correlativo de Spearman. Los resultados fueron que el 49,69% tenían menos de 30 años y el 90,12% eran mujeres; hubo relación significativa de 0.772 entre escala de desempeño de tareas y desempeño laboral. En conclusión, es necesario estrategias de apoyo dinámicas y múltiples para que se mejore el desenvolvimiento laboral de enfermería.

El clima organizacional se define como la conciencia de los adherentes de la institución sobre el estatus y la situación de la institución, donde un ambiente laboral cooperativo y amigable entre los miembros puede aliviar condiciones negativas como la falta de armonía o disonancia emocional (Ryu *et al.*, 2020). En el caso de Berberoglu (2018) define el clima organizacional como positivo para un mejor compromiso y desempeño en el sector de la salud. Por lo tanto, este es determinante para el compromiso de los empleados y se considera un factor importante para determinar el desempeño organizacional. Por otro lado, Schneider *et al.* definieron que el clima organizacional es una colección de eventos interconectados que ocurre mientras los empleados trabajan allí (Pradoto *et al.*, 2021).

Con respecto a las dimensiones del clima organizacional se menciona a la identidad, cooperación, estructura y recompensa (Martínez *et al.*, 2021). La identidad se refiere a cómo responden a la pregunta aquellos asociados con una organización sobre quienes se consideran parte de la organización (Pradoto *et al.*, 2021), ese concepto se utiliza principalmente para interrogar cómo las partes

interesadas que se ven a sí mismas como parte de la organización, en este caso los empleados, construyen un sentido colectivo de sí mismos (Wieland, 2017).

La cooperación dentro del clima organizacional es el proceso por el cual una persona compite con otros miembros de una organización o logra algo juntos (Guo, 2018). La cooperación mediará las relaciones entre los equipos de colaboración, además promueve la formación de redes sociales de empleados al reducir el sentido de competencia entre los empleados (Su et al., 2023). El conocimiento en los trabajadores es una fuente de poder y seguridad, por lo tanto, tienden a tener actitudes reservadas a la hora de compartir información y conocimiento con sus colegas. Sin embargo, un clima de cooperación puede reducir el sentido de competencia entre los empleados al motivarlos a centrarse más en la cooperación que en el desempeño individual (Su et al., 2023).

La estructura es definida como percepciones sobre el alcance de las limitaciones organizativas, reglas, regulaciones, trámites burocráticos; sirve de base para las conexiones entre superiores y subordinados, se esclarece quién es el jefe y a quién dirige (Amiri et al., 2017). Si hay centralización de la autoridad, el involucramiento de los trabajadores es mínima. Por otro lado, si delega funciones de dirección, habrá una atmósfera participativa de opiniones y elecciones (Perawironegoro, 2018).

La recompensa la cual se refiere a las percepciones de los empleados sobre qué valores y comportamientos se consideran importantes y recompensados por la organización (Riana et al., 2022). En muchas organizaciones existe un sistema de recompensa a los empleados el cual es un mecanismo o método utilizado por la organización en respuesta al desempeño de sus miembros. Cada organización puede variar el reconocimiento por los logros de sus integrantes. Las recompensas deben poder motivar a los empleados para que puedan trabajar mejor, ser más entusiastas y tener un mayor rendimiento (Sahlan et al., 2022).

Por su parte, el desempeño laboral es definido como un conjunto de conductas de los trabajadores con un valor esperado para las organizaciones (positivo o negativo). Estos comportamientos se pueden clasificar en tres clases amplias: desempeño de tareas, desempeño contextual y contra productividad (Oleksandr et al., 2020). Otra definición es el valor de los sucesos

comportamentales que una persona presenta durante un tiempo estándar esperado por la organización (Ramos *et al.*, 2019; Motowidlo & Ken, 2012).

Dentro de las dimensiones de la segunda variable se han establecido ayuda mutua, vinculación organizacional y proactividad laboral (Maan *et al.*, 2020). La ayuda mutua se define como la colaboración entre miembros de equipos dejando de lado la competencia entre los miembros del equipo (Soumodip *et al.*, 2019). Además, el apoyo mutuo diario se enlaza positivamente con el desenvolvimiento laboral diario después de controlar la calidad del sueño, los requisitos laborales y el estrés de la carga de trabajo (Cheah *et al.*, 2019).

Por otro lado, la vinculación organizacional es definida como un cambio (o cambio hipotético) en el desempeño de una unidad de trabajo como resultado de un cambio en el desempeño de otra (Ashiru *et al.*, 2022). Además, es un marco para determinar el impacto que la postura de los empleados, es vincular su posición con resultados como la rotación y el desempeño de los empleados que proporciona un argumento comercial convincente para que los ejecutivos inviertan tanto emocional como financieramente en encuestas a los empleados (Hyland *et al.*, 2020).

La proactividad laboral, aquí se define que la personalidad proactiva refleja la predisposición de un individuo a cambiar intencionalmente su entorno, indica la tendencia relativamente estable de una persona a afectar el cambio ambiental; los empleados proactivos tienden a acumular recursos para motivarse y exhibir un comportamiento laboral favorable (Zahoor, 2020); ha surgido como un componente clave en las visiones contemporáneas del desempeño laboral individual (Wortler *et al.*, 2020). El comportamiento proactivo varía en función del sentido de vitalidad de los empleados en el trabajo, se ha hecho referencia a la vitalidad como “la sensación positiva de tener energía disponible para uno mismo” (Strauss & Parker, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

La investigación fue de tipo aplicada porque fue un estudio original realizada con una finalidad u objetivo específico y práctico, dio como resultado una solución implementada efectivamente (Mello & Wood, 2019).

3.1.2 Enfoque

El enfoque del estudio fue cuantitativo ya que se buscó obtener mediciones precisas y confiables, se refirió a la cantidad o cantidades de información recopilada traducida en números con soporte estadístico (Arias & Covinos, 2021). Correspondió a un conjunto de estrategias, técnicas y supuestos usados mediante la exploración de patrones numéricos (Mohajan, 2020).

3.1.3 Diseño de investigación

El estudio tuvo un diseño de tipo no experimental porque no se manipularon las variables y no se midieron cambios en el fenómeno estudiado (Barbosa *et al.*, 2020). A veces se denominan *ex post facto* investigación, examinan actividades que ya han ocurrido (Kotronoulas & Papadopoulou, 2023). Con respecto al nivel fue de tipo correlacional debido a que implicó que el cambio de una variable denominada independiente afectó al cambio de otra variable denominada dependiente. Además, permitió a los científicos deducir si dos variables cambian en conjunto o no, y la medida; en una correlación positiva, dos variables cambian en el mismo sentido y a la vez (Jalal, 2021).

El corte fue transversal, debido a que se realizó una medición del fenómeno en un momento dado (Zuleika & Siswo, 2022), fue útil para determinar el predominante de una condición, denominados estudios epidemiológicos. No obstante, al igual se evalúa la conexión entre dos o varias variables; es un enfoque analítico, opción atractiva para averiguar conexiones por adelantado o en escenarios con limitaciones de recursos (Cvetkovic-Vega *et al.*, 2021).

3.2 Variables y operacionalización

Se trabajaron con dos variables denominados clima organizacional y desempeño laboral (Anexo 1).

Variable 1: Clima Organizacional

Definición Conceptual: Es una variedad de cualidades del clima del trabajo, que los colaboradores han vivido de manera directa o indirecta, por lo que son una influencia fuerte en el comportamiento del colaborador (Guo, 2018).

Definición Operacional: Es el procedimiento de verificación del clima organizacional que se mide en base a un cuestionario de preguntas denominado Escala Clima Laboral de Sonia Palma Carrillo (CL-SPC) que será aplicado al personal técnico de enfermería de un hospital de Lima, 2023. Las dimensiones son Identidad, cooperación, estructura y recompensa.

Indicadores: Sentido de pertenencia, objetivos personales, solidaridad de los miembros de la organización, situaciones adversas, normas que maneja la institución, cumplimiento de las mismas, asignación de estímulos por parte de la organización, recompensa por el trabajo realizado.

Escala de medición: Tipo ordinal.

Variable 2: Desempeño Laboral

Definición conceptual: El desempeño laboral es referirse a las cosas que las personas realmente hacen y las acciones que realizan y que apoyan al propósito y metas de la organización, impulsa toda la economía sostenible (Cheah *et al.*, 2019).

Definición operacional: Es el procedimiento de verificación del desempeño laboral que se mide en base a un cuestionario de preguntas que será aplicado al personal técnico de enfermería de un hospital de Lima, 2023. Las dimensiones son ayuda mutua, vinculación organizacional, y proactividad laboral.

Indicadores: Cooperación, motivación, representación, cortesía, compromiso, persistencia, lealtad, autodesarrollo, iniciativa.

Escala de medición: Tipo ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población:

La población es un agregado completo de personas con caracteres específicos (Thacker, 2020). Estuvo constituida por 245 técnicos de enfermería de un hospital de Lima, en el año 2023. A continuación, se tomaron en cuenta los criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión:

- Personal que haya firmado el consentimiento firmado.
- Personal que presentan un vínculo contractual vigente.

Criterios de exclusión:

- Personal con un tiempo de servicio menor a 3 meses.
- Personal que se encontraban con licencia.
- Personal que no estaban en su puesto laboral al realizar la encuesta.

3.3.2 Muestra

La muestra es el subconjunto de la población con características definidas, hay datos disponibles para los individuos en las muestras (Thacker, 2020). Se escogieron 149 técnicos de enfermería de un hospital de Lima tomando en cuenta los criterios de inclusión y exclusión. Para el tamaño muestral se utilizó una ecuación estadística estandarizada útil para poblaciones finitas.

3.3.3 Muestreo

El muestreo refleja interrelación entre población y muestra, es la recolección ejemplar de un grupo de la población denominada muestra (Cash *et al.*, 2022). Se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, porque la muestra seleccionada fue elegida por criterios acordados y que apoyaron el propósito del investigador (Shukla, 2020).

3.3.4 Unidad de análisis

Estuvo constituido por un personal técnico de enfermería.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se aplicó la técnica de encuesta, una herramienta que se puede utilizar para reunir información en una investigación, realizando preguntas a un conjunto predefinido de personas. Las preguntas están organizadas, formalizadas y dirigidas a la muestra seleccionada (Meerkerk *et al.*, 2019; Hernández & Ávila, 2020).

Además, se trabajaron con dos cuestionarios como herramienta de recopilación de datos, tomados de la pesquisa de Espinoza (2018) con nombre "Clima organizacional y desempeño laboral en el hospital de Huaral- 2016",

adaptado de Sonia Palma Carrillo; el primer cuestionario estuvo constituido con 24 preguntas, cuyo nombre es Escala CL-SPC; y el otro con 18 denominado Desempeño laboral; ambos cuestionarios presentaron escala de Likert, los cuales recogieron la información de las variables de estudio. Asimismo, los cuestionarios (Anexo 2) fueron aprobados por jueces expertos con una alta pertinencia, relevancia y claridad teniendo suficiencia en el estudio de Espinoza (2018); por otro lado, ambos cuestionarios tuvieron confiabilidades de 0.89 y 0.82, también realizado en el estudio de Espinoza, (2018).

3.5 Procedimientos

Se realizó el compendio de datos de los técnicos enfermeros de un hospital de Lima. Inicialmente, se requirió el permiso al director del hospital a través de una carta de aprobación física. La carta dio a conocer el propósito del estudio, con documentos adjuntos como los cuestionarios que se van a aplicar, el formulario de consentimiento informado que deben firmar los trabajadores para poder participar. Una vez que se obtuvo la autorización, se realizó la coordinación con los jefes de área para la coordinación de la fecha y hora para realizar la investigación.

Una vez en el lugar, se explicó al personal técnico de enfermería en que consisten los instrumentos de medición y el propósito del estudio; luego, se resolvieron ciertas dudas de los técnicos. Además, se entregó el Consentimiento Informado (anexo 3) a aquellas personas que desearon participar en la investigación, siempre enfatizando que toda la información reunida se utilizará solamente con motivos de investigación y que al dar su consentimiento se hará uso de sus datos. Después, se entregaron los cuestionarios de la Escala CL-SPC y de desempeño laboral (anexo 2), se brindó la asistencia necesaria que tenga el personal. El tiempo de duración de la encuesta fue de 15 a 20 min; posterior a ello, se procedió a recolectar los cuestionarios para recopilar los datos, ordenarlos, y analizarlos.

3.6 Método de análisis de datos

Las respuestas recolectadas fueron transformadas y organizadas en Microsoft Excel; después, se hizo una revisión para eliminar datos atípicos. Continuamente, se analizaron los códigos en el software estadístico SPSS 25, evaluándose el estadístico de normalidad de Kolmogorov-Smirnov (anexo 4), el cual arrojó que los números no tienen una distribución normal (ver anexo 4); por

ende, en la exploración de la correlación se aplicó una prueba no paramétrica Rho-Spearman donde se hizo la contrastación de la hipótesis general y las específicas. Asimismo, en la parte inicial de resultados se desarrolló la estadística descriptiva donde se valoraron los datos demográficos de sexo y edad; y la distribución porcentual por cada variable y sus dimensiones.

3.7 Aspectos éticos

Se cumplieron los principios éticos tales como veracidad, respeto por la persona, la sociedad y la vida, responsabilidad planteados por el código de ética de la Universidad César Vallejo. Se anexaron la Carta de autorización del hospital de Lima, y el consentimiento informado de los técnicos de enfermería (Ver Anexos 5, 3). Por otro lado, se aplicó la Declaración de Helsinki, la cual fue una propuesta de principios éticos para dirigir a los directores e investigadores que realizan ensayos médicos en humanos (Universidad de Murcia, 2019).

La totalidad de la información y resultados recabados fueron empleados únicamente con fines de investigación. Se respetaron los principios bioéticos, aplicando el principio de autonomía, el cual hace referencia a la libertad que tiene el participante de elegir de manera voluntaria y sin coacción, y debe ser protegido y fomentado como un propósito esencial en la investigación (Basil, 2021). Es por ello, que en este estudio se dio prioridad a este principio al analizar los resultados de las encuestas de los participantes, y se aseguró de obtener su consentimiento informado (Anexo 3) como un documento formal que respalde su participación. El principio de beneficencia se enfoca en prevenir el daño y hacer el bien a los demás (Cheraghi, 2023). En este estudio, se les informó a los participantes sobre los beneficios obtenidos a partir de los resultados, y se aseguró que no se les cause daño alguno durante el proceso de recopilación de información.

El principio de no maleficencia hace alusión a la responsabilidad de disminuir el riesgo de causar daño a otros (Basil, 2021; Ocaña-Fernández *et al.*, 2023). En este estudio, se informó a cada uno de los participantes que su implicación no representa un riesgo para su salud, con el fin de garantizar su seguridad durante todo el proceso. El tiempo fue de unos 15 a 20 minutos, no se evidenció ningún tipo de riesgo o peligro que atente a su identidad. El principio de confidencialidad incluye que toda la información recopilada de los participantes es rigurosamente confidencial y sus respuestas jamás serán expuestas, por lo que se eliminarán

automáticamente después de comprobar las respuestas (Basil, 2021; Badampudi *et al.*, 2022).

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivos

Tabla 1

Distribución según sexo y edad de los técnicos en enfermería de un hospital de Lima, 2023

Sexo	f	Porcentaje
Femenino	113	75,8
Masculino	36	24,2
Total	149	100,0
Edad	f	Porcentaje
26 a 35 años	91	61,07
36 a 45 años	52	34,9
46 a 55 años	6	4,03
Total	149	100,0

Nota. Datos obtenidos del trabajo de campo.

La Tabla 1, manifestó que la mayoría de enfermeros técnicos fueron mujeres con un 75.8 %(113); y en el caso de los hombres representaron un 24.2 % (36) del total de enfermeros técnicos encuestados. Además, se observó que la mayoría de enfermeros técnicos se encontraron en un rango etario entre 26 a 35 años con el 61.1 %(91); seguido del 34.9% (52) entre 36 a 45 años; y el 4 %(6) estuvo entre 46 a 55 años.

Tabla 2*Clima organizacional de técnicos de enfermería de un hospital de Lima, 2023*

	f	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	0	0	0	0
Regular	14	9,4	9,4	9,4
Bueno	135	90,6	90,6	100,0
	149	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos del trabajo de campo.

La Tabla 2, manifestó que en la variable clima organizacional hubo dos niveles, algunos trabajadores manifestaron un clima organizacional regular representando el 9.4% (14); la mayoría manifestó un buen clima siendo el 90.6% (135) por parte de los técnicos enfermeros de un hospital de Lima, 2023. Ninguno evidenció un mal clima organizacional.

Tabla 3

Distribución de las dimensiones del clima organizacional de técnicos de enfermería de un hospital de Lima, 2023

	Identidad		Cooperación		Estructura		Recompensa	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	0	0	0	0	0	0	0	0
Regular	11	7,4	11	7,4	8	5,4	50	33,6
Bueno	138	92,6	138	92,6	141	94,6	99	66,4
Total	149	100	149	100	149	100	149	100

Nota. Datos obtenidos del trabajo de campo.

La Tabla 3, manifiesta que en la dimensión identidad y cooperación de la variable clima organizacional tuvieron la misma distribución de niveles, con un nivel regular del 7.4 % y un nivel bueno con 92.6 % por parte de los técnicos enfermeros de un hospital de Lima, 2023. Asimismo, en la dimensión estructura indicaron un rango regular del 5.4 %; y un rango bueno del 94.6 %. Además, en la dimensión recompensa se obtuvo que un 33.6% indicó un rango regular y el 66.4%, un rango bueno de recompensa.

Tabla 4*Desempeño laboral de técnicos de enfermería de un hospital de Lima, 2023*

		f	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	0	0	0	0
	Regular	12	8,1	8,1	8,1
	Óptimo	137	91,9	91,9	100,0
	Total	149	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos del trabajo de campo.

La Tabla 4, manifestó que en la variable desempeño laboral se demostraron dos niveles, un grupo reducido evidenció ser regular siendo el 8.1% (12); la mayoría fue óptimo con 91.9% (137) por parte de los técnicos de enfermería de un hospital de Lima, 2023.

Tabla 5

Distribución de las dimensiones del desempeño laboral de técnicos de enfermería de un hospital de Lima, 2023

	Ayuda mutua		Vinculación organizacional		Proactividad laboral	
	f	%	f	%	f	%
Baja	0	0	0	0	0	0
Regular	19	12,8	24	16,1	11	7,4
Óptimo	130	87,2	125	83,9	138	92,6
Total	149	100	149	100	149	100

Nota. Datos obtenidos del trabajo de campo.

La Tabla 5, manifiesta que la dimensión ayuda mutua del desempeño laboral, se identificaron dos niveles, regular del 12.8 % y un nivel óptimo con 87.2 % por parte de los técnicos de enfermería de un hospital de Lima, 2023. Asimismo, en la dimensión vinculación institucional hubo un 16.1 % de nivel regular y un 83.9 % con nivel óptimo. Además, en la dimensión proactividad laboral refleja que un 7.4% fue regular y el 92.6%, fue óptimo.

Análisis inferencial

Prueba de Hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de técnicos de enfermería de un hospital de Lima, 2023.

H₁: Existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de técnicos de enfermería de un hospital de Lima, 2023.

Regla de decisión:

Si el p-valor fue inferior a 0.05 se rechaza H₀

Si el p-valor fue mayor a 0.05 se acepta H₀

Tabla 6

Relación entre clima organizacional y desempeño laboral de técnicos de enfermería de un hospital de Lima, 2023.

		Desempeño laboral
Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,665**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	149

Nota. Datos obtenidos del trabajo de campo.

En la Tabla 6, se obtuvo que el análisis correlativo entre las variables clima organizacional y desempeño laboral fue significativo ($p < 0.000$); por ende, se rechazó la H₀, indicando una asociación alta de 0.665 según r-Spearman entre ambas variables.

Prueba de Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación significativa entre el clima organizacional dimensión identidad y el desempeño laboral de técnicos de enfermería de un hospital de Lima,2023.

H₁: Existe relación significativa entre el clima organizacional dimensión identidad y el desempeño laboral de técnicos de enfermería de un hospital de Lima,2023.

Regla de decisión:

Si el p-valor fue inferior a 0.05 se rechaza H₀

Si el p-valor fue mayor a 0.05 se acepta H₀

Tabla 7

Relación entre clima organizacional dimensión identidad y desempeño laboral de técnicos de enfermería de un hospital de Lima,2023.

		Identidad
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,482**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	149

Nota. Datos obtenidos del trabajo de campo.

En la Tabla 7, se obtuvo que el análisis correlativo entre la dimensión identidad del clima organizacional y desempeño laboral fue significativo ($p < 0.000$); por ende, se rechazó la H₀, afirmando una asociación directa moderada de 0.482 según r-Spearman.

Prueba de Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación significativa entre el clima organizacional dimensión cooperación y el desempeño laboral de técnicos de enfermería de un hospital de Lima,2023.

H₁: Existe relación significativa entre el clima organizacional dimensión cooperación y el desempeño laboral de técnicos de enfermería de un hospital de Lima,2023.

Regla de decisión:

Si el p-valor fue inferior a 0.05 se rechaza H₀

Si el p-valor fue mayor a 0.05 se acepta H₀

Tabla 8

Relación entre clima organizacional dimensión cooperación y desempeño laboral de técnicos de enfermería de un hospital de Lima,2023.

		Cooperación
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,482**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	149

Nota. Datos obtenidos del trabajo de campo.

En la Tabla 8, se obtuvo que el análisis correlativo entre la dimensión cooperación del clima organizacional y desempeño laboral fue significativo ($p < 0.000$); por ende, se rechazó la H₀, afirmando una asociación directa moderada de 0.482 según r-Spearman.

Prueba de Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación significativa entre el clima organizacional dimensión estructura y el desempeño laboral de técnicos de enfermería de un hospital de Lima,2023.

H₁:Existe relación significativa entre el clima organizacional dimensión estructura y el desempeño laboral de técnicos de enfermería de un hospital de Lima,2023.

Regla de decisión:

Si el p-valor fue inferior a 0.05 se rechaza H₀

Si el p-valor fue mayor a 0.05 se acepta H₀

Tabla 9

Relación entre clima organizacional dimensión estructura y desempeño laboral de técnicos de enfermería de un hospital de Lima,2023.

		Estructura
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,367**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	149

Nota. Datos obtenidos del trabajo de campo.

En la Tabla 9, se obtuvo que el análisis correlativo entre la dimensión estructura del clima organizacional y desempeño laboral fue significativo ($p < 0.000$); por ende, se rechazó la H₀, afirmando una asociación directa baja de 0.367 según r-Spearman.

Prueba de Hipótesis específica 4

H₀: No existe relación significativa entre el clima organizacional dimensión recompensa y el desempeño laboral de técnicos de enfermería de un hospital de Lima,2023.

H₁:Existe relación significativa entre el clima organizacional dimensión recompensa y el desempeño laboral de técnicos de enfermería de un hospital de Lima,2023.

Regla de decisión:

Si el p-valor fue inferior a 0.05 se rechaza H₀

Si el p-valor fue mayor a 0.05 se acepta H₀

Tabla 10

Relación entre clima organizacional dimensión recompensa y desempeño laboral de técnicos de enfermería de un hospital de Lima,2023.

		Recompensa
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,364**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	149

Nota. Datos obtenidos del trabajo de campo.

En la Tabla 10, se obtuvo que el análisis correlativo entre la dimensión recompensa del clima organizacional y desempeño laboral fue significativo ($p < 0.000$); por ende, se rechazó la H₀, afirmando una asociación directa baja de 0.364 según r-Spearman.

V. DISCUSIÓN

En el análisis descriptivo realizado, se evidenció que mayoritariamente los enfermeros técnicos fueron mujeres con un 75.8 % (113), esto coincide con Berberoglu (2018) que el 74.6 % del personal médico fueron mujeres. Asimismo, Wang et al., (2023) tuvo un 90.12 % de mujeres dentro de los enfermeros encuestado, esto probablemente se debe a que la carrera de enfermería técnica tiene una mayor demanda en mujeres no sólo en Perú sino a nivel mundial. En el estudio de Bayser (2022), el 83.4 % fueron mujeres enfermeras, coincidiendo con nuestro resultado; deduciendo además que el motivo de nuestro resultado se debe a que la carrera de enfermería ha sido principalmente actividad ejercida por mujeres, por el concepto de la mujer y el cuidado a los demás (Campos et al., 2019).

Por otro lado, la mayoría de enfermeros técnicos se encontraron en un rango etario entre 26 a 35 años con el 61.1 %(91); esto concuerda también con Berberoglu (2018) quien ha indicado que el 40.4 % del personal tuvo un rango de edad entre 31 a 40 años; este rango de edad mayoritario se debería a que la mayoría termina sus estudios entre los 20 a 23 años, para luego realizar su prácticas profesionales y posterior a ello, recién ingresar como colaborador a un establecimiento de salud (Berberoglu, 2018). Por el contrario, Bayser (2022) indicó que la mayoría de los enfermeros estuvo en un rango etario entre 34 a 46 años (32.8 %) y 44 a 53 años (36.1%). Asimismo, Campos et al., (2019), demostraron que la mayoría estuvo en un rango de edad entre 41 a 50 años, ya que está relacionada mundialmente con la mayor esperanza de vida, y la carrera de enfermería tiene una tendencia a mayor de edad (Campos et al., 2019).

La mayoría de técnico en enfermería (90,6 %) indicó un buen clima organizacional en el hospital de Lima, 2023; en el estudio de Zárate (2022) reportaron el 54.43 % de trabajadores un clima organizacional regular; el 31.65 % un clima malo; y el 13.92 % reportó recién un buen clima organizacional. Asimismo, en el estudio de Lozano (2022), encontraron que el 84 % del personal del en la DRSA, Yurimaguas reportaron un clima organizacional regular. Esto coincide con Guerra (2022) quien encontró que el 52 % de enfermeros tuvo un clima organizacional regular y el 21 % indicó adecuado; además, el clima organizacional variaría debido a que es propio de todo empleado sea de instituciones públicas

como privadas, por lo que se pueden ver influenciados por el día a día del lugar de trabajo (Berberoglu, 2018).

En el análisis de las dimensiones del clima organizacional, se encontró que para la dimensión identidad la mayoría (92,6 %) reportó una buena identidad; esto se debería a que dentro de una organización se establecen normas de comportamiento, se comparten valores, y creencias las cuales las enfermeras afirman su compromiso (Abo et al., 2021). Asimismo, esto concuerda con Guerra et al., (2022) quienes reportaron un nivel de identidad saludable en el SAMU-Piura, el cual está englobado dentro de la cultura organizacional. Esto concuerda también con De la Cruz & Ramírez, (2021) donde el personal de enfermería del centro quirúrgico, se evidenció que el 52 % indicaron un nivel regular con respecto a esta dimensión; esto probablemente se refiere a que las enfermeras tienen un sentimiento de pertenencia e identidad con su servicio y su organización.

Con respecto a la dimensión cooperación se obtuvo un nivel bueno (92.6%); esto coincide con De la Cruz & Ramírez, (2021) quienes obtuvieron un 66.6% de nivel regular por parte de los enfermeros. También concuerda con Espinoza (2018) quien obtuvo un buen nivel (58 %) en esta dimensión. Estos resultados son producto de los rasgos personales que influyen en la cooperación del clima de una organización. Estos rasgos personales se expresan por estímulos externos como situaciones positivas o en casos de estrés, conflictos, entre otros. Con respecto a la cooperación se superan las diferencias, desacuerdos o incluso de disputas entre los trabajadores (Sein et al., 2020).

A cerca de la dimensión estructura, casi la totalidad de enfermeros (94.6 %) indicó una buena estructura en la organización; esto concuerda con Espinoza (2018) quienes demostraron que el 92.4 % indicaron una buena y muy buena estructura organizacional. Por otro lado, de la dimensión recompensa se encontró que el 66.4 % indicaron una buena recompensa. En el estudio de Espinoza (2018) encontraron que el 81 % expresaron una buena y muy buena recompensa; sin embargo, se ha establecido en algunos casos que los empleados tienden a observar menos el clima en sus organizaciones cuando reciben salarios más altos (Berberoglu, 2018).

Con respecto al desempeño laboral se obtuvo que el 91,9 % de enfermeros técnicos fueron eficientes; esto concuerda con Ochante que el 51.6% del personal

de enfermería presentó un rango medio, y un 26.3 % un rango alto de desempeño laboral. Asimismo, Machacuay & Peña (2021) demostraron que el 76 % de enfermeros tuvo un desempeño regular. Además, Solis (2022), encontró que el 48 % tuvo un desempeño regular y el 28 % fue bueno. Por otro lado, Shahnavazi et al., (2021) indicaron que mayoritariamente los enfermeros tienen un vínculo directo con el desenvolvimiento laboral. En el caso de Khalid (2020) indicaron que los empleados brindan trabajo de calidad, el ausentismo se ha reducido y la productividad ha mejorado; esta variable se mide de acuerdo a la calidad y cantidad obtenida en el desempeño de funciones y responsabilidades del personal de salud.

En cuanto a las dimensiones del desenvolvimiento laboral, se midió la ayuda mutua donde se obtuvo un 87.2 % de nivel óptimo. Esto coincide con Wang et al., (2023) que indica que las estrategias de apoyo dinámicas y múltiples mejoran el desempeño laboral en enfermeros (Wang et al., 2023).

Con respecto al objetivo general se obtuvo una asociación alta de $r=0.665$ entre clima organizacional y desenvolvimiento laboral en técnicos de enfermería de un hospital de Lima, 2023, esto concuerda con Altamirano et al., (2018) que también encontró una conexión significativa entre las variables en los trabajadores del hospital de Chancay. Asimismo, Zarate (2022) obtuvo un $r=0.747$ entre el ambiente institucional con el rendimiento laboral percibido por los profesionales sanitarios de una clínica, cercado de Lima – 2022. Además, Espinoza (2018), determinó un nexo positivo, directo y altamente significativo entre el ambiente institucional y el desenvolvimiento laboral en el hospital de Huaral-2016 con un $r=0.741$; esto se debería a que la índole de calidad de desarrollo de labores es esencial para propiciar una mejora significativa en el desenvolvimiento funcional, tanto en la ejecución de tareas, contextual, adaptativo y su compromiso con la empresa (Espinoza, 2018).

Para el objetivo específico 1, se obtuvo una conexión moderada de $r=0.482$ entre el ambiente institucional dimensión identidad y desenvolvimiento laboral de técnicos de enfermería en Lima, 2023; esto se asemeja a Espinoza (2018) quien obtuvo una relación de 0.585 entre identidad organizacional y el desenvolvimiento laboral en enfermeros; sin embargo, en el estudio de Coacalla (2023), el grado de desempeño ocupacional y de identidad laboral no tienen nexo estadísticamente significativo a pesar de haber obtenido valores altos en cada uno de ellos; esto se

debería a que en este estudio en la identidad se midieron dos aspectos la motivación y la cultura organizacional (Coacalla, 2023).

No obstante, Rivera (2020) coincide con nuestro estudio quien demostró una relación significativa positiva con un $r=0.578$ entre identidad institucional y el desenvolvimiento laboral en enfermeras en Lima, 2019, indicando que una alta identidad institucional contribuye en el cumplimiento óptimo de funciones asignadas al personal porque se impulsa al compromiso para el desarrollo y calidad de atención y logros de la organización (Rivera, 2020). Contradictoriamente, Egoavil (2023) reportó que no hubo relación entre identidad corporativa y desempeño laboral ($r=-0.068$), esto se debería porque el personal de enfermería y de salud tuvieron un tipo de contrato CAS, por lo que, posiblemente ellos siempre están con angustia de ser removidos de su puesto por lo que no crean una identificación con la institución (Egoavil, 2023).

En cuanto al objetivo específico 2, la conexión moderada entre cooperación y desempeño laboral fue de $r=0.482$; esto se asemeja con Espinoza (2018) quien obtuvo $r=0.662$, esto se debe a la comunicación interna, interrelación que hay entre los empleados de la institución. Asimismo, Castro (2021), también encontró una asociación significativa ($p < 0,05$) del personal de salud del área central de esterilización, de un hospital de Chiclayo. Además, según la Resolución Ministerial 626 del MINSA menciona que la cooperación entre sus integrantes para el crecimiento, desarrollo, y competitividad de la organización es esencial (MINSA, 2015).

Para dar respuesta al objetivo específico 3, se demostró una conexión débil entre estructura y desempeño laboral ($r=0.367$); esto se asemeja con Espinoza (2018) quien obtuvo una alta relación $r=0.654$ entre estructura organizacional y desempeño laboral. Asimismo, Isla (2021) también encontró una alta relación con $r=0.732$ en los profesionales médicos de la Unidad de Gestión en Rioja, 2020. Esto contribuye a que mientras se comunique el organigrama o cambios en las nuevas posiciones y las tareas de cada una de ellas, contribuye a la mejora continua en el desempeño laboral porque siempre están informados (Isla, 2021).

Con respecto al objetivo específico 4, se demostró una conexión débil entre el clima institucional dimensión recompensa y desenvolvimiento laboral; esto coincide con lo indicado por Espinoza (2018) quien obtuvo una relación $r=0.371$ ya

que las personas trabajan basándose en ciertas expectativas y resultados, para efectuar las metas y objetivos de la entidad para obtener ventajas significativas por su ahínco y empeño (Espinoza, 2018). Además, el personal enfermero en el estudio de Bayser reflejan motivación con relación directa a la recompensa que reciben (Bayser, 2022).

Con respecto a las limitaciones propias de la investigación, se encontró la medida utilizada para recolectar los datos, ya que la encuesta fue un poco extensa y algunos tenían dificultad para responder; sin embargo, como fue de manera presencial se resolvieron todas las dudas. Otra limitación fue, la falta de antecedentes específicamente de la población de enfermeros técnicos; por lo que se consultó extensamente estudios en general de personal de salud y enfermeros tanto nacionalmente como internacionalmente. Por este motivo, el estudio sirve como precedente para seguir indagando en nuevos problemas de clima organizacional y desenvolvimiento laboral en enfermeros técnicos.

En cuanto a las limitaciones propias del investigador, se evidenció la accesibilidad al personal técnico de enfermería debido a que muchas veces en los momentos de la toma de encuesta, el personal estaba realizando sus labores; sin embargo, se establecieron horarios personalizados para acceder a la cantidad de muestra establecida. Otra limitación fue el tiempo disponible para realizar la pesquisa, la cual fue limitada, por las fechas en las que se estableció el trabajo en coordinación con la institución.

Por otro lado, surgieron limitaciones propias del participante en el sentido que muchos de ellos, preferían realizar la encuesta presencial y no virtual. No obstante, al realizarlo de manera presencial disminuyó el sesgo debido a que los participantes si tenían alguna duda lo manifestaban y así se contrarrestaba alguna manera imprecisa que pudieran contestar. Basándonos en las limitaciones y en lo investigado se recomienda.

El estudio realizado enfatiza que se investiguen nuevas líneas de investigación tales como la Gestión del clima organizacional con respecto a la Gestión del conflicto, y conductas prosociales en sistemas de salud para abordar las mediaciones y comportamiento del personal sanitario y si esto influye en su desempeño laboral. Asimismo, abordar el estudio de la Gestión de salud ocupacional tales como el estrés en el trabajo, prevención de riesgos psicosociales

y su asociación con el desenvolvimiento laboral. Por otro lado, de igual manera se recomienda evaluar el clima organizacional en el sector salud con respecto al contexto socioeconómico actual, para evidenciar como contribuye en la calidad del servicio y con la eficacia y rentabilidad laboral.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se encuentra una asociación directa y alta entre el clima organizacional y desempeño laboral de técnicos de enfermería de un hospital de Lima,2023, a mejor clima organizacional mejor desempeño laboral.

Segunda: Se encuentra una asociación directa y moderada entre el clima organizacional dimensión identidad y desempeño laboral de técnicos de enfermería de un hospital de Lima,2023, mientras mejor se indentifique el técnico de enfermería con la institución contribuirá en cierto aspecto con un mejor desempeño laboral.

Tercera: Se encuentra una asociación directa y moderada entre el clima organizacional dimensión cooperación y desempeño laboral de técnicos de enfermería de un hospital de Lima,2023, mientras haya cooperación entre los técnicos de enfermería contribuirá en cierto aspecto con un mejor desempeño laboral.

Cuarta: Se encuentra una asociación directa y débil entre el clima organizacional dimensión estructura y desempeño laboral de técnicos de enfermería de un hospital de Lima,2023, mientras haya una estructura organizacional estadanrizada habrá relativamente un mejor desempeño laboral.

Quinta: Se encuentra una asociación directa y débil entre el clima organizacional dimensión recompensa y desempeño laboral de técnicos de enfermería de un hospital de Lima,2023, mientras el personal reciba cierta recompensa contribuirá relativamente a un mejor desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

- Se sugiere a recursos humanos donde se realizó la investigación, reforzar las estrategias vinculadas a la mejora del ambiente institucional, trasladar los lineamientos de calidad establecidos en el área de enfermería a las demás áreas, a fin de replicar el buen clima institucional para obtener un buen rendimiento laboral y así garantizar un servicio de calidad a los pacientes.
- Se recomienda a los jefes de cada unidad donde se realizó la investigación reforzar la visión y misión de la entidad a los empleados, para afianzar la identidad del personal de salud con la organización y se sostenga el compromiso por el bienestar de los pacientes.
- Se sugiere que los jefes de área establezcan reuniones progresivas entre las distintas áreas para un trabajo en conjunto, crear programas de desarrollo, capacitaciones de liderazgo y toma de decisiones, para aumentar la cooperación y el desempeño laboral con un sistema optimizado de interconexión y trabajo en equipo en el hospital.
- Se recomienda al hospital donde se realizó la investigación, siempre cumplir con la transferencia de información y trabajo según el organigrama (estructura) de cada área o unidad de acuerdo con la finalidad del hospital a fin de garantizar un orden y buen desempeño laboral.
- Se recomienda al hospital donde se realizó la investigación, que como política de la institución se establezcan recompensas a nivel de áreas o unidades y como organización, cursos, reconocimiento público, estancias en otras instituciones a fin de mejorar y mantener un óptimo desempeño laboral de todos los trabajadores para garantizar un servicio de calidad a los pacientes y crecimiento profesional.
- Se sugiere a los futuros investigadores poder evaluar el clima organizacional de acuerdo con el área en que se encuentran, tiempo de trabajo y el tipo de contrato acreditado y qué tanto ello influye sobre su desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Abo Elfotoh, Z. (2021). Relation between characteristics of work climate and job empowerment at Mansoura University Hospital. *Port Said Scientific Journal of Nursing*, 8(2), 134-153. doi: 10.21608/pssjn.2021.185491
- Aguilar, G., Jacqueline, V., & Santos, H. (2020). Clima organizacional en las instituciones de salud desde una perspectiva teórica. *Revista Científica UISRAEL*. 7: 153-164. <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n1.2020.200>.
- Altamirano, M., Galvez, C., Inche, F. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital de Chancay, Huaral, Lima 2018* [Tesis de pregrado]. Universidad Inca Garcilazo de la Vega. <https://n9.cl/5emsq>
- Amiri, N.S., Yazdani, H., Kameli, A. (2017). Effect of Organizational Climate and Structure on Innovation Performance. In: Rezaei, S., Dana, LP., Ramadani, V. (eds) *Iranian Entrepreneurship*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-50639-5_9
- Ángel-Salazar E.M., Fernández-Acosta C.A., Santes-Bastián M.C., Fernández-Sánchez H., Zepeta-Hernández D. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enferm. univ* [revista en la Internet]. 17(3):273-283. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>.
- Arias JL., Covinos M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL. Primera edición. www.tesisconjosearias.com
- Ashiru, J.-A., Erdil, G.E. & Oluwajana, D. (2022), "The linkage between high performance work systems on organizational performance, employee voice and employee innovation", *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 35 No. 1, pp. 1-17. <https://doi.org/10.1108/JOCM-02-2021-0039>
- Campos Avellaneda, P. I., Gutiérrez Crespo, H., & Matzumura Kasano, J. P. (2019). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Revista Cuidarte*, 10(2). <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.626>
- Bayser, SE. (2022). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Salud*,

- Ciencia y Tecnología* [Internet], 2, 12.
<https://doi.org/10.56294/saludcyt202212>
- Banwo, A.O., Onokala, U. & Momoh, B. (2022). Organizational climate–institutional environment nexus: why context matters. *J Glob Entrepr Res* 12, 357–369.
<https://doi.org/10.1007/s40497-022-00330-4>
- Barría-González, J., Postigo, Á., Pérez-Luco, R., Cuesta, M., & García-Cueto, E. (2021). Evaluación de Clima Organizacional: Propiedades psicométricas del ECALS. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 37(1), 168–177.
<https://doi.org/10.6018/analesps.417571>
- Basil V. (2021). Principles of Clinical Ethics and Their Application to Practice. *Medical Principles Practice*, 30 (1), 17–28. <https://doi.org/10.1159/000509119>
- Badampudi D., Fotrousi F., Cartaxo B., Usman M. (2022). Reporting Consent, Anonymity and Confidentiality Procedures Adopted in Empirical Studies Using Human Participants. *e-Informatica Software Engineering Journal*, 16 (1), 220109. [10.37190/e-Inf220109](https://doi.org/10.37190/e-Inf220109)
- Barbosa, A., Mar, C.E., Molar, J.F. (2020). Metodología de la investigación métodos y técnicas. Primera edición Ebook. <https://n9.cl/ypadj>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18, 399.
<https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Cash, P., Isaksson, O., Maier, A., Summers, J. (2022). Sampling in design research: Eight key considerations. *Design Studies*, 78, 101077.
<https://doi.org/10.1016/j.destud.2021.101077>.
- Cheah, Sarah, Shiyu li, and Yuen-Ping Ho. (2019). Mutual Support, Role Breadth Self-Efficacy, and Sustainable Job Performance of Workers in Young Firms. *Sustainability*, 11 (12): 3333. <https://doi.org/10.3390/su11123333>
- Chen & Xiang. (2022). *The association between organizational climate and work-related factors among nurses* [Tesis de maestría]. Universidad de Gavle.
<https://n9.cl/z6jrq>

- Chepkemoi, J. (2018). Effect of Incentives on Employee Performance at Kenya Forest Service Uasin Gishu County. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(3), 26-32.
- Cheraghi, R., Valizadeh, L., Zamanzadeh, V. et al. (2023). Clarification of ethical principle of the beneficence in nursing care: an integrative review. *BMC Nursing*, 22 (89). <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01246-4>
- Cvetković Vega, A., L. Maguiña, J., Soto, A., Lama-Valdivia, J., & Correa López, L. E. (2020). Cross-sectional studies: Estudios transversales. *Revista De La Facultad De Medicina Humana*, 21(1). <https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i1.3069>
- De la Cruz, L. y Ramírez, E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de un centro quirúrgico de EsSalud, Lima 2017. *Revista Científica Ágora*, 8(2), 47–52. <https://doi.org/10.21679/arc.v8i2.218>
- Espinoza, C. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en el hospital de Huaral- 2016* [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. <https://n9.cl/ht73d>
- Gonzales, D. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas* [Tesis de maestría]. Ecuador: Universidad Técnica De Ambato. <https://n9.cl/gpcli1>
- Guerra, F. B., Lama, R.A., Guerra, M.S., Elera, R.N. (2023). Clima organizacional del personal de salud y satisfacción de usuarios atendidos por Servicio de Atención Móvil de Urgencia (SAMU) en el contexto COVID-19, Piura 2021. *Horiz. Med. [Internet]*, 23(1), e2147. <http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2022.v23n1.04>.
- Guerra, B. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería del hospital sub regional, Andahuaylas 2021* [Tesis de maestría]. Lima: Universidad César Vallejo. <https://n9.cl/a7u9p>
- Guo, Haihui. (2018). The Formation of Highly-Cooperative Organizational Climate Considering Impacts of Organizational Commitment and Team Cohesion. Doi: 10.2991/isbcd-18.2018.86.
- Guzmán, L. (2018). *Análisis comparativo de la caracterización del clima organizacional en hospitales públicos y privados* [Tesis de maestría]. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. <https://n9.cl/bphy4>

- Hernandez, S., & Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 9(17), 51-53. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Ryu, H. Y., Hyun, D. S., Jeung, D. Y., Kim, C. S., & Chang, S. J. (2020). Organizational Climate Effects on the Relationship Between Emotional Labor and Turnover Intention in Korean Firefighters. *Safety and health at work*, 11(4), 479–484. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2020.08.007>
- Hyland, P., Reeves, D., & Caputo, A. (2020). Linkage Analysis: Tying Employee Attitudes to Business Outcomes. 10.1093/oso/9780190939717.003.0017.
- Iglesias, A.A.L., Torres, E.J.M. (2019). Instrument redesign for evaluating nursing organizational climate at hospital service. *Medisur*. 17(1):103-111. <https://n9.cl/ud8xz>
- Jalal, R. (2021). A Correlation Study of the Effectiveness of Teaching Practice between Taught Programs and Personal In-Built Performance Talents. *Journal of English Language Teaching and Applied Linguistics*, 3(3). Doi: 10.32996/jeltal.2021.3.3.6
- Jizhe Wang, Shao Liu, Xiaoyan Qu, Xingrong He, Laixiang Zhang, Kun Guo, Xiuli Zhu. (2023). Nurses' Colleague Solidarity and Job Performance: Mediating Effect of Positive Emotion and Turnover Intention. *Safety and Health at Work*, 14 (3),309-316. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2023.06.001>
- Khalid, S. (2020). *Influence of organizational climate on employee performance at public hospitals in Makueni County, Kenya* [Tesis de maestría]. Kenia: Universidad de Strathmore. <https://n9.cl/gdzmu>
- Kotronoulas, G., Papadopoulou, C. (2023). A Primer to Experimental and Nonexperimental Quantitative Research: The Example Case of Tobacco-Related Mouth Cancer, *Seminars in Oncology Nursing*, 39 (2), 0749-208. <https://doi.org/10.1016/j.soncn.2023.151396>.
- Lozano J. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Dirección de Red de Salud Alto Amazonas, Yurimaguas – 2022* [Tesis de maestría]. Universidad César de Vallejo. <https://n9.cl/qu83g6>
- Maan, A.T., Abid, G., Butt, T.H. *et al.* (2020). Perceived organizational support and job satisfaction: a moderated mediation model of proactive personality and

- psychological empowerment. *Future Business Journal*, 6 (21).
<https://doi.org/10.1186/s43093-020-00027-8>
- Martínez, G., Mapén, F. & Ortega, M. E. (2021). Organizational climate and its impact on university educational quality. *IJERI: International Journal of Educational Research and Innovation*, (16), 55–73.
<https://doi.org/10.46661/ijeri.4803>
- Meerkerk, I., Edelenbos, J., Klijn, E.H. (2019). Survey approach. 10.4324/9781315544939-4.
- Mello, A., Wood Jr, T. (2019). What is applied research anyway?. *Revista de Gestão*, 26, 338-339. Doi: 10.1108/REGE-10-2019-128.
- Mohajan, Haradhan (2020): *Quantitative Research: A Successful Investigation in Natural and Social Sciences*. Published in: Journal of Economic Development, Environment and People, Vol. 9, No. 4 (31 December 2020): pp. 52-79. <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/105149/>
- Motowidlo, S., & Kell, H. (2012). Job Performance. In book: Handbook of psychology, vol. 12: Industrial and organizational psychology (pp.82-103)Edition: 2ndChapter: Job performance Publisher: WileyEditors: Neal W. Schmitt, Scott Highhouse. 10.1002/0471264385.wei1203
- Ocaña-Fernández, Y., Mercado Marrufo, C., Cucho-Flores, R., Quispe-Cutipa, W., & Danós Lezama, F. (2023). Biolaw, human rights and bioethics: needs and challenges in the contemporary contexta. *Relações Internacionais no Mundo Atual*, 1(39), e06296. doi:<http://dx.doi.org/10.21902/Revrima.v6i39.6296>
- Ochante, M. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en área Covid-19*. Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima. 2022 [Tesis de maestría]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 107p. <https://n9.cl/huxzz>
- Oleksandr, S., Chernyshenko, Stephen Stark. (2020). Organizational Psychology. Editor(s): Kimberly Kempf-Leonard, Encyclopedia of Social Measurement, Elsevier, 957-963. <https://doi.org/10.1016/B0-12-369398-5/00529-6>.
- Organización Mundial de la Salud. (2023). Health workforce [Internet]. OMS. [citada 14 setiembre 2023]. https://www.who.int/health-topics/health-workforce#tab=tab_1

- Palomino F. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del área de mantenimiento de un club deportivo privado de Monterrico - Lima 2019* [Tesis de pregrado]. Universidad Privada TELESUP. <https://n9.cl/a6bie>
- Perawironegoro, D. (2018). The relationship between Organizational Structure and Organizational Culture with Teacher Performance in Pesantren. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 200. Doi: 10.2991/aisteel-18.2018.154
- Pino, E., Granja, A., Niño, Y. (2021). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo. *Dominio de las Ciencias*, 7(4), 15 - 22. <https://n9.cl/wbgem>
- Pradoto, H., Siswoyo, H., Wahyuningsih, S. (2021). Role of work stress, organizational climate, and employee performance in the implementation of work from home. *Work*, 71, 345–355. Doi: 10.3233/WOR-210678.
- Puitiza, C. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la Microred de salud Bagua Grande. 2019* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza]. Repositorio Institucional UNTRM. <http://52.9.121.169/handle/20.500.14077/2305>
- Quintana, D. & Tarqui, C. (2019). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Universidad de Manizales*. 20(1), 123-132. <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
- Rajak, H. (2023). Organizational climate. *Social Process & Behavioural issues*. 3era. <https://hmhub.in/organizational-climate/>
- Ramos-Villagrasa, P.J., Barrada, J.R., Fernández-del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: the case of the individual work performance questionnaire. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 195-205. <https://dx.doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Reyes-Gastañadui, N. H., Cabanillas-Chavez, M. T., Meneses-La-Riva, M. E., Suyo-Vega, J. A., Morales-García, W. C., & da Costa Polonia, A. (2023). Fear of COVID-19 and Job Stress in Nursing Professionals in Lima, Peru. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 12(4), 232-238. <https://doi.org/10.36941/ajis-2023-0109>

- Riana, I., Lubis, J., Halim, A. (2022). Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal), 5 (2), 9219-9230. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i2.4709>
- Sahlan, S., Dwi N, O., & Amos, A. (2022). The effect of rewards and organizational climate on the performance of pt tasma puja kampar employees. *Penanomics: international journal of economics*, 1 (2), 213-222. <https://doi.org/10.56107/penanomics.v1i2.30>
- Salgado, M., & Medina-Giacomozzi, A. I. (2020). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista médica Risaralda [Internet]*. 25(2):157-166. <https://doi.org/10.22517/25395203.19311>
- Sein, N.N., Kunaviktikul, W., & Stark, A. (2020). A contemporary understanding of organizational climate in healthcare setting: A concept analysis. *Nursing Forum [Internet]*. 1-9. <https://doi.org/10.1111/nuf.12513>
- Shahnavazi, A., Eshkii, M., Shahnavazi, H., Bouraghi, H. (2021). The Effect of Perceived Organizational Climate on the Performance of Nurses in Private Hospitals. *Journal of Clinical Research in Paramedical Sciences*, 10 (2). <https://doi.org/10.5812/jcrps.108532>
- Shukla, S. (2020). Concept of population and sample. In *How to Write a Research Paper?* Rishit Publications. <https://n9.cl/glkkt>
- Soumodip, S., Oleksiy, O., Lesley, H. (2019). Talking Your Way into Entrepreneurial Support: An Analysis of Satisfaction Drivers in Entrepreneur Mutual Aid Groups. *Journal of Small Business Management*, 57(2), 275-297. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12384>
- Strauss, K., & Parker, S. K. (2018). Intervening to enhance proactivity in organizations: improving the present or changing the future. *Journal of Management*, 44(3), 1250–1278. doi: 10.1177/0149206315602531
- Su, Z., Zhou, M., Li, X., Yang, Y., & Shi, W. (2023). Collaborative HRM, climate for cooperation, and employee intra-organizational social ties in high-technology firms in China: A cross-level analysis. *Frontiers in psychology*, 14, 1036113. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1036113>

- Tavares, F.B., Martins, C.C.F., Ferreira, L., Salvador, P.T., Bezerril, M., & Santos, V. E. P.. (2021). Clima organizativo en una Unidad de Cuidados Intensivos: percepción del equipo de enfermería. *Enfermería Global*, 20(62), 390-425. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.427861>
- Thacker, L.R. (2020). What Is the Big Deal About Populations in Research? *Progress in Transplantation*, 30(1):3-3. doi:10.1177/1526924819893795
- Universidad de Murcia. (2019). Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial. <https://n9.cl/v0zpc>
- Wang, J. et al. (2023). Nurses' Colleague Solidarity and Job Performance: Mediating Effect of Positive Emotion and Turnover Intention, Safety and Health at Work, <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2023.06.001>
- Wieland, S. M. B. (2017). Organizational Identity. *The International Encyclopedia of Organizational Communication*, 1–14. doi:10.1002/9781118955567
- Wörtler, B., Van Yperen, N. W., Mascareño, J. M., & Barelds, D. P. H. (2020). The Link Between Employees' Sense of Vitality and Proactivity: Investigating the Moderating Role of Personal Fear of Invalidity. *Frontiers in psychology*, 11, 2169. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.02169>
- Zahoor, A. (2020). Employee proactivity, work engagement, job resources and service recovery performance: a study of structural linkages. *Journal of Contemporary Marketing Science*, ahead-of-print(ahead-of-print). doi:10.1108/jcmars-02-2019-0016
- Zapata, A. (2022). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital público* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de San Luis de Potosí]. Repositorio Institucional UASLP. <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/7491>
- Zarate, F. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de una clínica privada, Cercado de Lima 2022 [Tesis de pregrado]. Universidad Autónoma del Perú. Disponible en: <https://n9.cl/ino29>
- Zuleika, P. & Siswo, L. (2022). Cross-Sectional Study as Research Design in Medicine. *Archives of The Medicine and Case Reports*. 3. 256-259. Doi: 10.37275/amcr.v3i2.193.

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Tipo de variable	Escala de medición
Clima organizacional	El ambiente laboral se conceptualiza como una serie de características del clima del trabajo, vividas de manera directa o indirecta por los colaboradores que supuestamente que son una fuerza influyente en el comportamiento del colaborador (Guo, 2018).	Es el procedimiento de verificación del clima organizacional que se medirá en base a un cuestionario de preguntas denominado Escala CL-SPC que será aplicado al personal técnico de enfermería de un hospital de Lima 2023.	- Identidad	- Sentido de pertenencia - Objetivos personales	Cuantitativa	Ordinal
			- Cooperación	- Solidaridad de los miembros de la organización. - Situaciones adversas		
			- Estructura	- Normas que maneja la institución. - Cumplimiento de las mismas.		
			- Recompensa	- Asignación de estímulos por parte de la organización. - Recompensa por el trabajo realizado.		
Desempeño laboral	El desempeño laboral es referirse a las cosas que las personas realmente hacen y las acciones que realizan y que contribuyen a los objetivos de la organización, impulsa toda la economía sostenible (Cheah <i>et al.</i> , 2019).	Es el procedimiento de verificación del desempeño laboral que se medirá en base a un cuestionario de preguntas que será aplicado al personal técnico de enfermería de un hospital de Lima, 2023.	- Ayuda mutua	- Cooperación - Cortesía - Motivación	Cuantitativa	Ordinal
			- Vinculación organizacional	- Representación - Lealtad - Compromiso		
			- Proactividad laboral	- Persistencia - Iniciativa - Autodesarrollo		

Anexo 2

Instrumentos de recolección de datos

Fichas técnicas

FICHA TECNICA: Ficha Técnica de encuesta de Clima organizacional Escala CL-SPC

Autor: Espinoza C.

Año: 2018

Items: 24

Dimensiones: Identidad (1-6); Cooperación (7-12); Estructura (13-18); Recompensa (19-24)

Escala de respuesta: Nunca=1; Casi nunca=2; A veces = 3; Casi siempre=4; Siempre = 5

Rango:

Para las dimensiones:

- Identidad: Bueno (24-30); Regular (15-23); Malo (6-14)
- Cooperación: Bueno (24-30); Regular (15-23); Malo (6-14)
- Estructura: Bueno (24-30); Regular (15-23); Malo (6-14)
- Recompensa: Bueno (24-30); Regular (15-23); Malo (6-14)

Para la variable: Bueno (90-120); Regular (57-89); Malo (24-56)

Modo de aplicación: Individual

Tiempo: 10 a 15 minutos

Nº	Variable: Clima organizacional	Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
Dimensión I: Identidad						
1	Siento orgullo de pertenecer como trabajador a la institución					
2	Hago el trabajo como desafío interesante para mi realización					
3	El trabajo que realizo tiene mucho significado para la institución					
4	Mi trabajo contribuye a los objetivos que busca la institución					
5	Realizo mi trabajo con entusiasmo y compromiso					
6	Me siento bien con el equipo de trabajo al que pertenezco					
Dimensión II: Cooperación						
7	Existe apoyo recíproco entre servicios al momento que se necesitan					

8	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los requiero					
9	Puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a los demás miembros					
10	La institución resuelve los problemas sin responsabilizar a personas					
11	Si necesito información de otros servicios los colegas me ayudan					
12	En la institución existe reciprocidad de responsabilidades					
Dimensión III: Estructura						
13	En esta institución los trabajos están organizados y bien asignados					
14	Las tareas que desempeño corresponden a mi función					
15	Las normas y reglas organizacionales facilitan con claridad mi trabajo					
16	El criterio para asignar tareas en la institución es la capacidad personal					
17	En esta institución se tiene claro quién decide las cosas.					
18	En esta institución se trabaja en forma organizada y con planificación					
Dimensión IV: Recompensa						
19	Mi trabajo es valorado en forma adecuada por los directivos					
20	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa					
21	Existen incentivos laborales para los que hacemos mejor el trabajo					
22	En esta institución las críticas son bien intencionadas.					
23	En esta institución a quien comete un error se le corrige monitoreándolo					
24	En esta institución las críticas son bien intencionadas y recibidas					

Fuente: Espinoza C. (2018)

Ficha técnica

FICHA TECNICA: Ficha Técnica de encuesta de Desempeño laboral.

Autor: Espinoza C.

Año: 2018

Items: 10

Dimensiones: Ayuda mutua (1-6); Vinculación organizacional (7-12); Proactividad laboral (13-18)

Escala de respuesta: Nunca=1; Casi nunca=2; A veces = 3; Casi siempre=4; Siempre = 5

Rango:

Para las dimensiones:

- Ayuda mutua: Óptima (24-30); regular (15-23); baja (6-14)
- Vinculación organizacional: Óptima (24-30); regular (15-23); baja (6-14)
- Proactividad laboral: Óptima (24-30); regular (15-23); baja (6-14)

Para la variable: Óptima(68-90); Regular (43-67); Baja (18-42)

Modo de aplicación: Individual

Tiempo: 10 a 15 minutos

Variable: Desempeño laboral		Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
Dimensión I: Ayuda mutua						
1	Aprecio que mis compañeros valoren mi trabajo cuando los apoyo					
2	Entre compañeros de trabajo nuestro trato es de respeto mutuo					
3	Las características de mi trabajo se acomodan a mi desarrollo profesional					
4	En mi área de trabajo no hay favoritismos					
5	La institución me ofrece la oportunidad de poner en práctica lo que sé hacer					
6	En mi trabajo hay un ambiente de compañerismo permanente					
Dimensión II: Vinculación organizacional						
7	El jefe de servicio se interesa por crear un ambiente laboral agradable					
8	El salario, prestaciones y compensaciones en la institución son justas					

9	En la institución se adquiere respeto a base de trabajo desplegado					
10	Es interesante ser parte de los trabajadores de la institución					
11	Tengo libertad en la toma de decisiones asumiendo las responsabilidades					
12	El respeto que me tienen los colegas los debo a mi trabajo					
Dimensión II: Proactividad laboral						
13	Mi trabajo me permite tener imagen y estatus fuera de la institución					
14	Mi vida laboral me ha permitido desarrollar mis objetivos personales					
15	En mi área de trabajo no existen sucesos ni hechos que me afecten					
16	Mi trabajo en la institución me ha permitido mejorar mi calidad de vida					
17	La institución me ha permitido descubrir nuevas habilidades personales					
18	El trabajo me ha dado la oportunidad aprender más de lo que esperaba					

Fuente: Espinoza C. (2018)

Anexo 3

Consentimiento informado para participar en un estudio de investigación.

Título de la investigación: Clima organizacional y desempeño laboral en técnicos de enfermería de un hospital de Lima, 2023.

Investigadora: Pariona Sulicarayme, Jenny

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en técnicos de enfermería de un hospital de Lima, 2023”, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral de técnicos de enfermería de un hospital de Lima, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiante posgrado del programa de maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo del campus Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

.....

Describir el impacto del problema de la investigación.

El clima organizacional se ha vuelto un tema de discusión y atención en relación con la gerencia y los trabajadores en el sector salud debido a que se ha manifestado que un mal clima organizacional influye negativamente en el rendimiento, desempeño de los trabajadores como técnicos de enfermería.

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 técnicos de enfermería de un hospital de Lima, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de un hospital de Lima.
3. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán 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 será 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 será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadora Pariona Sullcarayme, Jenny email: y Docente asesor Huauya Leuyacc, María Elena email:

.....

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Fecha y hora:

.....

Anexo 4

Prueba de normalidad

Se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para un N=149; donde se obtuvo una significancia de $p < 0,05$, por lo tanto, los datos no siguen una distribución normal (Tabla 11); por ello, se aceptó la hipótesis alterna.

H₀: Los datos siguen una distribución normal

H₁: Los datos no siguen una distribución normal

Tabla 11

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,532	149	,000
Desempeño laboral	,535	149	,000

Nota. Datos obtenidos del trabajo de campo.

Los resultados de la prueba de normalidad indican que los datos no siguen una distribución normal; por lo tanto, se escogió una prueba no paramétrica r-Spearman de asociación.

Anexo 5

Carta de autorización



Escuela de Posgrado

Lima SJL, 4 de octubre del 2023

N°Carta P. 0115 – 2023-2 EPG – UCV LE

SEÑOR GENERAL S.PNP.

Moisés Salvador ROJAS ARCOS

Director.

HN. PNP.LNS

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **PARIONA SULLCARAYME JENNY.**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **PARIONA SULLCARAYME JENNY.**

identificado(a) con DNI N.°43517407 y código de matrícula N° 7003002239; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN TÉCNICOS DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE LIMA,2023.

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente.



LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

Anexo 6



Encuesta a los enfermeros Técnicos del hospital.

