



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Clima organizacional y desempeño laboral del personal de
enfermería de un hospital de Ica - 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Guerra Huilcaya, Elva Roxana (orcid.org/0000-0003-0277-8716)

ASESORES:

Mtro. Romani Allende, Freddy Gamaniel (orcid.org/0000-0002-1054-6715)

Mtra. Flórez Ibarra, Jannett Maribel (orcid.org/0000-0003-4166-6733)

Dra. Mendoza Retamozo, Noemi (orcid.org/0000-0003-1865-0338)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi familia por el apoyo y motivación en la realización de la tesis.

A mis hijos el motor y motivo para mi desarrollo personal y profesional.

Agradecimiento

A Dios, por el don de la vida y las fuerzas necesarias para culminar mi tesis profesional de posgrado.

A la universidad, por la oportunidad y facilidad en culminar mi investigación.

A mi asesor, por la paciencia y dedicación en enseñar sus conocimientos para la formación académica, personal y profesional.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROMANI ALLENDE FREDDY GAMANIEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y Desempeño Laboral del personal de enfermería de un hospital de Ica - 2022.", cuyo autor es GUERRA HUILCAYA ELVA ROXANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 18 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROMANI ALLENDE FREDDY GAMANIEL DNI: 25495800 ORCID: 0000-0002-1054-6715	Firmado electrónicamente por: FROMANI5 el 18-01- 2023 09:32:50

Código documento Trilce: TRI - 0522755



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, GUERRA HUILCAYA ELVA ROXANA 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 ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: “Clima organización y Desempeño Laboral del personal de enfermería de un hospital de Ica – 2022”, 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
GUERRA HUILCAYA ELVA ROXANA DNI: 22092773 ORCID: 0000-0003-0277-8716	Firmado electrónicamente por: EGUERRAH el 08-03- 2023 11:14:10

Código documento Trilce: INV - 1091562

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	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	14
	vi

3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	39

Índice de tablas

Tabla 1	Validez de juicio de expertos de los instrumentos de recolección de datos	13
Tabla 2	Confiabilidad de Richardson	14
Tabla 3	Coefficiente correlación de Pearson	15
Tabla 4	Frecuencia de la variable clima organizacional	16
Tabla 5	Frecuencia de la variable desempeño laboral	17
Tabla 6	Frecuencia de la dimensión retroalimentación y la variable desempeño laboral	18
Tabla 7	Frecuencia de la dimensión trabajo en equipo y la variable desempeño laboral	19
Tabla 8	Frecuencia de la dimensión reconocimiento del trabajo y la variable desempeño	20
Tabla 9	Prueba de normalidad	21
Tabla 10	Correlación entre la variable clima organizacional y desempeño laboral	22
Tabla 11	Correlación de las dimensiones de la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral	23

Índice de figuras

Figura 1 Diseño correlacional

10

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral de enfermería de un hospital de Ica — 2022. Metodológicamente contó con un tipo de investigación básica, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y transversal. La muestra estuvo conformada por 60 profesionales de enfermería y se aplicó el muestreo probabilístico aleatorio simple. Se utilizó la técnica de la encuesta y con instrumento de los cuestionarios de 60 preguntas. Para obtener el análisis de datos se aplicó el programa estadístico spss y la prueba estadística de correlación de Pearson, cuyos resultados fueron significativos; se obtuvo relación entre clima organizacional y desempeño laboral, con una correlación de Pearson de $r = 0.834$ y una significancia de 0.00. Respecto a las dimensiones: retroalimentación ($r=0.899$ sig. 0.000), trabajo en equipo ($r = 0,864$ sig. 0.000) y reconocimiento del trabajo ($r = 0.929$ sig. 0.000). Se concluyó que existe correlación positiva considerable entre clima organizacional y desempeño laboral, y las dimensiones retroalimentación y trabajo en equipo presentan una correlación positiva considerable y reconocimiento del trabajo se encuentra en una correlación significativa.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, hospital.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between organizational climate and work performance of nurses in a hospital in Ica - 2022. Methodologically, it had a basic research type, quantitative approach, non-experimental and cross-sectional design. The sample consisted of 60 nursing professionals and simple random probability sampling was applied. The survey technique was used and a 60-question questionnaire instrument was used. To obtain the data analysis, the SPSS statistical program and the Pearson correlation statistical test were applied, the results of which were significant; a relationship was obtained between organizational climate and work performance, with a Pearson correlation of $r = 0.834$ and a significance of 0.00. Regarding the dimensions: feedback ($r = 0.899$ sig. 0.000), teamwork ($r = 0.864$ sig. 0.000) and work recognition ($r = 0.929$ sig. 0.000). It was concluded that there is a significant positive correlation between organizational climate and job performance, and the dimensions feedback and teamwork show a significant positive correlation and job recognition is significantly correlated.

Keywords: Organizational climate, work performance, hospital.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, los servicios de salud afrontan una crisis sanitaria del recurso humano especialmente en países de Latinoamérica debido a que los gobiernos no invierten en los servicios. Como consecuencia provocan una sobre carga de trabajo que influye en el estado motivacional de las enfermeras (Quiñonez, 2019).

La Organización Mundial de la Salud [OMS], manifiesta que el sector salud cuenta en las Instituciones de Salud con más de 20 millones de profesionales en el mundo, haciendo un llamado urgente al invertir en el personal de enfermería por las deficiencias que presentan priorizando a la inversión en capacitaciones, fuentes de empleo y liderazgo para mejorar su desempeño en el área (OMS, 2020). Por otro lado, en la Organización de las Naciones Unidas [ONU] (2019), un grupo de investigadores, indicaron que 2 millones de trabajadores a nivel mundial fallecen a causa de enfermedades y discapacidad, por consecuencia de trabajar en un ambiente laboral inseguro y dañino. En el mismo contexto el portal de empleos Bumerán Argentina, aplicó una encuesta a organizaciones de salud, donde el 54% de los trabajadores presentan inconformidad con el clima, falta de interés en la institución con los trabajadores, conflictos y maltratos en compañeros y supervisores (Infobae, 2018).

A nivel nacional, existen instituciones de atención a la salud que anualmente aumenta en un 50% de pacientes, se calcula que se cuenta con doce enfermeras por cada diez mil habitantes, por lo tanto, esta situación genera a los trabajadores mucho esfuerzo para cubrir la demanda de atendidos en algunos casos sienten mucha carga laboral, cansancio y desmotivados al no reconocen su labor generando un desempeño deficiente y cansado en sus labores (Quintana y Tarqui, 2020).

En el mismo sector la empresa Aptitus realizó una encuesta a trabajadores peruanos donde manifestaron, que el 81% de los trabajadores estarían dispuestos a renunciar a sus labores, si el clima laboral es malo. Existen factores que repercuten en sus funciones como: el salario, los beneficios sociales, bonos e incentivos y la carga horaria (Gestión, 2018).

Así mismo una Institución pública de salud evidenció un exceso de carga laboral a profesionales de enfermería, conflictos por el cambio de turno, ambientes

reducidos en la atención médica, poca motivación y falta de liderazgo. Todo ello genera un ambiente inadecuado que perjudica a su desempeño en el comportamiento poco apático y profesional que presentan (Machacuay, 2020).

A nivel local en el establecimiento de salud de la ciudad de Ica, se ha observado que el clima organizacional no es considerado bueno, porque dentro del ambiente laboral los jefes se prestan en aceptar chismes o discrepancias de los compañeros de turno generando disconformidad en comentarios que afectan el estado emocional de los trabajadores; falta de materiales de bioseguridad del personal de enfermería; poca ética entre los colegas e intolerancia por parte de los jefes demostrando no ser líderes al dirigir al grupo de trabajadores.

Con respecto al desempeño laboral contamos con personal altamente calificado que cumple sus funciones al trabajar en equipo y son competitivos en el sector; el nivel académico de las licenciadas es considerado bueno porque desarrollan diversas competencias y capacidades de su perfil profesional que exige el mercado actual; la atención que brindan al paciente es personalizada y cálida demostrando empatía y servicio en satisfacer las necesidades priorizadas por el paciente que asiste a la institución de salud en atenderse.

Conforme a lo establecido la Organización Panamericana de la Salud, conceptualiza que el clima, es el conjunto de percepciones conformadas por características relevantes dentro de las instituciones públicas de salud, estas influyen en sus acciones, actividades y estado de ánimos que presentan todos los colaboradores (Macías y Vanga, 2021). También, se considera que el Desempeño evidencia la eficacia y eficiencia que los colaboradores desarrollan en su centro de trabajo para alcanzar la satisfacción (Zafra et al., 2020).

Se plantea el problema general ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral de enfermería de un hospital de Ica – 2022? Como problemas específicos se consideraron los siguientes: ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión retroalimentación de enfermería de un hospital de Ica - 2022?; ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión trabajo en equipo de enfermería de un hospital de Ica – 2022?; ¿Cuál es

la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión reconocimiento del trabajo de enfermería de un hospital de Ica – 2022?

Como justificación teórica, se indica que se tiene acceso a los fundamentos teóricos como la teoría del clima organizacional de Litwing y Stringer, la teoría de Likert y la teoría del establecimiento de metas con el propósito de adquirir mejores conocimientos y definiciones a las variables de estudio. También se presenta una justificación social, por el mejoramiento del clima al plantear estrategias que ayuden a mejoras frente a la problemática adversas. En la justificación práctica, al obtener los resultados se llegaron a las conclusiones y recomendaciones para mejoras en la problemática de estudio. Finalmente, en la justificación metodológica, se considera que al aplicar una metodología cuantitativa podemos identificar si estas influyen en las variables y al recolectar datos en los cuestionarios pasarán por un procedimiento estadístico que con lleva a la elaboración de tablas y gráficos para su comprobación en las hipótesis.

El objetivo general es: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral de enfermería de un hospital de Ica – 2022. Como objetivos específicos se consideran los siguientes: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión retroalimentación de enfermería de un hospital de Ica – 2022; Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión trabajo en equipo de enfermería de un hospital de Ica — 2022; Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión reconocimiento del trabajo de enfermería de un hospital de Ica – 2022.

En este aspecto se planteó como hipótesis general: Existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de enfermería de un hospital de Ica – 2022; como hipótesis específicas se consideran las siguientes: Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión retroalimentación de enfermería de un hospital de Ica – 2022; Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión trabajo en equipo de enfermería de un hospital de Ica — 2022; Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión reconocimiento del trabajo de enfermería de un hospital de Ica — 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se consideraron investigaciones de tesis y artículos en un contexto internacional por Zapata (2022) encontró una investigación, con el objetivo de analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería. La metodología empleada fue descriptiva, correlacional y de diseño transversal. Los resultados fueron que existe una correlación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de enfermería del Hospital, indicando una correlación positiva en términos generales considerando que, a mejor clima organizacional mayor es la satisfacción laboral en las enfermeras. Concluyendo, que las enfermeras se sienten satisfechas en el ambiente donde trabajo, al no existir malos tratos e individualismo considerado bueno.

Tavares et al. (2021), hallaron un trabajo con el objetivo de medir el clima organizacional del equipo de enfermería. El tipo de recolección de datos fue de corte transversal. Se halló como resultado que existe una correlación baja entre las variables de estudio entre el clima organizativo y percepción del equipo de enfermería. En conclusión, los trabajadores presentan una desmotivación al realizar sus actividades diarias en un clima donde no existe trabajo en equipo y la comunicación no es fluida entre las diversas áreas.

Junco (2020), planteó como objetivo de estudio establecer la influencia que tienen las relaciones interpersonales en el desempeño laboral del profesional de enfermería. Empleó un método cuantitativo, descriptivo y correlacional. Los resultados indicaron una relación positiva y significativa entre ambas variables considerado bueno. Se concluye, que en la variable desempeño fue bueno por la eficiencia productividad, gestión, iniciativa y creatividad que demostraron, pero la dimensión con menor porcentaje fue sobre el nivel de la persona.

Ramírez et al. (2021), hallaron como objetivo analizar el clima organizacional y los factores asociados a insatisfacción laboral del personal de enfermería. El diseño que aplicó fue cuantitativo y transversal. En sus resultados encontraron relación en ambas variables de estudio y se acepta la hipótesis alterna. Concluyendo que existe

un ambiente burocrático, autónomo por los altos directivos y las condiciones de trabajo no son las apropiadas para realizar su trabajo empezando desde las instalaciones y equipos no actualizados.

Martínez et al. (2019) encontraron como objetivo analizar el clima organizacional de un centro de salud de primer nivel de servicio. La investigación fue aplicada de corte transversal. Los resultados obtenidos manifiestan que no se relacionan entre sí rechazando la hipótesis general. Se concluyó, que los colaboradores presentan poca satisfacción en las actividades y funciones que realizan a diario.

Además, se consideraron los estudios en un contexto nacional por Machacuay y Peña (2021) quienes en su tesis se plantearon como objetivo determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de las enfermeras en un hospital de salud. La metodología empleada fue cuantitativa y básica. Los resultados del estudio manifiestan un significativo entre la varianza de ambas variables de estudio. En conclusión, se identificaron aspectos negativos como la baja productividad y la desmotivación en el desempeño de los colaboradores presentando incompetencia y poco desarrollo profesional en sus funciones.

Quiñones (2019) realizó una tesis que tuvo como objetivo determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los Licenciados. La metodología que desarrolló fue bajo un enfoque explicativo y cuantitativo. Los resultados del estudio fueron que el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de las Licenciadas de salud. Se llegó a concluir, que las enfermeras desempeñan bien sus funciones en la atención que brindan satisfaciendo las necesidades de los usuarios.

Caro y Gómez (2019) encontraron una investigación con el objetivo de establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de un centro médico. Su metodología a desarrollar fue no experimental, y descriptiva. Como resultado se encontró que, existe una relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la institución de salud. Concluyendo, que aún existen falencias en el ambiente donde realizan sus funciones y que al existir un buen clima este incrementa su nivel de desempeño por los trabajadores de salud.

Quiñonez y Jaramillo (2019) reportaron un trabajo con el objetivo de determinar la influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en las enfermeras. La metodología utilizada fue no experimental, cuantitativo y de corte transversal. Los resultados fueron, si son correlacionales las variables de estudio considerados positivos. Por lo tanto, en conclusión, la mayor parte de las enfermeras opinan que el clima si es saludable pero no se encuentran satisfechos en el ambiente donde laboran por las condiciones físicas, remunerativas y políticas que establece el centro de salud.

Chipana (2018) encontró una investigación con el objetivo de determinar si existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en salud. La metodología realizada fue básica no experimental, cuantitativa y diseño correlacional. Los resultados mencionan que existe una relación significativa entre clima organizacional y el desempeño laboral de un centro médico, utilizando la estadística de correlaciones Spearman. Se concluye, que la manera de comunicarse no es la adecuada y no llega en el momento dado al cruzar cualquier tipo de información laboral o asistencial. También la remuneración no es la adecuada al no gozar con todos los beneficios de ley y contratación.

De la Cruz y Ramírez (2021), reportaron como objetivo analizar el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería. Se trató de una investigación cuantitativo y de diseño no experimental. Los resultados obtuvieron que estadísticamente se encuentran relacionados y una significancia positiva en ambas variables. Concluyendo, que un buen clima repercute en la satisfacción de los trabajadores de forma positiva desarrollando un buen talento humano en los servicios que ofrecen a los usuarios.

Según las bases teóricas, se define que el clima organización son las características propias que presenta un ambiente organizacional describiendo los servicios, áreas, organigrama, estructura, etc. determinando el comportamiento y rendimiento productivo de todos los trabajadores de salud (Brunet, 2011). Además, son aquellos comportamientos en las personas, no solo orientado a las características físicas y/o personales (motivación y satisfacción) sino, al clima o espacios donde laboran sujeto a entorno en relación a su rendimiento (Lewin, 1939).

Considera que son estilos de gestión percibidos en los ambientes de trabajo considerando fundamental las actitudes, motivación y valores en los colaboradores que desarrollan una carga horaria laboral (Litwin y Stringer, 1968).

Según Arias et al. (2018), conceptualizan que son aquellas percepciones que los colaboradores presentan en la organización donde laboran respecto a las funciones que realizan, el ambiente o espacios donde se desarrollan, la relación comunicativa interpersonal y las políticas dadas en su establecimiento de trabajo.

Constituye el ambiente institucional en relación al comportamiento de los trabajadores, procesos, organización y gestión a desempeñar. Se considera un clima laboral saludable cuando promueve una cultura compartida por todos sus integrantes estableciendo normas, políticas, prácticas y comunicación expresada en comportamientos adecuados (Elgegren, 2015).

La Ley Ministerio de salud (2018) expone que es el entorno donde realizan servicios de salud empezando por las condiciones labores y ambientales al formular ciertas estrategias de mejora en el talento humano evaluando la labor de los trabajadores.

Con respecto a las dimensiones se consideran las siguientes: Dimensión 1: Liderazgo: unidad de mando para influir de manera positiva en las personas formando un buen equipo de trabajo motivador, íntegro y participativo en las actividades a ejecutar por la propia área de trabajo (Likert, 1968). Dimensión 2: Motivación: se relaciona con las estrategias que aplican al considerar que la motivación suma e impulsa al logro de objetivos, si observamos a un trabajador motivado por consecuencia se obtendrá un buen desempeño laboral al efectuar sus funciones, también se considera el estímulo de la motivación que permite al trabajador desempeñarse bien (Carrillo et al., 2009). Dimensión 3: Reciprocidad: es la función interactiva que presenta el colaborador con la institución del mismo rubro sintiéndose retribuidos en su funcionalidad en dar y recibir. Considerando así, a personas más comprometidas con su labor de manera equitativa (Likert, 1968).

En su teoría los autores Litwin y Stringer, es el conjunto de características del ambiente de trabajo y la manera de cómo perciben los colaboradores en un entorno

dado, estos influyen en sus acciones a realizar. La teoría explica lo importante que son las conductas de las personas que laboran identificando la motivación y el clima, que describe los ambientes o sucesos relacionados a conductas y percepciones de los individuos. De esta manera, sirve para solucionar problemas laborales y de comportamiento ofreciendo cambios de mejora en el contexto donde se desenvuelven. Estos mismos dependen del tipo de liderazgo que presentan los directivos acompañados de motivación, desempeño y satisfacción Litwing y Stringer (1968).

También se considera, la teoría de Rensi Likert, establece el aspecto emotivo y conductual de los colaboradores que pertenecen al centro de trabajo. En función a la percepción del clima desde su ambiente, tecnología, sistemas, remuneración salarial, competencias, actitudes y satisfacción entre su jefe inmediato y los empleados. Esta teoría se orienta a promover un clima participativo, eficiente y organizacional en trabajar de manera productiva en su rendimiento y satisfacción. Es por ello que Likert propone esta teoría, para diagnosticar el sistema organizacional en tres variables: 1. Variables causales: conforma la estructura organizacional y de gestión en emplear reglas, políticas, competencias y actitudes, 2. Variables intermedias: mide los aspectos internos que presenta la institución correspondiente a las actitudes que muestran los trabajadores, 3. Variables finales: es el resultado de la efectividad de la variable causal y la intermedia. Orientadas a obtener resultados productivos en sus procesos (Likert, 1968).

A continuación, se define que la variable desempeño laboral, es el conjunto de comportamientos o acciones efectuadas por los propios empleados. Así mismo la Organización Internacional del Trabajo (2016), considera el valor que cada trabajador ofrece en el lugar donde se encuentra trabajando considerando el tiempo de servicio, objetivos y el rendimiento productivo (Koopmans, 2015). Es la base primordial de la formación psicológica el desempeño enfocado a buenos hábitos de comportamiento (Robbins y Juge, 2013). Por lo tanto, el desempeño laboral se enfoca en la eficiencia que presenta el recurso humano para el cumplimiento de metas establecidas por la empresa, la cual cumple un rol significativo en función a sus capacidades, habilidades y destrezas laborales (Ivars et al., 2016).

Con respecto a las dimensiones encontramos la Retroalimentación: Es un proceso de habilidades que permite mejorar el desarrollo práctico de su labor, considerado una herramienta primordial que sirve para analizar nuestros servicios en función a la atención con los pacientes (Cernuda del Río, 2004). También es considerado como un proceso que enseña y aprende frente a los problemas ocasionados en el ambiente de trabajo. Al ser mejorados contribuye en alcanzar la productividad orientada a la capacitación e inducción de sus funciones (Quintero et al., 2008). En la dimensión Trabajo en equipo: está conformado por personas que viven el mismo objetivo y comparten una misma cultura organizacional con la ayuda del líder que es el guiador que ayuda en alcanzar las actividades de manera conjunta (Méndez, 2006). Finalmente, la Dimensión Reconocimiento del trabajo: es aquella satisfacción personal, al sentirse a gusto en su puesto de trabajo impulsando motivación en el éxito institucional (Valdez, 2003).

En función a la teoría de equidad, sostiene que presenta relación con la percepción del individuo y que abarca el trato que percibe en un ambiente laboral. Estas apreciaciones se enfocan en la buena voluntad, expresión y eficacia en el trabajo. También incluye la comunicación directa en los niveles organizacionales. Esta teoría relaciona el equilibrio del trato que reciben con el desempeño a ejecutar en sus funciones orientado al esfuerzo y recompensas tanto motivacionales como salariales (Klingner y Nabaladian, 2002).

De tal manera, se considera la teoría de Locke que establece metas u objetivos que deben ser realizadas como tareas que involucran esfuerzo y dedicación para su buen desempeño. Considera que la motivación es el medio guiador que impulsa a realizar actos en mejoras del desempeño funcional a las metas que ayudan a crear estrategias (Locke, 1968).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación:

La presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo, Al aplicar información se prueba la hipótesis al ser interpretada (Fernández, 2002). Además, fue de tipo básica se considera el estudio de un problema, orientado exclusivamente a la búsqueda de los conocimientos con la finalidad de formular novedosos saberes o interpretar las teóricas ya presentadas anteriormente aumentando así, los conocimientos en función a la ciencia (Baena, 2014).

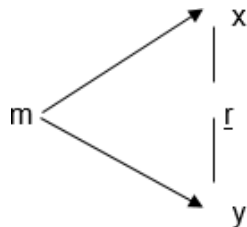
3.1.2. Diseño de investigación

También se empleó un diseño no experimental, se manifiestan al no manipular las variables, solo se observan en un ambiente dado para luego ser analizados (Hernández et al., 2010). Es transversal porque recolectan información en un solo momento y se encarga de analizar el estudio. Se utilizó el método hipotético deductivo para probar la hipótesis si es verdadera o falso considerando no exacta en algunos casos está basado en predicciones (Dávila, 2006).

El diseño se muestra a continuación:

Figura 1

Diseño correlacional



Dónde:

m: Muestra

x: Clima Organizacional

y: Desempeño Laboral

r: correlación entre ambas variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable Dependiente: Clima Organizacional

Definición conceptual

Describe las características propias que conforman el entorno o ambiente laboral y la diferencia en los servicios que ofrece, organigrama, estructura, etc.; determinando el comportamiento y rendimiento productivo de todos los trabajadores de salud (Brunet, 2011).

Definición operacional

Está constituida por tres dimensiones: liderazgo, motivación y reciprocidad.

Indicadores

Está conformado por diez indicadores y 30 ítems (Chipana, 2018).

Escala de medición

Escala de Likert de Tipo Ordinal (1) Nunca, (2) A veces y (3) Siempre

Variable Independiente: Desempeño Laboral

Definición conceptual

Es el conjunto de comportamientos o acciones desarrolladas por el empleado (Koopmans, 2015).

Definición operacional

Está constituida por tres dimensiones: retroalimentación, trabajo en equipo y reconocimiento del trabajo.

Indicadores

Presenta diez indicadores con un total de 30 ítems (Chipana, 2018).

Escala de medición

Escala de Likert de Tipo Ordinal (1) Nunca, (2) A veces y (3) Siempre

3.3. Población, muestra y muestreo

La población, es todo un universo constituido por características parecidas de estudio (Hernández et al., 2014). El estudio estuvo conformado por 70 trabajadores entre hombres y mujeres del Hospital de Ica.

La muestra es el subconjunto del universo que cumple con las mismas características para ser evaluada y considerada dentro del estudio (Palella y Martins, 2012).

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{d^2 * (N - 1) + Z^2 * (p * q)}$$

$$n = \frac{94,1192}{1,2029}$$

$$n = 60$$

La presente investigación estuvo conformada por 60 enfermeras. Con respecto a los criterios de inclusión tenemos: enfermeras que pertenezcan al Hospital de Ica y que acepten de manera voluntaria ser encuestadas. Por otro lado, tenemos los criterios de exclusión: colaboradoras que no pertenezcan al área de enfermería, trabajadores que tengan problemas legales de contratación y aquellos que no acepten ser partícipe de ser encuestados.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la técnica se aplicó la encuesta, es un conjunto de procedimientos estandarizados mediante la recolección y el análisis de la información que presenta la población (García, 1993).

Se aplicó como instrumento el cuestionario que está conformado por un conjunto de ítems que mencionan a las variables (Hernández et al., 2010). El instrumento de la variable clima organizacional, está conformado por 30 ítems y una escala de Likert del 1 al 3. El instrumento de la variable desempeño laboral, está constituido por 30 preguntas y una escala valorativa de Likert del 1 al 3.

La validez, es la cualidad del instrumento que mide las características del cual fue creado para su identificación si se realizó con una correcta elaboración y concordancia al aplicarlo (Santos, 2017). Por lo tanto, el cuestionario fue validado por tres juicios de experto que miden la fiabilidad de los instrumentos, considerando aplicable para su ejecución.

Tabla 1

Validez de juicio de expertos de los instrumentos de recolección de datos

N°	Grado académico	Nombre y Apellidos	Dictamen
1	Doctor	German Vicente Garay	Aplicable
2	Magister	Freddy Gamaniel Romaní Allende	Aplicable
3	Magister	Lenmy Ochoa Santos	Aplicable

Nota: Certificado de validez (2022).

Continuando con la fase de la confiabilidad, es el grado de consistencia con respecto a los puntajes que fueron obtenidos en un mismo grupo de la muestra incluido en los instrumentos aplicados considerando la constancia de los puntajes que representan los cuestionarios (Morales, 2007). Además, el tipo de confiabilidad utilizado fue el Alfa de Cronbach Lee J. Cronbach, menciona que es un índice aplicado para medir la confiabilidad y evaluar la magnitud que presentan los ítems a utilizar encontrando correlacionados entre sí (Cueva y Vásquez, 2022). De esta manera, se realizó la prueba piloto, cuyos resultados fueron analizados y procesados utilizando la escala de Likert para procesar los instrumentos. (Del 1 al 3, donde 1 es nunca, 2 a veces y 3 es siempre). Para la revisión del nivel de confiabilidad de los instrumentos nos apoyamos de la tabla planteada por Richardson K (Hernández et al., 2010). Hallando como resultado el valor calculado del Alfa de Cronbach para la variable clima organizacional fue de 0.929 y para la variable desempeño laboral se encontró una fiabilidad de 0.848. Por lo tanto, se considera que los instrumentos presentaron una excelente confiabilidad bajo lo planteado por la tabla de Richardson.

Tabla 2

Confiabilidad de Richardson

0.53 a menos	Nula confiabilidad
0.54 a 0.59	Baja confiabilidad
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1.00	Perfecta confiabilidad

Nota: Kuder Richardson

3.5. Procedimientos

Para tener acceso a la información de la presente investigación, se envió una solicitud de permiso a las autoridades correspondientes del Hospital. Una vez aceptado el permiso se puso en contacto con la muestra seleccionada para su aplicación enviando el link de acceso al formulario de google forms y se envió mediante WhatsApp. Luego los resultados de la encuesta fueron procesados en Excel versión 2016 y de forma estadística a través de la herramienta del SPSS.

3.6. Método de análisis de datos

Es la selección del método a aplicar en relación a la realidad problemática del estudio, al ser cuantitativa se considera la estadística descriptiva e inferencial (Hernández y Mendoza, 2018). Con respecto a la estadística descriptiva se describen los valores que fueron obtenidos por las variables en función al cuestionario seleccionado (Hernández y Mendoza, 2018). Por lo tanto, en nuestra investigación se realizaron las tablas de frecuencias con su interpretación, alcanzando los objetivos que fueron planteados en el estudio.

Además, se utilizó la estadística inferencial en función a las hipótesis que fueron planteadas analizados por un software de SPSS versión 25 que estima los parámetros. Se aplicó el coeficiente r de Pearson, es aquella técnica que se utiliza para medir el propósito que tiene la variable sobre la otra mostrando el puntaje de compatibilidad que existen si la correlación entre ambas variables es alta la amplitud de predicción es denominada considerable considerando datos normales en relación a las variables

(Hernández et al., 2014).

Tabla 3

Coeficiente correlación de Pearson

Valor de coeficiente r	Significado
-0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	Correlación negativa considerable.
-0.50	Correlación negativa media.
-0.25	Correlación negativa débil.
-0.10	Correlación negativa muy débil.
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Feliciano (2019) evalúa la relación y la significancia estadística que existen entre ambas variables.

3.7. Aspectos éticos

Consideramos los aspectos éticos desde el código nacional de integración científica, realizando las prácticas apropiadas en función a la integridad científica (CONCYTEX, 2021); se guarda confiabilidad de los datos obtenidos por los encuestados al brindarles el consentimiento informado se explica el propósito de la investigación. Se tomó en cuenta los principios éticos de beneficencia, considerando de gran beneficio a la muestra estudiada respecto a los resultados que fueron hallados (Beauchamp, 1994).

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 4

Frecuencia de la variable clima organizacional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	1	1.7
Muy adecuado	33	55.0
Adecuado	26	43.3
Total	60	100.0

Nota: En la tabla 4, se observa que del 100% de la muestra, el 55% respondió que la variable clima organizacional es muy adecuado en liderazgo, motivación y reciprocidad, así como también el 1.7% de la muestra respondió que el clima organizacional es inadecuado.

Tabla 5*Frecuencia de la variable desempeño laboral*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Óptimo	1	1.7
Regular	26	43.3
Bueno	33	55.0
Total	60	100.00

Nota: En la tabla 5, se observa que del 100% de la muestra el 55% respondió que el desempeño laboral es bueno en retroalimentación, trabajo en equipo y conocimiento del trabajo, así como también el 1.7% de la muestra respondió que el desempeño laboral es óptimo.

Tabla 6

Frecuencia de la dimensión retroalimentación y la variable desempeño laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Óptimo	1	1.7
Regular	26	43.3
Bueno	33	55.0
Total	60	100.0

Nota: En la tabla 6, se observa que del 100% de la muestra, el 55% respondió que la dimensión retroalimentación es bueno al planificar las actividades y capacidad para desempeñar sus funciones, así como también el 1.7% de la muestra respondió que el clima organizacional es óptimo.

Tabla 7

Frecuencia de la dimensión trabajo en equipo y la variable desempeño laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Óptimo	2	3.3
Regular	30	50.0
Bueno	28	46.7
Total	60	100.0

Nota: En la tabla 7, se observa que del 100% de la muestra, el 50% respondió que la dimensión trabajo en equipo es regular al brindar aportes, toma de decisiones y alcanzar objetivos propuestos por el área de trabajo, así como también el 3.3% de la muestra respondió que la dimensión trabajo en equipo es óptimo.

Tabla 8

Frecuencia de la dimensión reconocimiento del trabajo y la variable desempeño

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Óptimo	1	1.7
Regular	33	55.0
Bueno	26	43.3
Total	60	100.0

Nota: En la tabla 8, se observa que del 100% de la muestra el 55% respondió que la dimensión reconocimiento del trabajo es regular en función a la remuneración, capacitaciones y ascensos, así como también el 1.7% respondió que la dimensión reconocimiento del trabajo es óptimo.

Resultados diferencial

Prueba de normalidad

H0: Los datos tienen distribución normal

H1: Los datos no tienen distribución normal

Tabla 9

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño laboral	0.111	60	0.052
Clima organizacional	0.114	60	0.061

Nota: En la tabla 9, se puede observar como resultado de la prueba de normalidad se obtuvieron coeficientes mayores al nivel de significancia estadística. La prueba que se aplicó a las dos variables fue la Pearson; ambas muestras estuvieron conformadas por 60 datos. Para ambos casos el p valor obtenido fue mayor que el nivel de significancia estadística $\alpha = 0.05$; por lo que, se determinó que los datos de la variable en estudio tienen distribución normal.

Prueba inferencial

Prueba de hipótesis principal

H0: No existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral en profesionales de enfermería en un hospital, Ica – 2022.

H1: Existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral en profesionales de enfermería en un hospital, Ica – 2022.

Tabla 10

Correlación entre la variable clima organizacional y desempeño laboral

		Desempeño Laboral
Clima	Correlación de	
Organizacional	Pearson	0.834
	Sig. (bilateral)	0.002
	N	60

Nota: Según observado en la tabla 10, existe una fuerza de correlación positiva considerable de 0.834; asimismo, el p valor obtenido es de 0.002 menor que el nivel de significancia $\alpha = 0.05$; por lo tanto, se afirma que existe correlación entre ambas variables.

Prueba de las hipótesis específicas

H0: No existe relación entre el clima organizacional y la dimensión retroalimentación, trabajo en equipo y reconocimiento del trabajo de enfermería de un hospital de Ica —2022.

H1: Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión retroalimentación, trabajo en equipo y reconocimiento del trabajo de enfermería de un hospital de Ica —2022.

Tabla 11

Correlación de las dimensiones de la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral

		Retroalimentación	Trabajo en equipo	Reconocimiento del trabajo
Clima organizacional	Correlación de Pearson	,899	,864**	,929**
	Sig. (bilateral)	0.00	0.000	0.000
	N	60	60	60
		**		

Nota: En la tabla 11, se aprecian las correlaciones entre las dimensiones. En el caso de la dimensión retroalimentación presentó una fuerza de correlación positiva considerable de 0.899, posteriormente en la dimensión trabajo en equipo existe una fuerza de correlación positiva considerable de 0.864 y la dimensión reconocimiento del trabajo se encuentra en una correlación positiva muy fuerte de 0.929; asimismo, el p valor obtenido es de 0.000 menor que el nivel de significancia $\alpha = 0.05$; por lo tanto, se afirma que existe correlación entre ambas variables.

V. DISCUSIÓN

A la luz de los resultados se procede a discutir; con respecto a: los datos inferenciales de la variable Clima organizacional se encontró que los datos presentan distribución normal, por tal razón se eligió utilizar la prueba estadística de R de Pearson, existiendo una correlación positiva muy fuerte de 0.834; asimismo, el p valor obtenido es de 0.002 menor que el nivel de significancia $\alpha = 0.05$; por lo tanto, se afirma que existe correlación entre ambas variables y se acepta la hipótesis alterna. Lo cual guarda relación con los hallazgos que presenta Chipana (2018) al demostrar que el clima organizacional y el desempeño laboral presentan una correlación positiva alta y también considera un nivel regular en ambas variables de estudio correspondiente a los trabajadores del centro de salud.

De la misma manera guarda concordancia con los autores Caro y Gómez (2019) al encontrar que el clima organizacional está por mejorar es decir es un nivel medio y con respecto al desempeño laboral se consideró como alto, llegando a concluir que existe una asociación entre ambas variables de los colaboradores del centro de salud considerando significativo. Cabe constatar que los trabajadores si realizan satisfactoriamente sus funciones y actividades al ser eficientes en las acciones que realizan a diario, en algunos casos hay enfermeras que se capacitan siempre adquiriendo nuevos enfoques o conocimientos en relación a la carrera de salud

Además, un estudio realizado por Machacuay (2020), demostraron que la gran mayoría de enfermeros obtuvieron un nivel regular en el clima organizacional considerando que son espacios de trabajo que se relacionan con el manejo y control de conductas frente a su desempeño que ocurre cuando algún colega se encuentra de turno y presenta dificultades con el horario de trabajo y necesita con urgencia ser cambiado encontrándose en una situación emergente relacionado al entorno familia y que enfrenta problemas personales; sin embargo en la institución no existe compañerismo y empatía entre los trabajadores habiendo identificado casos de problemas y convivencia laboral encontrándose en un ambiente no bueno donde los trabajadores no son colaborativos y humanistas con los demás demostrando poca empatía en el lugar donde convive más tiempo en función a su desempeño laboral.

Quiñonez y Jaramillo (2019), concuerda que al realizar estudios encontraron que los trabajadores al desempeñar bien sus labores estos serán considerados como una ventaja valiosa en su productividad considerando significativamente el servicio que ofrece, automotivación y el manejo de emociones frente al ambiente que le rodee en realizar actividades en su área de trabajo. Además, en la teoría de Litwing y Stringer (1968), sobre clima organizacional manifiesta que la labor diaria que ejecuten los trabajadores va a influir de forma significativa en sus actividades de desempeño laboral y satisfacción propia.

Con respecto a los datos inferenciales de la variable desempeño laboral y la dimensión retroalimentación, los resultados muestran una correlación positiva considerable, donde las enfermeras presentaron una categoría bueno. Estos resultados son opuestos a la conclusión que llega Chipana (2018) quien en su investigación llegó a encontrar una retroalimentación de nivel regular en los colaboradores, al manifestar que los líderes en algunas ocasiones se muestran incómodos al hablar con sus colaboradores estos deben modificar procedimientos y acciones ayudando a los trabajadores a crecer su potencial en las instalaciones de salud y no realizar reuniones con algunos trabajadores sino reunir a todos para que puedan dar sus aportes respectivos a las mejoras frente a la toma de decisiones en problemas que puedan ocasionar con los pacientes.

Cernuda del Río (2004) sostiene en su teoría que la dimensión retroalimentación presenta una relación buena con el clima de trabajo donde acuden a laborar las personas, aquí los colaboradores presentan sus habilidades y competencias con el objetivo de ofrecer un servicio de calidad en cualquier ámbito de trabajo brindando una atención adecuada. Además, manifiestan que los líderes deben fortalecer el vínculo de colaboradores y con la organización a través de la retroalimentación evaluando las competencias de los colaboradores para un crecimiento y mejoramiento de sus acciones al ejecutar sus labores y dominar aquellas competencias evitando errores que se ha cometido en el pasado.

En la dimensión trabajo en equipo de enfermería de un hospital de Ica-2022. Los resultados evidencian una correlación positiva considerable, donde los

encuestados muestran una categoría regular existiendo aun deficiencias por los integrantes que conforman el área de salud, el cual se asemeja a los resultados de Chipana (2018), donde consideró al trabajo en equipo en un nivel regular. No obstante, los resultados de Caro y Gómez (2019) son opuestos llegando, donde la gran parte de encuestados manifiestan que el trabajo en equipo es considerado como un desempeño alto. Lo mismo concuerda Zapata (2022), que más de la mitad de colaboradores consideran que el trabajo en equipo efectuado es adecuado en la institución direccionado desde el alto nivel que se encuentran los directivos hasta los técnicos respetando la jerarquía de los responsables del área de salud y también son equitativos en sus labores se respetan los acuerdos para un buen funcionamiento de cada miembro del equipo de trabajo existiendo la empatía entre todos los trabajadores y siempre existe colaboración reconociendo que en algunos casos han tenido que reprogramar sus horarios para que todos los colaboradores se sientan satisfechos y no existan problemas o malos entendido en el área respectiva.

Quintero et al. (2008), en su teoría manifestaron que el trabajo en equipo fortalece de forma significativa para que exista un desempeño laboral eficiente que está conformado por un conjunto de personas que imparten la misma cultura organizacional con una misma visión institucional y en ayuda del líder que es la persona idónea que tiene el talento de acompañar a los demás y orientarlos para un bien común y alcanzar metas en conjuntos. El autor en mención también considera que el trabajo es un conjunto de individuos donde cada uno se encarga de realizar tareas con una visión compartida por todos enfocada en alcanzar los objetivos por los integrantes que conforman cada equipo y que depende del área donde se desempeña, es importante considerar que los equipos de trabajo deben estar coordinados en las tareas y que aporten para el logro objetivos en común en base a los principios tenemos: la complementariedad, cada uno tiene su área y coordinación para cumplir los acuerdos o funciones asignadas existiendo una comunicación fluida y libre donde se expresen con confianza en equipo y el compromiso se enfoca a responder sus funciones en equipo y la institución en la que se encuentra en algunos casos el logro no es inmediato dependiendo del trabajo para lograr metas y cumplimientos institucionales existiendo una orientación, identificación, compromiso, comprensión de ideas y renovación en la

evaluar de las fortalezas y debilidades del equipo de trabajo.

El clima organizacional y la dimensión reconocimiento del trabajo de enfermería de un hospital de Ica — 2022. Los resultados indican una correlación positiva muy fuerte, existiendo semejanza al estudio de Chipana (2018) donde considera regular el reconocimiento del trabajo de las enfermeras. No guardan concordancia con Ramírez, et al. (2021), al manifestar que los encuestados determinaron que la dimensión en mención presentó niveles bajo de reconocimiento a su trabajo que acontece los trabajadores antiguos al sentirse descontentos por de los directivos al motivar a las áreas del hospital. La OMS (2020) menciona que se debe presentar prioridad y reconocimiento a la labor social que realizan los profesionales de la salud al cuidado que relaciona, el afecto y empatía a los pacientes sanos o enfermos cumpliendo su misión de atención.

También podemos mencionar que el reconocimiento del trabajo del personal enfermero es prioridad porque repercuten de manera efectiva en su desempeño que realizan si no es priorizado se obtendrían desmotivación e insatisfacción por parte de ellos y no podrán alcanzar los objetivos institucionales que se plantean. Además, en su teoría enfatiza el reconocimiento del equipo al estar motivado para el logro de los objetivos generando un buen ambiente laboral al existir vigilancia en la salud de los trabajadores siendo una actividad fundamental en las personas, pero cuando se realiza una mala gestión puede causar accidentes en los centros de trabajo al identificar que interactúan con sustancias, máquinas y procesos diversos que modifican al entorno y pueden producir alteraciones en la salud de los trabajadores es deber de la institución reducir el riesgo que ocasiona daño y seguridad del trabajador cumplir con las normas establecidas en los riesgos es importante que existan medidas de prevención en el trabajo y la vigilancia de la salud individual se refiere a la exploración médica a los trabajadores por daños como la actitud y condiciones de las personas de exámenes de salud por el riesgo por eso sirve para comprobar si las medidas son eficaces por los especialistas de enfermería al utilizar protocolos en función al riesgo que causen molestias al personal aconsejando las medidas correctivas adecuadas, además los exámenes médicos permite saber los daños y mejorar condiciones del entorno del trabajo para saber estado de salud de los trabajadores que conforma la institución.

La fortaleza del estudio en la metodología correlacional es considerada un diseño que mide una relación entre dos variables sin que el investigador logre controlar una de ellas, existiendo una correlación positiva en ambas variables que cambian en una misma dirección, además es descriptiva que aprueba la hipótesis de manera cuantitativamente bajo un estudio dado de una población, se considera además que lo acompaña aquellos sustentos teóricos que sirven de acceso a la información se han nuevos o existentes aportando gran conocimiento de datos y referencias relacionados al estudio.

Las debilidades que presenta la metodología es en función a un tipo de investigación correlacional, ello implica que no se realiza ningún tipo de experimento solo se observan cómo actúan ambas variables de estudio; al aplicar este tipo de enfoque y diseño limita al investigador al no poder ejecutar proyectos, estrategias y programas relacionados a la problema identificada en la Institución del sector salud quedando solo determinar la relación que existen ambas variables y no intervenir en ellas.

También podemos mencionar que ocurrieron algunas limitaciones en la investigación considerando las siguientes: con respecto a la recolección de datos del trabajo de campo que se realizó de forma virtual frente al covid 19 que impidió realizar un trabajo más amplio, físico e interactivo con los encuestados no comunicarnos de manera directa y poder observar sus respuestas en su expresión cuando surgía el diálogo, ello imposibilitó no conocer directamente a la población con exactitud escuchando las deficiencias que acontece la problemática de estudio, existiendo dificultades de acceso para comunicarnos de manera fluida y coherente que repercutió entre los encuestados y el investigador. Por otro lado, existieron demoras por parte de los directivos de la institución al aprobar el permiso para realizar el estudio en función a las variables de estudio la falta de tiempo fue un limitante para responder mi pedido en la solicitud de autorización que mostraron inconvenientes al encuestar y finalmente, los colegas de salud se mostraban desconfiados al proporcionar información en base a los ítems que conformaban los cuestionarios pero se explicó la finalidad del estudio y que las respuestas serían anónimas sin mostrar sus datos personales e identidad personal guardando discreción en sus respuestas.

La relevancia en la investigación bajo el contexto social es gratificante al crear ambientes o entornos de trabajo de calidad en función al buen clima laboral y el correcto funcionamiento del desempeño laboral en los profesionales de enfermería al ofrecer diversos servicios asistenciales que contribuyan a mejoras en su atención. Se considera importante trabajar de manera planificada, organizada y coordinada en los equipos de trabajo que logren eficazmente los objetivos o metas institucionales permitiendo saber a los encargados o superiores del centro de salud las falencias que existen por parte de los colaboradores, considerando que es importante escuchar la opinión que tienen los trabajadores referente al clima de trabajo donde asisten a laborar diariamente y que su estado de ánimo repercute en sus labores, por ello es importante que los supervisores detecten a tiempo las falencias que ocurren en el centro de salud y plantear mejoras de solución para el bienestar de todos donde las alternativas de soluciones sean prácticas y consistentes en su ejecución y puedan lidiar con las falencias u errores cometidos en la institución.

Los resultados antes mencionados presentan condiciones reales que se presentan en la institución de estudio que deben ser consideradas como mejoras en el clima organizacional y desempeño laboral. Por lo tanto, se espera que futuros estudios profundicen las variables en mención, utilizando investigaciones de correlación de tipo causal para un mejor análisis y además, sirva como un antecedente de estudio para futuras investigaciones que decidan realizar y que contemple las variables antes mencionadas con el fin de realizar mejoras frente a la problemática que acontece en estos centros de salud pertenecientes al Perú, siendo un hecho real y permanente que afrontan los profesionales de la salud sea pública o privada.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Se determinó que el clima organizacional tiene una correlación positiva fuerte de 0.834 con un nivel de significancia bilateral de Pearson de 0.002 con el desempeño laboral de enfermería de un hospital de Ica 2022.

Segundo: Se determinó que el clima organizacional tiene una correlación positiva considerable de 0.899 con un nivel de significancia bilateral de Pearson de 0.000 con la dimensión retroalimentación de enfermería de un hospital de Ica 2022.

Tercero: Se determinó que el clima organizacional tiene una correlación positiva considerable de 0.864 con un nivel de significancia bilateral de Pearson de 0.000 con la dimensión trabajo en equipo de enfermería de un hospital de Ica 2022.

Cuarto: Se determinó que el clima organizacional tiene una correlación positiva muy fuerte de 0.929 con un nivel de significancia bilateral de Pearson de 0.000 con la dimensión reconocimiento del trabajo de enfermería de un hospital de Ica 2022.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda a los jefes de enfermería, planificar y ejecutar talleres que fomenten estrategias relacionadas a la retroalimentación, trabajo en equipo y reconocimiento de sus labores alcanzando mejoras en el clima organizacional y desempeño laboral al logro de los objetivos institucionales.

Segundo: Se recomienda a la dirección del Hospital, desarrollar registros de evaluación y retroalimentación semestral para una mayor productividad y acciones efectivas a la ejecución de tareas y actividades diarias.

Tercero: Se recomienda a los profesionales de enfermería, realizar periódicamente un plan de mejora orientado al trabajo en equipo con todos los trabajadores con el fin de desarrollar un clima propicio y eficiente para el cumplimiento de las labores al servicio de los pacientes.

Cuarto: Se recomienda a los jefes del área, reconocer el trabajo de los profesionales a través de reconocimientos verbales o escritos, incentivos laborales y ascensos con el propósito de mejorar su desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Arias, W. L., Lazo, J. y Quintana, S. (2018). Organizational climate a determinant of interpersonal relationships or do interpersonal relationships determine organizational climate? *Industrial Data*, 21(2), 81-89. <https://www.redalyc.org/journal/816/81658967012/>
- Baena, G. (2014). Metodología de la investigación. México, D.F.: *Grupo Editorial Patria*.
- Beauchamp, J. (1994). *Childress: Principles of Biomedical Ethics. Fourth Edition*, Oxford University Press, Nueva York/Oxford (Trad. cast. *Principles of biomedical ethics*. Masson, Barcelona.
- Brunet, L. (2011). El Clima de Trabajo en las Organizaciones. Trillas: México.
- Castillo, M. y Pedraza, N. (2010) *El clima Organizacional de una empresa comercial de la zona centro de Tamaulipas*, México. <https://www.eumed.net/cursecon/ecolat/mx/2011/capm.htm>
- Carrillo, M., Padilla, J., Rosero, T. y Villagómez, M (2009). Motivation and learning otherness. *Revista de Educación*, vol. 4, pp. 20-32 Universidad Politécnica Salesiana Cuenca, Ecuador. <https://doi.org/10.17163/alt.v4n2.2009.03>
- Caro, M. y Gómez, A. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del centro de Salud Santa Luzmila I-Comas, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad del Callao]. <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/4390>
- Cernuda del Río, A. (2004) Feedback to students after final exams: a case study. Spain: University of Oviedo, Department of Computer Science. *Retrieved from:* <http://156.35.81.1/geidi/pubs/jenui2004-b.pdf>.
- Concytec (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento renacyt (pp.1-12).

https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf

Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación [CONCYTEC] (2021).

Resolución N° 005-2020-CONCYTEC-P.
<https://www.gob.pe/institucion/concytec/normas-legales/tipos/52-resolucion-de-presidencia?sheet=13>

Cueva, K. y Vásquez, Y. (2022). *Gestión por procesos y su relación con la calidad de servicio en una empresa distribuidora de gas GLP Cajamarca*. [Tesis, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo].
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/2418/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1>

Chipana, L. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de salud bucal de la red de salud Jauja*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27152>

Dávila, G. (2006). Inductive and deductive reasoning within the research process in experimental and social sciences. *Laurus*, 12, 180-205.

De la Cruz Pérez, L. y Ramírez, E. (2021). Organizational climate and job satisfaction of nurses in a surgical center of EsSalud, Lima 2017. *Revista Científica Ágora*, 8(2), 47-52. <https://doi.org/10.21679/arc.v8i2.218>.
<https://doi.org/10.21679/arc.v8i2.218>

Elgegren, U. (2015). Strengthening organizational climate in health care facilities. *Advances In Psychology*, 23(1), 87-102.
<https://doi.org/10.33539/avpsicol.2015.v23n1.174>

Fernández, S. (2002). Investigación cuantitativa y cualitativa. Cad Aten primaria complejo Hospitalario Juan Canalejo. *Coruña*, España. 76-78 p

García, M. (1993). The survey. García M, Ibáñez J, Alvira F. The analysis of social reality. Métodos y técnicas de Investigación. Madrid: *Alianza Universidad*

Textos, 141-70.

Gestión. (20 de agosto del 2018). *El 81% de trabajadores considera al clima laboral muy importante para desempeño*. Andina agencia peruana de noticias. <https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-clima-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx>

Hernández, R. y Fernández, C. (2000) Metodología de la Investigación. *Manual de apoyo para profesores. (2ª ed.)* México: Mc Graw-Hill Interamericana Editores S.A. https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). Metodología de la Investigación. *Quinta edición. Mc Graw Hill*. México. 613 p

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. (6.ª ed.). México DF, México: McGraw-Hill

Hernández, R. y Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: *Editorial Mc Graw Hill Education*, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.

Ivars, J., Solsona, F. y Giner, D. (2016). Tourism management and information and communication technologies (ICT): *The new approach to smart destinations*. *Documents d'anàlisi geogràfica*, 62(2), 327. <https://doi.org/10.5565/rev/dag.285>

Infobae (2018). Mundialmente, el descuido del clima laboral provoca pérdidas de recursos humanos citados en: <https://www.infobae.com/tendencias/talento-y-liderazgo/2019/04/25/clima-laboral-segun-una-encuesta-el-54-de-las-personas-afirma-que-no-se-siente-comoda-en-el-trabajo/>

Junco, J. (2020). Influence of interpersonal relationships in the work performance of the nursing professional in the Hospital General IESS Babahoyo [Master's Thesis, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15812/1/T-UCSG-POS-MGSS-276.pdf>

- Koopmans, L. (2015). *Individual Work Performance Questionnaire instruction manual*. Amsterdam, NL: TNO Innovation for Life — VU University Medical Center. <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Ft35489-000>
- Klingner, D. y Nalbandian, J. (2002). *Personnel Administration in the Public Sector: Context and Strategies (4th ed.)* Mexico: McGraw-Hill.
- Lewin, K. (1939). *Teoría del campo y experimentación en psicología social*. Cuaderno N° 10, Instituto de Sociología, Facultad de Filosofía, UBA.
- Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. (22 de diciembre de 2017). Decreto Supremo N° 005-2012-TR. Decreto Supremo N° 016-2016-TR. Diario Oficial El peruano. <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=38>
- Litwin, G. & Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard Business School Press.
- Locke, E., Cartledge, N. y Koepfel, J. (1968). Motivational effects of outcome knowledge: a goal-setting phenomenon? *Psychological Bulletin*, 70 (6, Pt. 1), 474-485. <https://doi.org/10.1037/h0026737>
- Machacuay J. (2020). *Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de la Merced* [Tesis especialidad, Universidad Nacional del Callao]. Available from: <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5562>
- Martínez, E., Molina, J. y Parada, I. (2019). *Organizational climate: case study in a first level of care health center Morelos Mexico*. *Horizonte sanitario*, 18(3), 347-356. Epub Jan 17, 2020. <https://doi.org/10.19136/hs.a18n3.3197>
- Macías, E. y Vanga, M. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejorar institucional. *en Revista Venezolana de gerencia*, vol.26, núm. 94, pp.548-567,2021. Universidad del Zulia. <https://www.redalyc.org/journal/290/29069612005/html/>

Méndez, C. (2006). Organizational climate in Colombia. The IMCOC: An analysis method for its intervention. *Collection of management lessons*. Bogotá: Universidad del Rosario.

Morales, P. (2007). La fiabilidad de los test y escalas. Madrid: Universidad Ponticia Comillas.

Organización Internacional del Trabajo (27 de mayo del 2016). *Desempeño laboral de la región se abordará en el trigésimo sexto período de sesiones de la CEPAL*. ONU Naciones unidad. <https://periododesesiones.cepal.org/36/pt/node/150>

Organización de las Naciones Unidad (13 de junio de 2019). *La Organización Internacional del trabajo debe defender la salud laboral como un derecho fundamental*. Noticias ONU. <https://news.un.org/es/story/2019/06/1457681>

Organización Mundial de la Salud (2020). *La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería*. <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>

Parella, S. y Martins. A. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas. Fedupel. <http://es.calameo.com/read/000628576f51732890350>

Quintana, D. y Tarqui, C. (2020). The performance of the nursing professional in a social security hospital in Callao-Peru, *vol.20, núm.1, pp.123-132,200*. <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>

Quiñonez, B. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de los licenciados en enfermería del CS. Aparicio Pomares, Huánuco-2019*. [Tesis de Enfermería, Universidad Nacional Hermilio Valdizán] <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/5359/PAGS00129Q68.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Quiñonez, B. y Jaramillo, E. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de los licenciados (as) en enfermería del C.S Aparicio Pomares Huanuco-2019*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán].

<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3141808>

Quintero, N., Africano, N. & Faría, E. (2008). Organizational Climate and Work Performance of the Vigilantes Asociados Costa Oriental Del Lago Company. *Negotium*, 3(9), 33-51. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78230903>

Ramírez, I., Lara, A. & Velázquez, E. (2021). Organizational climate and factors associated with job dissatisfaction of nursing staff. A multivariate analysis. *Mexican Journal of Cardiological Nursing*, 28(2), 52-58. Retrieved from. <http://ciberindex.com/c/rmec/e28203>

Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. (15a.ed.) México: Pearson

Sánchez, H. y Reyes, C. (2009). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Editorial Visión Universitaria. Lima.

Santos, G. (2017). Validez y confiabilidad del cuestionario de calidad de vida SF-36 en mujeres con LUPUS, [Tesis Doctora, Universidad Autónoma de Puebla]. <https://www.fcfm.buap.mx/assets/docs/docencia/tesis/ma/GuadalupeSantosSánchez.pdf>

Tavares C., Barreto F., Rodríguez M., Filgueira C., Salvador L., Pétala C., Bezerril D. y Santos, V. (2021). The organizational climate of an intensive care unit: perception from the nursing team. *Enferm glob*, 20(62), 390-425. Epub May 18, 2021. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.427861>

Valdes dalré, F. (2003). Los Derechos Fundamentales de la Persona del Trabajador. En A. VARIOS, *Libro de Informes Generales - XVII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (pp.37-159). Montevideo: Asociación Uruguaya de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Zafra, J., Veramendi, L. y Villa, N. (2020). Problems in quality of healthcare: opportunities for improvement. *Scielo*. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/afm/v76n1/a17v76n1.pdf>

Zapata, A. (2022). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital público*. [Tesis de Maestría, Universidad Autónoma de San Luis Potosí]. <https://repositorioinstitucional.uasp.mx/xmlui/handle/i/7491>

ANEXOS

Anexo N° 1: Matriz de Operacionalización de Variable

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Clima Organizacional	Es el conjunto de características que describen a una organización y la diferencia de otras en cuanto a los servicios que ofrece, organigrama, estructura, etc determinando el comportamiento y rendimiento productivo de todos los trabajadores de salud (Brunet, 2011).	La variable clima organizacional, está constituida por tres dimensiones y diez indicadores con un total de 30 ítems que se encuentran en escala de Likert — ordinal.	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección - Toma de decisión - Resolución de problema - Conocimiento del objetivo 	Escala de Likert Ordinal 1 = Nunca 2 = A veces 3 = Siempre
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Estímulo - Condiciones de trabajo - Realización personal 	
			Reciprocidad	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicación al trabajo. - Retribución - Equidad 	

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Desempeño Laboral	Es el conjunto de comportamientos o acciones desarrolladas por el empleado (Koopmans, 2015).	La variable Desempeño laboral, está constituida por tres dimensiones y diez indicadores con un total de 30 ítems que se encuentran en escala de Likert – ordinal.	Retroalimentación	<ul style="list-style-type: none"> - Tiempo de respuesta - Efectividad - Incremento productivo 	<p>Escala de Likert</p> <p>Ordinal</p>
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Relación personal - Comunicación - Logro de objetivo 	<p>1 = Nunca</p> <p>2 = A veces</p> <p>3 = Siempre</p>
			Reconocimiento del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Retribución - Reciprocidad - Compromiso - Compatibilidad de interés 	

Anexo N°2: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Ítems	Metodología
<p>¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión trabajo en equipo de enfermería de un hospital de Ica – 2022?;</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión reconocimiento del trabajo de enfermería de un hospital de Ica – 2022?</p>	<p>General Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral de enfermería de un hospital de Ica – 2022.</p>	<p>General Existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de enfermería de un hospital de Ica – 2022.</p>	<p>Variable 1: Clima organizacional</p> <p>Dimensiones: Liderazgo. Motivación. Reciprocidad.</p>	30	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Diseño: No Experimental</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Población: 70 trabajadores entre hombres y mujeres del Hospital de Ica.</p> <p>Muestra:60 enfermeras</p> <p>Muestreo: No probabilístico</p>
	<p>Específicos Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión retroalimentación de enfermería de un hospital de Ica – 2022.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión trabajo en equipo de enfermería de un hospital de Ica – 2022.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión reconocimiento del trabajo de enfermería de un hospital de Ica – 2022.</p>	<p>Específicos Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión retroalimentación de enfermería de un hospital de Ica – 2022.</p> <p>Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión trabajo en equipo de enfermería de un hospital de Ica – 2022.</p> <p>Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión reconocimiento del trabajo de enfermería de un hospital de Ica – 2022.</p>	<p>Variable 2: Desempeño Laboral</p> <p>Dimensiones: Retroalimentación. Trabajo en equipo. Reconocimiento del trabajo.</p>	30	

Anexo N°3: Instrumento de Recolección de Datos.

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

El presente instrumento permitirá evaluar el clima organizacional dentro del hospital Ica. Por lo tanto, se formulan preguntas, las cuales tendrá que leer detenidamente y marcar con una (x) la respuesta que usted considere conveniente. Teniendo en cuenta:

Datos generales

Sexo: Masculino ()

Femenino ()

Edad:

Tiempo de servicio

ESCALA DE VALORACIÓN

Nunca = 1

A veces = 2

Siempre = 3

N°	ITEMS	NUNCA 1	A VECES 2	SIEMPRE 3
LIDERAZGO				
1	La orientación de las actividades que brinda el jefe son coherentes.			
2	La iniciativa que toma el jefe a la hora de emprender algo nuevo para la institución es informada.			
3	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.			
4	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones para el progreso de la organización			
5	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión			
6	En mi organización participó en la toma de decisiones			
7	Los problemas de trabajo que surgen en la institución se resuelven de manera consensuada.			
8	MI jefe está disponible cuando se le necesita			
9	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.			
10	La definición de la misión y visión en la institución es recordada por los directivos			
MOTIVACIÓN				
11	En la institución se fomenta el compañerismo y la unión			

	entre el personal.			
12	La realización de las tareas nos motiva y nos permite desarrollarnos profesionalmente			
13	Existen incentivos para que yo trate de hacer mejor mi trabajo			
14	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud			
15	Recibo buen trato en mi centro de labores			
16	Considero que el ambiente de trabajo es propicio para desarrollar mis tareas			
17	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es ideal para desempeñar mis funciones			
18	La limpieza de los ambientes es adecuada			
19	El personal tiene la responsabilidad de controlar su propio trabajo			
20	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.			
21	Siento que doy más de lo que recibo en mi institución			
RECIPROCIDAD				
22	El desempeño de las funciones es correctamente evaluado			
23	Estoy comprometido con mi organización de salud			
24	Me siento realmente útil con la labor que realizo			
25	El horario de trabajo me resulta incómodo			
26	Por lo general, las personas que cumplen sus tareas son reconocidas			
27	Las otras áreas y servicios me ayudan cuando los necesito			
28	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito			
29	No reconocen el esfuerzo si trabajo más horas de las reglamentarias			
30	Prefiero tener distancia de las personas con las que trabajo.			

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL

El presente instrumento permitirá evaluar el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital Ica. Por lo tanto, se formulan preguntas, las cuales tendrá que leer detenidamente y marcar con una (x) la respuesta que usted considere conveniente. Teniendo en cuenta:

Datos generales

Sexo: Masculino ()

Femenino ()

Edad:

Tiempo de servicio

ESCALA DE VALORACIÓN

Nunca = 1

A veces = 2

Siempre = 3

N°	ITEMS	NUNCA 1	A VECES 2	SIEMPRE 3
RETROALIMENTACIÓN				
1	Existen oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas.			
2	Planifico con anterioridad las actividades a realizar.			
3	Entiendo de manera clara y precisa las metas de la organización de salud.			
4	Reconozco que hay predisposición para la autoevaluación.			
5	Aquí se preocupan por mantener informado de las nuevas técnicas relacionadas con el trabajo, con el fin de mejorar la calidad de atención.			
6	Busco la información necesaria antes de decidir un curso de acción.			
7	Considero que el personal es una fuente de aportaciones y generación constante de ideas para el logro de los objetivos organizacionales.			
8	La capacitación recibida por mi institución para el desempeño de mis funciones es continua.			
9	Evalúo constantemente los avances y logros.			
10	Aporto ideas para la consecución de los objetivos.			
TRABAJO EN EQUIPO				
11	Tengo la capacidad de recibir sugerencias. Brindar aportes y toma de decisiones			
12	Participó activamente en la definición de los objetivos del equipo.			

13	Aliento a los miembros personales del equipo para que se comprometan con el éxito del trabajo, así como con su éxito personal.			
14	Conozco una diversidad de formas de ayudar a construir relaciones fuertes y cohesión entre los miembros del equipo.			
15	Existe comunicación fluida con mi jefe inmediato superior.			
16	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.			
17	Lo importante es cumplir los objetivos del departamento, lo demás no interesa.			
18	Comparto metas comunes con mi equipo de trabajo.			
19	Me gusta más trabajar en equipo por los resultados que se obtienen que individualmente.			
20	Me agrada colaborar con otros para alcanzar las metas.			
RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO				
21	La remuneración recibida es adecuada en relación con el trabajo que realizó.			
22	Durante los dos últimos años que vengo laborando he recibido capacitación en lo que respecta a realizar mejor mi trabajo			
23	Me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo			
24	Considero que recibo un justo reconocimiento de mi labor de parte de mis compañeros y jefes			
25	Existe oportunidades de ascender y progresar en ésta organización			
26	Me gusta diseñar diferentes alternativas para superar dificultades			
27	Realmente me interesa el futuro de la Red de salud			
28	Me esfuerzo por llegar a ser competente en mi posición			
29	Tengo claro los objetivos organizacionales, así como mi contribución personal al logro de los mismos			
30	Me preocupo por conseguir los resultados esperados de mi equipo			

Anexo N° 4: Consentimiento Informado

Yo _____ identificado con DNI _____ aceptó colaborar de manera voluntaria en la aplicación del cuestionario titulado “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería de un Hospital de Ica- 2022”, teniendo como información que el cuestionario que responda no perjudicará mi tranquilidad física y emocional, además de ello que los resultados que se obtendrán perfeccionarán mi estilo de vida.

Fecha:

Firma del investigador

Firma del Participante

Anexo N°5: Formato de Validación de los Instrumentos

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

N.º	DIMENSIONES items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN LIDERAZGO								
1	La orientación de las actividades que brinda el jefe es coherente.	X		X		X		
2	La iniciativa que toma el jefe a la hora de emprender algo nuevo para la institución es informada.	X		X		X		
3	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	X		X		X		
4	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones para el progreso de la organización	X		X		X		
5	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión	X		X		X		
6	En mi organización participo en la toma de decisiones	X		X		X		
7	Los problemas de trabajo que surgen en la institución se resuelven de manera consensuada.	X		X		X		
8	Mi jefe está disponible cuando se le necesita	X		X		X		
9	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	X		X		X		
10	La definición de la misión y visión en la institución es recordada por los directivos	X		X		X		
DIMENSIÓN MOTIVACIÓN								
11	En la institución se fomenta el compañerismo y la unión entre el personal.	X		X		X		
12	La realización de las tareas nos motiva y nos permite desarrollarnos profesionalmente	X		X		X		
13	Existen incentivos para que yo trate de hacer mejor mi trabajo	X		X		X		
14	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud	X		X		X		
15	Recibo buen trato en mi centro de labores	X		X		X		
16	Considero que el ambiente de trabajo es propicio para desarrollar mis tareas	X		X		X		
17	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es ideal para desempeñar mis funciones	X		X		X		
18	La limpieza de los ambientes es adecuada	X		X		X		

19	El personal tiene la responsabilidad de controlar su propio trabajo	X		X		X		
20	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.	X		X		X		
21	Siento que doy más de lo que recibo en mi institución	X		X		X		
DIMENSIÓN RECIPROCIDAD		Si	No	Si	No	Si	No	
22	El desempeño de las funciones es correctamente evaluado	X		X		X		
23	Estoy comprometido con mi organización de salud	X		X		X		
24	Me siento realmente útil con la labor que realizó	X		X		X		
25	El horario de trabajo me resulta incomodo	X		X		X		
26	Por lo general, las personas que cumplen sus tareas son reconocidas	X		X		X		
27	La otras areas y servicios me ayudan cuando las necesito	X		X		X		
28	Puedo contar con mis companeros de trabajo cuando los necesito	X		X		X		
29	No reconocen el esfuerzo si trabajo mas horas de las reglamentarias	X		X		X		
30	Prefiero tener distancia de las personas con las que trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia. El instrumento garantiza lo que se quiere medir **Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable [] **Apellidos y nombres del juez validador.**
Mg Freddy Gamaniel Romaní Allende DNI: 25495800 **Especialidad del validador:** Metodólogo

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Lima 15 de noviembre del 2022



Mg Freddy Gamaniel Romani Allende

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION RETROALIMENTACION								
1	Existen oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas.	X		X		X		
2	Planifico con anterioridad las actividades a realizar.	X		X		X		
3	Entiendo de manera clara y precisa las metas de la organización de salud.	X		X		X		
4	Reconozco que hay predisposición para la autoevaluación.	X		X		X		
5	Aquí se preocupan por mantener informado de las nuevas técnicas relacionadas con el trabajo, con el fin de mejorar la calidad de atención.	X		X		X		
6	Busco la información necesaria antes de decidir un curso de acción.	X		X		X		
7	Considero que el personal es una fuente de aportaciones y generación constante de ideas para el logro de los objetivos organizacionales.	X		X		X		
8	La capacitación recibida por mi institución para el desempeño de mis funciones es continua.	X		X		X		
9	Evalúo constantemente los avances y logros.	X		X		X		
10	Aporto ideas para la consecución de los objetivos.	X		X		X		
DIMENSION TRABAJO EN EQUIPO								
11	Tengo la capacidad de recibir sugerencias. Brindar aportes y toma de decisiones	X	No	X	No	X	No	
12	Participó activamente en la definición de los objetivos del equipo.	X		X		X		
13	Aliento a los miembros personales del equipo para que se comprometan con el éxito del trabajo así como con su éxito personal.	X		X		X		
14	Conozco una diversidad de formas de ayudar a construir relaciones fuertes y cohesión entre los miembros del equipo.	X		X		X		
15	Existe comunicación fluida con mi jefe inmediato superior.	X		X		X		
16	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	X		X		X		
17	Lo importante es cumplir los objetivos del departamento, lo demás no interesa.	X		X		X		
18	Comparto metas comunes con mi equipo de trabajo.	X		X		X		
19	Me gusta más trabajar en equipo por los resultados que se obtienen que individualmente.	X		X		X		
20	Me agrada colaborar con otros para alcanzar las metas.	X		X		X		
DIMENSION RECONOCIMIENTO DE TRABAJO								
21	La remuneración recibida es adecuada en relación con el trabajo que realizó.	X		X		X		
22	Durante los dos últimos años que vengo laborando he recibido capacitación en lo que respecta a realizar mejor mi trabajo	X		X		X		
23	Me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	X		X		X		
24	Considero que recibo un justo reconocimiento de mi labor de parte de mis compañeros y jefes	X		X		X		

25	Existe oportunidades de ascender y progresar en ésta organización	X		X		X	
26	Me gusta diseñar diferentes alternativas para superar dificultades	X		X		X	
27	Realmente me interesa el futuro de la Red de salud	X		X		X	
28	Me esfuerzo por llegar a ser competente en mi posición	X		X		X	
29	Tengo claro los objetivos organizacionales así como mi contribución personal al logro de los mismos	X		X		X	
30	Me preocupa por conseguir los resultados esperados de mi equipo	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia. El instrumento garantiza lo que se quiere medir **Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable [] **Apellidos y nombres del juez validador.** Mg Freddy Gamaniel Romaní Allende DNI: 25495800 **Especialidad del validador:** Metodólogo

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

Lima 15 de noviembre del 2022



Mg Freddy Gamaniel Romaní Allende

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

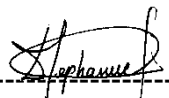
N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION LIDERAZGO								
1	La orientación de las actividades que brinda el jefe es coherente.	X		X		X		
2	La iniciativa que toma el jefe a la hora de emprender algo nuevo para la institución es informada.	X		X		X		
3	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	X		X		X		
4	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones para el progreso de la organización	X		X		X		
5	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión	X		X		X		
6	En mi organización participó en la toma de decisiones	X		X		X		
7	Los problemas de trabajo que surgen en la institución se resuelven de manera consensuada.	X		X		X		
8	Mi jefe está disponible cuando se le necesita	X		X		X		
9	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	X		X		X		
10	La definición de la misión y visión en la institución es recordada por los directivos	X		X		X		
DIMENSION MOTIVACION								
11	En la institución se fomenta el compañerismo y la unión entre el personal.	X		X		X		
12	La realización de las tareas nos motiva y nos permite desarrollarnos profesionalmente	X		X		X		
13	Existen incentivos para que yo trate de hacer mejor mi trabajo	X		X		X		
14	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud	X		X		X		
15	Recibo buen trato en mi centro de labores	X		X		X		
16	Considero que el ambiente de trabajo es propicio para desarrollar mis tareas	X		X		X		
17	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es ideal para desempeñar mis funciones	X		X		X		
18	La limpieza de los ambientes es adecuada	X		X		X		
19	El personal tiene la responsabilidad de controlar su propio trabajo	X		X		X		
20	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.	X		X		X		
21	Siento que doy más de lo que recibo en mi institución	X		X		X		
DIMENSION RECIPROCIDAD								
22	El desempeño de las funciones es correctamente evaluado	X		X		X		
23	Estoy comprometido con mi organización de salud	X		X		X		
24	Me siento realmente útil con la labor que realizó	X		X		X		
25	El horario de trabajo me resulta incómodo	X		X		X		
26	Por lo general, las personas que cumplen sus tareas son reconocidas	X		X		X		
27	La otras áreas y servicios me ayudan cuando las	X		X		X		

	necesito						
28	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito	X		X		X	
29	No reconocen el esfuerzo si trabajo más horas de las reglamentarias	X		X		X	
30	Prefiero tener distancia de las personas con las que trabajo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia. El instrumento garantiza lo que se quiere medir
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador. DNI: 41542187

Lima 15 de noviembre del 2022

Mg Lenmy Ochoa Santos
 Especialidad del validador: Metodóloga



Mg. Lenmy Ochoa Santos

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

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

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION RETROALIMENTACION								
1	Existen oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas.	X		X		X		
2	Planifico con anterioridad las actividades a realizar.	X		X		X		
3	Entiendo de manera clara y precisa las metas de la organización de salud.	X		X		X		
4	Reconozco que hay predisposición para la autoevaluación.	X		X		X		
5	Aquí se preocupan por mantener informado de las nuevas técnicas relacionadas con el trabajo, con el fin de mejorar la calidad de atención.	X		X		X		
6	Busco la información necesaria antes de decidir un curso de acción.	X		X		X		
7	Considero que el personal es una fuente de aportaciones y generación constante de ideas para el logro de los objetivos organizacionales.	X		X		X		
8	La capacitación recibida por mi institución para el desempeño de mis funciones es continua.	X		X		X		
9	Evalúo constantemente los avances y logros.	X		X		X		
10	Aporto ideas para la consecución de los objetivos.	X		X		X		
DIMENSION TRABAJO EN EQUIPO								
11	Tengo la capacidad de recibir sugerencias. Brindar aportes y toma de decisiones	X	No	X	No	X	No	
12	Participó activamente en la definición de los objetivos del equipo.	X		X		X		
13	Aliento a los miembros personales del equipo para que se comprometan con el éxito del trabajo así como con su éxito personal.	X		X		X		
14	Conozco una diversidad de formas de ayudar a construir relaciones fuertes y cohesión entre los miembros del equipo.	X		X		X		
15	Existe comunicación fluida con mi jefe inmediato superior.	X		X		X		
16	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	X		X		X		
17	Lo importante es cumplir los objetivos del departamento, lo demás no interesa.	X		X		X		
18	Compartir metas comunes con mi equipo de trabajo.	X		X		X		
19	Me gusta más trabajar en equipo por los resultados que se obtienen que individualmente.	X		X		X		
20	Me agrada colaborar con otros para alcanzar las metas.	X		X		X		
DIMENSION RECONOCIMIENTO DE TRABAJO								
21	La remuneración recibida es adecuada en relación con el trabajo que realizó.	X		X		X		
22	Durante los dos últimos años que vengo laborando he recibido capacitación en lo que respecta a realizar mejor mi trabajo	X		X		X		
23	Me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	X		X		X		
24	Considero que recibo un justo reconocimiento de mi labor de parte de mis compañeros y jefes	X		X		X		

25	Existe oportunidades de ascender y progresar en ésta organización	X		X		X	
26	Me gusta diseñar diferentes alternativas para superar dificultades	X		X		X	
27	Realmente me interesa el futuro de la Red de salud	X		X		X	
28	Me esfuerzo por llegar a ser competente en mi posición	X		X		X	
29	Tengo claro los objetivos organizacionales, así como mi contribución personal al logro de los mismos	X		X		X	
30	Me preocupo por conseguir los resultados esperados de mi equipo	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia. El instrumento garantiza lo que se quiere medir **Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable [] **Apellidos y nombres del juez validador.** Mg Lenmy Ochoa Santos
Especialidad del validador: Metodóloga

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

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

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

Lima 15 de noviembre del 2022


Mg. Lenmy Ochoa Santos

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

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

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION LIDERAZGO								
1	La orientación de las actividades que brinda el jefe es coherente.	X		X		X		
2	La iniciativa que toma el jefe a la hora de emprender algo nuevo para la institución es informada.	X		X		X		
3	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	X		X		X		
4	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones para el progreso de la organización	X		X		X		
5	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión	X		X		X		
6	En mi organización participó en la toma de decisiones	X		X		X		
7	Los problemas de trabajo que surgen en la institución se resuelven de manera consensuada.	X		X		X		
8	Mi jefe está disponible cuando se le necesita	X		X		X		
9	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	X		X		X		
10	La definición de la misión y visión en la institución es recordada por los directivos	X		X		X		
DIMENSION MOTIVACION								
11	En la institución se fomenta el compañerismo y la unión entre el personal.	X		X		X		
12	La realización de las tareas nos motiva y nos permite desarrollarnos profesionalmente	X		X		X		
13	Existen incentivos para que yo trate de hacer mejor mi trabajo	X		X		X		
14	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud	X		X		X		
15	Recibo buen trato en mi centro de labores	X		X		X		
16	Considero que el ambiente de trabajo es propicio para desarrollar mis tareas	X		X		X		
17	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es ideal para desempeñar mis funciones	X		X		X		
18	La limpieza de los ambientes es adecuada	X		X		X		
19	El personal tiene la responsabilidad de controlar su propio trabajo	X		X		X		
20	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer.	X		X		X		
21	Siento que doy más de lo que recibo en mi institución	X		X		X		
DIMENSION RECIPROCIDAD								
22	El desempeño de las funciones es correctamente evaluado	X		X		X		
23	Estoy comprometido con mi organización de salud	X		X		X		
24	Me siento realmente útil con la labor que realizó	X		X		X		
25	El horario de trabajo me resulta incómodo	X		X		X		
26	Por lo general, las personas que cumplen sus tareas son reconocidas	X		X		X		
27	La otras áreas y servicios me ayudan cuando las necesito	X		X		X		

28	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito	X		X		X	
29	No reconocen el esfuerzo si trabajo más horas de las reglamentarias	X		X		X	
30	Prefiero tener distancia de las personas con las que trabajo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia. El instrumento garantiza lo que se quiere medir **Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable [] **Apellidos y nombres del juez validador.** Dr. German Vicente Garay
DNI: 10790283 **Especialidad del validador:**
Metodólogo

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

Lima 16 de noviembre del 2022
Dr. German Vicente Garay

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION RETROALIMENTACIÓN								
1	Existen oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas.	X		X		X		
2	Planifico con anterioridad las actividades a realizar.	X		X		X		
3	Entiendo de manera clara y precisa las metas de la organización de salud.	X		X		X		
4	Reconozco que hay predisposición para la autoevaluación.	X		X		X		
5	Aquí se preocupan por mantener informado de las nuevas técnicas relacionadas con el trabajo, con el fin de mejorar la calidad de atención.	X		X		X		
6	Busco la información necesaria antes de decidir un curso de acción.	X		X		X		
7	Considero que el personal es una fuente de aportaciones y generación constante de ideas para el logro de los objetivos organizacionales.	X		X		X		
8	La capacitación recibida por mi institución para el desempeño de mis funciones es continua.	X		X		X		
9	Evalúo constantemente los avances y logros.	X		X		X		
10	Aporto ideas para la consecución de los objetivos.	X		X		X		
DIMENSION TRABAJO EN EQUIPO								
11	Tengo la capacidad de recibir sugerencias. Brindar aportes y toma de decisiones	X		X		X		
12	Participó activamente en la definición de los objetivos del equipo.	X		X		X		
13	Aliento a los miembros personales del equipo para que se comprometan con el éxito del trabajo así como con su éxito personal.	X		X		X		
14	Conozco una diversidad de formas de ayudar a construir relaciones fuertes y cohesión entre los miembros del equipo.	X		X		X		
15	Existe comunicación fluida con mi jefe inmediato superior.	X		X		X		
16	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	X		X		X		
17	Lo importante es cumplir los objetivos del departamento, lo demás no interesa.	X		X		X		
18	Compartir metas comunes con mi equipo de trabajo.	X		X		X		
19	Me gusta más trabajar en equipo por los resultados que se obtiene que individualmente.	X		X		X		
20	Me agrada colaborar con otros para alcanzar las metas.	X		X		X		
DIMENSION RECONOCIMIENTO DE TRABAJO								
21	La remuneración recibida es adecuada en relación con el trabajo que realizó.	X		X		X		
22	Durante los dos últimos años que vengo laborando he recibido capacitación en lo que respecta a realizar mejor mi trabajo	X		X		X		
23	Me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	X		X		X		
24	Considero que recibo un justo reconocimiento de mi labor de parte de mis compañeros y jefes	X		X		X		
25	Existe oportunidades de ascender y progresar en ésta organización	X		X		X		
26	Me gusta diseñar diferentes alternativas para superar dificultades	X		X		X		

27	Realmente me interesa el futuro de la Red de salud	X		X		X	
28	Me esfuerzo por llegar a ser competente en mi posición	X		X		X	
29	Tengo claro los objetivos organizacionales, así como mi contribución personal al logro de los mismos	X		X		X	
30	Me preocupo por conseguir los resultados esperados de mi equipo	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia. El instrumento garantiza lo que se quiere medir **Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable [] **Apellidos y nombres del juez validador.** Dr. German Vicente Garay
DNI: 10790283 **Especialidad del validador:**
Metodólogo

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

Lima 16 de noviembre del 2022

Dr. German Vicente Garay

Anexo N° 6: Base de Datos de la Variable Clima Organizacional

Liderazgo											Motivación										Reciprocidad										
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	
id1	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
id2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	1	3	2	1	3	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	3	3	3
id3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	1	2	2	3	2	3	2	2	1	2	3	3	3	3	
id4	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	2	3	2	3	2	3	3	3	3	
id5	3	3	3	1	1	3	3	1	3	1	2	1	3	2	2	2	3	2	3	3	1	3	3	1	1	3	3	3	3	3	
id6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
id7	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	1	2	1	3	1	2	3	2	2	3	3	2	3	3	
id8	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	
id9	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
id10	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	
id11	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	
id12	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	2	3	1	1
id13	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	2
id14	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	1	3	1	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	
id15	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	3	2	3	1	3	3	1	1	2	2	2	2	
id16	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	1	
id17	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	2	2	3	3	1
id18	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	3	1	1	2	2	1	2	
id19	1	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	1	2	2	1	1	
id20	3	2	3	2	3	1	1	3	3	2	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2	3	1	2	2	2	3	1	
id21	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	
id22	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	1	3	3	2	2	2	2	1	2	
id23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	
id24	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	1	1	2	2	1	2	
id25	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	2	2	3	1	1	
id26	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	1	2	1	2	1	1	2	3	2	1	3	2	3	3	2	1	2	1	3	2	
id27	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	1	2	2	2	2	1	
id28	2	2	3	1	2	1	1	2	2	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	1	
id29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	2	1	2	2	3	3	1	3	3	1	1	2	2	3	1	
id30	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
id31	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	1

162	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	
163	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	1	3	2	3	1	1	
164	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	1	1	2	2	1	2	
165	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	
166	2	2	2	2	3	1	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
167	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	3	2	2	1	2	3	2	2	2	3	3	1	2	2	2	1	2	
168	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	1	1	2	3	2	
169	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	2	3	3	2	1	
170	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	1	1	2	2	1	2	
171	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	
172	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	3	3	1	2	1	3	2	1	
173	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	1	2	
174	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	2	1	3	1	2	
175	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2	3	1	3	3	1	1	1	1	1	2	
176	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	
177	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	1	2	2	3	1	
178	2	2	3	1	3	1	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
179	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	3	1	3	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	2	1	2	
180	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	1	3	1	3	3	2	1	1	2	1	1	
181	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	
182	3	1	2	3	1	1	1	2	2	2	3	3	1	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	1	2	2	3	2	1	
183	3	1	3	3	3	1	2	2	3	3	2	2	2	1	1	3	3	1	1	1	2	2	2	3	2	1	3	2	3	2	
184	3	1	2	2	3	2	3	1	2	1	3	1	2	2	2	2	1	3	3	2	1	1	1	3	3	2	1	1	2	2	
185	3	3	1	2	2	2	3	1	2	1	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	3	3	3	1	3	
186	1	2	3	1	2	2	3	1	3	2	3	2	3	1	1	2	2	2	1	3	2	3	3	2	1	3	2	3	3	3	
187	1	2	2	1	1	1	1	3	1	3	2	1	1	3	2	3	2	2	1	1	2	3	1	3	2	3	2	2	3	3	
188	1	3	2	3	3	1	2	3	2	3	2	2	3	1	2	2	3	3	3	1	3	2	2	1	2	2	1	1	2	2	
189	2	2	3	3	1	3	2	2	3	1	2	3	2	2	1	3	1	1	3	2	2	3	3	1	3	2	3	1	2	2	
190	2	1	1	3	1	3	2	2	2	3	1	3	1	3	2	2	1	3	3	2	2	2	3	1	2	2	3	2	3	1	

Base de Datos de la Variable Desempeño Laboral

v2: Desempeño laboral																															
	Retroalimentación										Trabajo en equipo										Reconocimiento del trabajo										
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	
id1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
id2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	
id3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	
id4	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	
id5	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	3	2	3
id6	2	2	3	3	1	2	2	1	1	2	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3	3	1	2	1	1	3	3	3	2	2	
id7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
id8	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	1	2	2	1	2	3	3	3	3	3	
id9	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	2	1	2	1	1	2	3	3	3	3	
id10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	
id11	2	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	1	3	3	3	3	
id12	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	
id13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	
id14	2	3	2	3	2	2	3	1	2	2	3	2	2	1	3	2	1	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	
id15	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	
id16	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	
id17	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	
id18	1	3	3	2	1	3	3	1	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	2	3	1	2	2	1	2	2	3	3	3	3	
id19	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	1	3	3	3	1	3	2	2	1	3	3	3	3	3	
id20	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	3	3	
id21	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
id22	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2	1	1	3	3	3	3	3	
id23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	
id24	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	2	
id25	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
id26	2	1	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	1	3	2	1	3	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	3	3	
id27	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	1	2	2	3	2	3	2	2	1	2	3	3	3	3	
id28	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	2	3	2	3	2	3	3	3	3	
id29	3	3	3	1	1	3	3	1	3	1	2	1	3	2	2	2	3	2	3	3	1	3	3	1	1	3	3	3	3	3	

Anexo N° 07: Confiabilidad de los Instrumentos

V1: Clima Organizacional.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.929	30

V2: Desempeño Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.848	30

Anexo N°09: Autorización de Aplicación de los Instrumentos

LIC. ELVA GUERRA HUILCAYA
ENFERMERA DE LA RED ICA-ESSALUD

Reciba cordiales saludos y a la vez se autoriza a realizar la aplicación de instrumento de investigación en los centros asistenciales de la Red Ica para la obtención del Título Profesional de Grado de Maestro en Gestión de los servicios de la salud .

ELVA ROXANA GUERRA HUILCAYA

Estudiante de la Escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo con el tema de investigación: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE UN HOSPITAL DE ICA-2022

Se expide la presente autorización para poder realizar la aplicación de instrumento que contribuya a la elaboración del presente trabajo de investigación-

Atentamente

Ica 10 octubre 2022


LIC. KATHY E. QUISPE CUENCA
COORDINADORA DE ATENCION
PRIMARIA
RED ASISTENCIAL ICA
