



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**El clima organizacional y desempeño laboral de las enfermeras del
área neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Lanegra Maturrano, Danitza Raquel (ORCID: 0000-0001-9253-8382)

ASESORA:

Dra. Tamara Pando, Ezcurra(ORCID: 0000-0003-0301-3440)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Políticas y Gestión en Salud

LIMA – PERÚ

2017

Dedicatoria

Le dedico este trabajo y mis logros alcanzados a mis padres y familiares que me han apoyado y aconsejado durante toda mi vida. A mis profesores y maestros, los cuales me han enseñado con el pasar de los años a ser una persona más capacitada para afrontar los retos de la vida. A mis amigos y compañeros, que me han acompañado durante toda la carrera. A las personas que dicho trabajo le sirva como medio de recolección de información.

La autora.

Agradecimiento

En primer lugar, doy gracias a Dios por haberme permitido llegar a mi situación actual y también por otorgarme los conocimientos necesarios para la elaboración de diversas tareas. A mis Padres y Hermanos, porque con su apoyo y consejos he podido salir adelante. A mis Amigos y Compañeras, quienes de una u otra forma han logrado que estos años en la universidad se haya una nueva experiencia. A los Profesores y coordinadores, que, por medio de sus enseñanzas y consejos, me ayudaron en la culminación de forma satisfactoria de una carrera profesional.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	xiii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y Operacionalización	14
3.3. Población (criterios de selección), muestra, unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	16
3.5. Procedimiento.	18
3.6. Método de análisis de datos.	18
3.7. Aspectos Éticos.	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	35
ANEXOS	41

Índice de tablas

Tabla 1	Descripción de los niveles de la variable clima organizacional	28
Tabla 2	Descripción de los niveles de la variable desempeño laboral	28
Tabla 3	Correlación entre la variable clima organizacional y desempeño laboral	29
Tabla 4	Correlación entre la variable clima organizacional y las competencias cognitivas	30
Tabla 5	Correlación entre la variable clima organizacional y las competencias actitudinales y sociale	31
Tabla 6	Correlacion entre la variable clima organizacional y las competencias de capacidad técnica	32
Tabla 7	Descripcion de los niveles de la Dimensión Estructura	75
Tabla 8	Descripcion de los niveles de la Dimensión Responsabilidad	75
Tabla 9	Descripcion de los niveles de la Dimensión Recompensa	75
Tabla 10	Descripcion de los niveles de la Dimensión Desafío	75
Tabla 11	Descripcion de los niveles de la Dimensión Relaciones	76
Tabla11	Descripcion de los niveles de la Dimensión Cooperacion	76
Tabla 12	Descripcion de los niveles de la Dimensión Conflicto	76
Tabla13	Descripcion de los niveles de la Dimensión Estandares	77
Tabla14	Descripcion de los niveles de la Dimensión Identidad	77

Índice de figuras

Figura 1	Diseño Diagrama representativo	22
Figura 2	Porcentajes de la variable clima organizacional	28
Figura 3	Porcentajes de la variable desempeño laboral	29

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general de determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de las enfermeras del área de neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017. La investigación fue de tipo básica, con un diseño no experimental, de corte transversal con una muestra de 76 enfermeras, a los cuales se les aplicó como instrumento un cuestionario tipo escala de Likert para las dos variables, se realizó la validez de contenido por juicio de expertos y se ha determinado su confiabilidad mediante el estadístico Alpha de Cronbach para las dos variables, del mismo modo se utilizó el análisis de prueba no paramétrica y se realizó el análisis con la prueba Rho de Spearman. En los resultados se concluye que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de las enfermeras del área de neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017, teniendo un coeficiente de correlación de 0.754 interpretándose como una correlación positiva con un $p = 0.00$ ($p < 0.01$).

Palabras claves: clima organizacional, desempeño laboral, trabajadores

Abstract

The research had as general objective to determine the relationship between the organizational climate and the work performance of nurses in the area of neonatology, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017. The research was of a basic type, with a non-experimental, cross-sectional design with a sample of 76 nurses, to whom a Likert scale-type questionnaire for the two variables was applied as instrument, content was validated by trial of experts and their reliability was determined using the Cronbach Alpha statistic for the two variables, the same non-parametric test analysis was used and the analysis was performed with the Spearman Rho test. The results show that there is a relationship between the organizational climate and the work performance of nurses in the neonatology area, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017, having a correlation coefficient of .754, interpreted as a positive correlation with a $P = 0.00$ ($p < 0.01$).

Keywords: organizational climate, labor performance, workers

I. INTRODUCCIÓN

Con un ambiente interno sólido agradable conlleva a que exista compañerismo, confianza que es imprescindible en la institución para que se mantenga un buen nivel de convivencia asistencial en cuanto a sus funciones que realizan nos manifiesta Bermejo (2020). Así mismo Gonzales (2019) mencionó que un clima organizacional al igual que el desempeño laboral son las variables que influyen en el desenvolvimiento del personal que trabaja en una entidad u organización logrando así una estrategia que comprende varios componentes para lograr el éxito dándole así al clima laboral una relevancia como el saber escuchar, fomentar la integración, la comunicación, reconocimiento, experimentación.

Cabe destacar a García (2018) en donde manifestó que las organizaciones desempeñan funciones para lograr el éxito y metas deseadas, por lo cual deben contar con un ambiente de trabajo que satisfagan sus necesidades y beneficios tanto a su desarrollo personal y progreso organizacional además un clima organizacional oportuno, conlleva a que los seres humanos estén inmersos en un ambiente sólido en el que existe ética profesional, confianza y compañerismo, por lo que la realización de sus funciones es eficiente y permite que gocen de un ambiente agradable en donde el aprendizaje es motivador para los jóvenes. Hoy en día el clima organizacional viene siendo un boom en cuanto los requerimientos que debe tener un ambiente de trabajo para realizar las actividades diarias y poder lograr metas, objetivos trazados favoreciendo a la organización con un crecimiento de ganancias, un clima adecuado nos lleva a un trabajo en equipo a una actitud positiva y reduciendo de esta manera aspectos negativos con el personal.

Es importante mencionar a Charry (2018) mencionó que el resultado de su estudio sobre el clima organizacional y sus dimensiones tuvo especial consideración porque se evidenció que el clima fue desfavorable dando a conocer que hay factores negativos que obstaculizan el buen desempeño de los trabajadores. Así mismo pone en énfasis programas que motivan al trabajador a generar un clima laboral. En referencia a los

trabajos previos realizados para la enciclopedia cubana en red (2018) menciona que el trabajador al realizar sus acciones y tareas principales promueve lograr un buen desempeño laboral y por ende alcanzar resultados positivos que enfatizan a que los trabajadores se sientan motivados en la labor que desempeña.

En tal sentido el interés del estudio del ambiente organizacional es porque nos lleva a cambios y que los trabajadores sean más competitivos entre ellos, logrando mejores resultados y un entorno efectivo constituyendo así que la asociación sea más productiva y sea rentable. Como existen instituciones estatales que enfrentan dificultades en cuanto al ambiente en que desempeñan sus funciones, se enlazan también el aumento en las demandas de individuos, la falta de adaptación al ambiente y la carencia de estímulos por parte de los directivos, todo esto conlleva a que los trabajadores reaccionen de diversas maneras con respuestas intelectuales, afectivas y conductuales.

El estudio se desarrolló en el Hospital María Auxiliadora siendo un Hospital nivel III, en el servicio de neonatología, donde el trabajo de enfermería reflejaba situaciones negativas, lo que produce un clima no agradable en base a estas circunstancias es por ello que se esboza el siguiente problema de investigación ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral de las enfermeras, del área neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017? Los problemas específicos fueron: ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y las competencias cognitivas de las enfermeras, del área neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017? ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y las competencias actitudinales y sociales de las enfermeras, del área neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017? ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y las competencias de capacidades técnicas de las enfermeras, del área neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017?

La justificación a nivel teórico la presente investigación busca dar información relevante sobre las variables lo cual servirá como ejemplo a otros investigadores capaces de transmitir innovación basado en bases bibliográficas. Por otro lado, metodológicamente se ha tomado en cuenta el método científico, así mismo los instrumentos han sido validados y se ha podido obtener una buena confiabilidad para

luego poder ser aplicados a la muestra respectiva. Es necesario que como organización dedicada al campo de la salud se evalué constantemente el rendimiento de los trabajadores, así como también el ambiente donde labora lo cual permitirá como organización se logren tomar medidas adecuadas para que vayamos mejorando como institución y de esta manera nuestros usuarios perciban que se brinda una atención de calidad, siendo esto desde un punto práctico.

Así mismo los objetivos del presente trabajo es: Determinar la relación el clima organizacional y el desempeño laboral de las enfermeras, del área neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017. Los objetivos específicos son: Determinar la relación del clima organizacional y las competencias cognitivas de las enfermeras, del área neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017. Determinar la relación del clima organizacional y las competencias actitudinales y sociales de las enfermeras, del área neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017. Determinar la relación del clima organizacional y las competencias de capacidad técnica de las enfermeras, del área neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017.

Las hipótesis que se llegan son: clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de enfermeras, área neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017. Las hipótesis específicas son: Existe relación entre el clima organizacional y las competencias cognitivas de las enfermeras, área neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017. Existe relación entre el clima organizacional y las competencias actitudinales y sociales de las enfermeras, área neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017. Existe relación entre el clima organizacional y las competencias de capacidades técnicas de las enfermeras, área neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017.

II. MARCO TEORICO

Entre los antecedentes nacionales se menciona el trabajo de Bazalar (2020), donde enfatizó su estudio en poder lograr la conexión entre clima organizacional, y este a la vez con satisfacción laboral y con el desempeño laboral del personal que trabajan en la universidad, así mismo en cuanto a su metodología es de tipo básica con un alcance descriptivo y a su vez correlacional, el objeto de estudio en este trabajo fue de 136 personal solo nombrados, lo cual estadísticamente arrojó una muestra de 101 trabajadores nombrados, dicho autor la encuesta tuvo su herramienta aplicó un conjunto de preguntas, los datos recogidos fueron procesados y elaboraron una base de datos, utilizaron el software SPSS versión 25, los cuales mediante estadística inferencial se contrastaron las hipótesis. Dicho trabajo tuvo como resultado que existía una conexión relevante entre clima organizacional, con satisfacción laboral y desempeño laboral estos resultados según alfa de Cronbach fueron los siguientes respectivamente para clima organizacional fue de 0.932, para la variable satisfacción fue de 0.889 y desempeño laboral fue de 0.865.

Cabe considerar, por otra parte, a Puitiza (2020), Perú, donde su motivo ha sido poder tomar la correspondencia entre el clima organizacional y la actuación laboral de los trabajadores, en su estudio no experimental, correlacional por ello el autor menciona que tuvo una población de 68 trabajadores donde el cual para su muestra mediante criterios de inclusión y los de exclusión fueron de 60 personas, la herramienta utilizada de gran importancia la encuesta, y por otro lado el cuestionario aplicado para las dos variables de su estudio fue el formato por parte del Ministerio de Salud. Dichos datos obtenidos se procesaron mediante el software SPSS, sus resultados llegaron a una síntesis donde el ambiente está conectado al rendimiento laboral de los empleados de la salud. Dando importancia que debe tener un buen ambiente organizativo por ende una buena actuación laboral para dar resultados óptimos en institución de salud de Bagua Grande

En referencia al estudio de Quinde (2019), Perú, cuyo documento enfatizó precisar conexión de lo que es el ambiente organizacional y su rendimiento del personal, menciona además su estudio fue descriptivo, con un diseño correlacional y tuvo un corte en un tiempo determinado, así mismo su subconjunto estaba representado por

117 empleados. Es conveniente mencionar que el autor utilizó dos cuestionarios para medir ambas variables de estudio. Además, menciona que trabajó con tres expertos para la validez del su instrumento y en cuanto a la confiabilidad lo comprobó mediante alfa de Cronbach donde obtuvo un dato muy confiable como lo es 0.975. Consideró para recolectar sus datos programa estadístico SPSS version22, se obtuvo como resultado mediante la prueba del chi cuadrado que no hubo conexión entre sus variables anteriormente mencionadas.

Por otro lado, el estudio de Ramos (2019), Perú, en su trabajo donde la razón de su objetivo radica en establecer si sus variables; en cuanto al clima organizacional y su rendimiento laboral del grupo humano enfermeros Hospital San Juan Bautista – Huaral, tal es el caso que su trabajo fue con un diseño transversal, con un grupo colectivo total conformada con 208 enfermeros, así mismo una muestra por conveniencia de 111 personas como instrumento principal empleó el cuestionario, esto se debe a la correlación de Spearman que restituye un importe de 0.489. Concluyeron que hay conexión entre su entorno organizacional y su rendimiento profesional de los trabajadores.

En el estudio de Guerrero y Nieto (2018), Perú, en su estudio donde expresó delimitar la conexión entre el clima organizacional en la satisfacción laboral para lo cual empleó el modelo del autor Litwin y Stringer, en donde lo realizó en una población de recurso humano enfermeras, además la muestra fue constituida por 51 enfermeras, por ello este estudio fue de tipo analítico, con el diseño transversal y correlacional, así mismo los datos obtenidos se hicieron efectivos a través de la técnica encuesta en donde emplearon la entrevista personal y su instrumento que utilizó fue el cuestionario. Trabajó en base a las dimensiones según modelo mencionado anteriormente. En síntesis, concluye que existe una conexión de las variables mencionadas anteriormente.

Como antecedentes internacionales se tiene el trabajo realizado por Bermejo (2020), Ecuador, cuyo estudio buscó delimitar la conexión del clima organizacional con el desempeño laboral manifiesta en su estudio descriptivo a su vez correlacional y no experimental, este estudio tuvo una población de 60 profesores de un plantel educativo, donde su población quedó establecida como su muestra por tratarse de un

grupo pequeño y con las características muy similares. Así mismo la técnica que empleo fue el cuestionario; donde obtuvo una confiabilidad mediante alfa de Cronbach de 0.891. luego se recortaron los datos mediante el programa de estadística SPSS, y Microsoft Excel. El autor concluyó que usó el coeficiente de Pearson donde su resultado fue $R=0.698$, estableciendo que se encontró correspondencia entre clima organizacional y desempeño laboral de los profesores realizada en Guayaquil.

El siguiente estudio de Palacios (2019), Ecuador, menciona que fue dirigido a un grupo administrativo en los distritos de salud pública, provincia de Malabí. Así mismo utilizo un muestreo no probabilístico, como fue demasiado costoso para determinar la probabilidad de las unidades de selección de la población por lo tanto se desconoce con precisión la confianza es así que decidió trabajar con muestreo intencional donde cogieron el 75% del universo, para cual encuestó a 312 trabajadores administrativos, así mismo con respecto a su obtención de datos utilizó la encuesta y como herramienta de medición al cuestionario a través del software estadístico SPSS se procesaron los datos. Así mismo la fiabilidad de su instrumento lo demostró con un coeficiente donde fue de 0.97, mediante alfa de Cronbach obtuvo de esta manera un coeficiente de correlación positiva y significativa de 0.870, aceptando su hipótesis alterna, manifestó de esta manera la existencia de una conexión con respecto al ambiente de la institución y el rendimiento laboral en el personal administrativo.

En cuanto al trabajo de Araya y Medina-Gicomozzi (2019), Chile; en su investigación de estudio analítico de corte transversal, así mismo considero una muestra de 136 que corresponden a los dos establecimientos de atención primaria, tuvo un corte al 31 de julio 2017, sus datos fueron obtenidos mediante una escala para medir la satisfacción laboral con una fiabilidad alfa de Cronbach de 0.9 así mismo otra para medir el clima organizacional cuya fiabilidad alfa es de 0.9, luego los valores obtenidos fueron recopilados por el sistema Microsoft Excel y luego sus datos se procesaron a través del sistema SPSS. Menciona que utilizo el coeficiente rho Spearman obteniéndose como coeficiente de correlación entre ambas escalas cuyo resultado fue significativo con un valor de 0.636.

Con respecto al trabajo realizado por Berberoglu (2018) el autor manifestó precisar la conexión del entorno laboral, junto al compromiso organizacional y el desempeño

organizacional de los grupo humano de los hospitales públicos Chipre, tuvo un enfoque cuantitativo, así mismo se realizó la recopilación de datos en base a cuestionarios las cuales fueron procesadas por SPSS versión 22; para su muestreo utilizó aleatorio simple dando un resultado de la población total de 915 trabajadores del sector salud en cuatro hospitales. El cálculo por lo tanto de la muestra mínima fue de 212 trabajadores, se procedió al contraste de suposiciones concluyendo que el entorno laboral es positiva con respecto al desempeño laboral con un análisis correlación de 0.671.

Con respecto al trabajo realizado por Alvis (2020) donde su aporte científico radicó en determinar la relación con respecto al ambiente organizacional y el rendimiento laboral a través de una revisión documental entre los años 2010 y 2020 en los países latinoamericanos, fue de tipo descriptiva, utilizo un instrumento una matriz de información documental, realizo una revisión bibliográfica en el repositorio de dicha Universidad Antonio Nariño, luego designo algunos palabras claves y motor de búsquedas, seleccionando 15 estudios empíricos relacionados con el ambiente organizacional y rendimiento en los trabajadores , las investigaciones realizados utilizaron la correlación Spearman, dando un 54%, un 20% chicuadrado y alfa de Cronbach con un 13%.dió a conocer que existe una conexión entre clima y rendimiento laboral. Por otro lado, concluyó que fue en ecuador donde realizaron más investigaciones en los años 2015 y 2018.

En cuanto a lo relacionado sobre las teorías que sustenta al clima organizacional se centraron en las estructuras de la organización y las relaciones interpersonales. Litwin y Stringer (1978), además de eso también se centraron en los procesos y actitudes que adoptan en el su trabajo, manifiesta además que el sistema que tiene que ver con los objetivos de la organización que está integrada por las características propias de la institución como son el lugar, las decisiones que adoptan los jefes, la forma de liderar, la tecnología, su entorno, y las necesidades propias de cada miembro y va crear consecuencias productivas. Fue necesario también considerarla a la teoría de Likert (1961), menciona que las actitudes de los trabajadores van a depender de las actitudes tanto de lo administrativo como de las disposiciones o naturaleza organizacionales que ellos perciben. expresa además que es la percepción quien

decide el modelo de comportamiento que adopta la persona. Likert establece tres tipos de mecanismo individual: las variables que se orientan a evolucionar y lograr metas, son las variables independientes; las que se intermedias son la que evalúan la fortaleza de una organización y está marcada como la forma de interactuar, estimular y desempeño y las variables que reflejan o expresan los resultados logrados como es la productividad, logros, egresos de la institución.

Respecto a las definiciones del clima organizacional se puede mencionar a Schneider y Hall (1982) quien definió al clima organizacional como un análisis donde se pueden detectar los factores que existen en un entorno laboral, conociendo estos factores permite generar una reacción o actitudes dentro de la organización, generando un ambiente organizacional que puede ser bueno o malo de acuerdo a los resultados se pueda retroalimentar y lograr a un mejor clima. Así mismo se encuentra a Litwin y Stringer (1978) mencionó que el entorno organizacional son sensaciones percibidas por la gente ya sean directa o indirectamente sobre un grupo de propiedades del entorno laboral y que estas ya sea por múltiples factores llegan a influenciar en sus conductas.

Cabe destacar que Vera y Suarez (2018) menciona que un clima laboral siempre debe ser cómodo para el trabajador crear un ambiente armónico debe haber una interacción entre ellos, y que los trabajadores se sientan identificados con su trabajo para dar una prestación con empatía.

Por otro lado, los autores Forehand y Gilmer (1964) mencionan como definición al entorno laboral como un conglomerado de propiedades constantes que detallan a una organización como son el ámbito geográfico en que trabajan, las actividades que desarrollan, la comunicación que tienen entre sí, su estructura jerárquica otras circunstancias que puedan influir en su rendimiento. De acuerdo con las consideraciones de Chiavenato (2011) donde el entorno expresa motivaciones en los participantes de tal manera que puedan describir las propiedades motivacionales del ambiente organizacional y proporcionen recompensa, regocijo en sus necesidades personales cuando el clima es favorable, caso contrario pueden llevar a la frustración cuando no hay un adecuado clima.

La importancia del clima organizacional es un término abordado desde la perspectiva de diferentes autores como Iglesias et al. (2020) estos autores mencionan que el clima organizacional radica su importancia en las actitudes y las percepciones que tiene los usuarios en las empresas evidenciando que una buena gestión organizacional conlleva a una buena satisfacción del usuario. Según Berberoglu (2018), destaca que, para tener un apropiado clima organizacional, depende del nivel de capacidad que muestra el personal para familiarizarse a constantes transformaciones que se dan en un lugar de trabajo, siendo mucho más proactivo y dinámico a la hora de ejecutar las tareas establecidas. Chiquinta (2017), detalla que el ambiente organizacional es la visión que tienen los empleados en su entorno de trabajo, esto dependerá de las experiencias vividas por cada enfermera dentro de su servicio llegando a influenciar en su comportamiento.

Así mismo nos contribuye Chavarría y Vargas (2020), que los estudios sobre clima organizacional su importancia radica en conocer las percepciones que tienen los usuarios en base a sus funciones realizadas y su posterior productividad. Así mismo Pedraza (2020) relata que todo lo que concierne a un clima laboral este debe ser adecuado para que aporte un buen estado de ánimo a los empleados y a la vez un rendimiento laboral en condiciones aceptables. Por otro lado, Atiquipa y James (2017), la perspectiva integradora de un entorno laboral los integrantes perciben el ámbito en el cual se desempeñan y su apreciación va a influir en sus conductas dentro de la organización. Chiquinta (2017), resalta que al conocer el clima laboral se ejecuta una retroalimentación sobre los factores que lo afectan; es decir permite proyectar planes de mejora, estrategias motivadoras con el fin que los trabajadores realicen sus actividades con éxito al logro de sus objetivos. Chávez (2019) nos menciona que el impacto de un clima laboral es porque marca la motivación grupal poniendo énfasis en que cada trabajador debe tener una actitud empática lograr fomentar un clima lleno de expectativas positivas y poder lograr resultados favorables.

Para Guzmán y Álvarez (2019) enfatizó que el ambiente laboral es indispensable porque sirve como conector para la coordinación pública; y radica su importancia en que debe haber un trabajo grupal así mismo minimicen las desacuerdos personales que se desarrollan en cada área de trabajo ; mencionan además que el trabajo grupal

es lo que toda asociación cuida y trata de perfeccionar cada día con el propósito de ser competentes y una buena comunicación por que simboliza el lazo de intercambiar ideas entre los colaboradores tengan claro las metas propuestos por la asociación.

Cabe mencionar que en el estudio desarrollado por Pereira y Solis (2019) nos declara como los diversos tipos de motivaciones afecta al clima de una organización y el rendimiento laboral que su accionado puede ayudar o de lo contrario perjudicar los nuevos adelantos o descubrimientos que los empleados realizan para obtener la máxima ganancia en lo que respecta a tener conocimiento sobre el interactuar de sus colaboradores, un entorno que llene de aspiraciones , sueños, de empatía, y a su vez los incentiva a que se concentren en el cumplimiento de metas como lo es de forma personal y de forma profesional. Así, mismo Zúñiga (2019) en su concepto de marcar consideración al rendimiento laboral puesto que la producción y persistencia dentro de una asociación requiere mucho de un buena práctica y desenvolvimiento en sus funciones, pero si esta se afecta por múltiples enfermedades como el stress en su mayoría afecta en su rendimiento, por ello se sugiere su pronta participación con estrategias que ayuden a prevenir enfermedades e incrementen la producción y emprendimiento.

Respecto al clima organizacional en lo referente a sus dimensiones, mencionamos en base al autor Litwin y Stringer (2013), establecen nueve dimensiones: estas son: Estructura son las normas, reglamentos que las instituciones ordenan y sean vistas por sus miembros. Responsabilidad individual, grado concientización de los trabajadores con su yo propio por qué es lo que nos hace avanzar en la forma personal y profesional. completamente responsable. Recompensa considera al premio a los trabajadores sobre un resultado favorable. Desafío se considera el nivel y riesgo que se de en una situación de trabajo. Relaciones lo menciona en la forma los trabajadores de la institución interactúan entre si generando un buen trato humano. Cooperación es la acción que tiene los trabajadores en ayudar, todos por un bien común. Estándares son los miembros de una empresa se trazan un tiempo para el cumplimiento de dichas metas. Conflicto capacidad de que el miembro pueda admitir o aceptar la diferencia de opiniones. Y la identidad es la afección de pertenecer a un grupo de trabajo, de acuerdo a sus costumbres ideas.

Con respecto mencionamos a las teorías de la segunda variable desempeño laboral, Carrillo (2020), señalo que dentro de las teorías menciona a la teoría de la equidad la cual está relacionada principalmente con la apreciación que tiene el trabajador sobre el trato que percibe en la organización el cual puede ser justo e injusto; es decir ello se refleja en la lealtad, en una disposición buena y buen desenvolvimiento en su trabajo. Chiang y San Martin (2015) consideraron que el performance es la energía del empleado que faena en una asociación a lo que se adjunta la destreza, ingenio por cada trabajador en el progreso desenvolvimiento de sus actividades. Para Klingner y Nabaladian (2002) sostiene que la equidad se basa en la proporción de la forma como una persona recibe el trato y como lo reflejan en una actitud motivadora y puedan desempeñarse adecuadamente. Al respecto Robbins (2004) señalo que se deben fijar metas es importante porque ayuda al trabajador dirija sus actividades para alcanzar las metas planeadas.

Se menciona que la teoría mencionada anteriormente está conformada por dos semblantes el rendimiento y la equiparación, siendo primero producto de una comparación entre la forma como realiza el trabajo y el estipendio que recibe en relación con otros trabajadores; y la segunda es la equiparación se refiere la comparación de lo que se coteja de uno respecto a otra persona. Se menciona además la teoría de las expectativas donde se refiere a los sentimientos de sensación agradable de los empleados, el cual expresan un buen rendimiento laboral, en ello se identifican tres elementos menciona Vroom (1964), la expectativa: el alcance que un empleador tiene un vínculo entre el esfuerzo y el desempeño, la instrumentalidad que es la posibilidad a que el personal ser reconocido mediante estímulos que sean alentadores como pueden ser gratificaciones, bonificaciones o como también podrían ser lo contrario como una llamada de atención o sanciones lo cual iría en base al nivel alcanzado y la valencia que es el trabajador tiene sus propias metas que se va a ir generando de la labor a realizar.

En cuanto a las definiciones que se pueden mencionar con respecto al desempeño laboral mencionaremos a Jiménez y Echevarría (2021) definen al desempeño laboral por parte del personal de enfermería se ven reflejados en las funciones que realiza con respecto a sus cuidados que son enfocados directamente hacia la persona. Además,

están referidas a las habilidades de desempeñarse, donde su finalidad es realizar una buena toma de decisiones entre lo que es decidir y actuar para lograr su resultado esperado que es bienestar del usuario. Para Tuesta (2021) menciona que el desempeño laboral realizado correctamente es de mucha vitalidad para lograr las metas porque de ello depende el avance social y económico de toda asociación, a su vez propicia que está conectado con un buen salario, también de los años de antigüedad en el trabajo, y su nivel de preparación profesional siendo esto un desafío para los directivos. Por otro lado, Riera et al. (2020) es de suma importancia el desempeño laboral en una asociación por que radica en que los cambios ya sea por nuevos empleos y el avance tecnológico hacen que los jefes u organizadores de una entidad valoren su grupo humano como la razón del avance empresarial porque gracias a ellos se lleva al cumplimiento de las metas trazadas. Para ello reviso las propiedades del desempeño laboral para demostrar que tanto son factibles para utilizarlos como herramientas efectivas para lograr cumplimiento de objetivos planteados.

En el estudio realizado por Bautista et al. (2019). brinda un concepto al desempeño laboral como un logro de las metas propuestas por las organizaciones, por ende, demuestra que es un instrumento necesario para un progreso continuo y el crecimiento de una empresa. Así mismo expresa que el desempeño es un instrumento primordial para el desarrollo de las empresas, porque brindan provecho para la institución, con sus actitudes y comportamientos por parte de los empleados lo que accede a que las empresas sean más competitivas. En síntesis, las empresas buscan lograr los objetivos propuestos, cumplir con las metas planteadas, esto demostrara el desarrollo de la organización.

Así mismo, el autor Penachi (2019) lo define como el trabajo realizado por cada personal que integra una institución donde demuestran sus habilidades realizando sus actividades o funciones con la finalidad los logros objetivos propuestos por la institución. Para Grijalva et al. (2019) en su estudio valora mucho la competitividad y el comportamiento de un individuo y lo demuestra en sus habilidades. Para Burga y Wiese (2018) menciona que esta configuración de desempeño laboral es fundamental porque valora las aptitudes además están integrados por actividades que se pueden

observar y a la vez ser medibles, mediante la productividad una actitud buena, beneficiosa y un trabajo colectivo. Para Gaviria (2013) plantea que el desempeño laboral es la consecuencia de distintos episodios de conductas de una persona que labora dentro de una institución en un momento determinado.

Sobre la base de Ramos Carpio et al. (2019) radica su principal interés que el entorno donde ejecuten sus actividades o funciones sea agradable para todas las personas que laboran por tal motivo debe basarse en apreciaciones con tendencia a evaluar las características que implica en una organización con el fin de perfeccionar el rendimiento y el progreso beneficioso de los empleados. En su documentación menciona además que todo jefe debe de tener incentivado a sus trabajadores, reforzar las directrices de la entidad, con el propósito de obtener una transformación efectiva en la apreciación que tienen los empleados hacia la organización. Por su parte Lluncor et al. menciona que, para tener un desempeño laboral aceptable, se necesita identificar factores como la autoridad de los dirigentes, así como también la cooperación, el espíritu de equipo entre otros, que son factores que sobresaltan a cada uno de los trabajadores cuando realizan sus tareas dentro de la organización con el fin de lograr resultados favorables. Radica su importancia en que las instituciones pongan en marcha temarios de valoración a sus trabajadores, que exista un adecuado dialogo entre compañeros de labores, que cumplan con los incentivos salariales, u otros aspectos que logren recompensa y por lo tanto una máxima actuación laboral.

Según vera (2018) en su estudio está enfocado a perfeccionar el rendimiento laboral real del trabajador a través de una evaluación de rendimiento por producción y habilidades. En referencia a las dimensiones sobre el desempeño laboral tomados de Gaviria (2013) los cuales tomando en cuanto a otros autores así como del ministerio de salud (2008) donde acredita las Competencias Laborales para el personal incorporando perspectivas de ámbito profesional de brindando los cuidados de salud a los pacientes, además mencionan las siguientes dimensiones: competencias cognitivas referida al conjunto de las habilidades en la cual la persona íntegra la información que recibe en una estructura de conocimiento el cual tendrá sentido para él. En este aspecto de procesar la nueva información se toma en cuenta también la información o conocimientos bases, las habilidades cognitivas son las que utilizamos

cuando analizamos, comprendemos y procesamos la información, por ello aquí este aspecto considera que la persona desarrolle la capacidad de poder comprender el fundamento científico de las diferentes patologías comprendidas en su servicio, que estos conocimientos los ponga en práctica en su trabajo diario así, como para resolver problemas de su entorno que les permita tomar decisiones oportunas en salvaguarda de la integridad de su paciente.

También se considera aquí el deseo de continuar estudiando de manera autónoma, tener un conocimiento sobre el aspecto legal de las acciones referidas al cuidado del paciente, conocer el equipo necesario para planificar y brindar el cuidado respectivo, realizar investigaciones en su campo que le permita brindar un buen desempeño en su labor que realiza. Las competencias actitudinales y sociales que hacen referencia a las características entorno a su comportamiento que ayudan al desarrollo empresarial, por lo cual tienen una predisposición para una determinada área lo cual se genera por los conocimientos y experiencias previas que ha tenido, es necesario considerar aquí la capacidad que tiene la persona para dar el apoyo biopsicosocial a la familia, dar una comunicación asertiva, la habilidad de tomar decisiones para adaptarse a los cambios, entre otros. La competencia técnica, están referidas a la habilidad de desempeñarse en la parte técnica con conocimientos técnicos ligados a la ejecución del trabajo que realizan, en él se consideran los conocimientos sobre técnicas para determinados procesos tanto a la hora de atender al paciente como en lo concerniente a medidas de asepsia.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

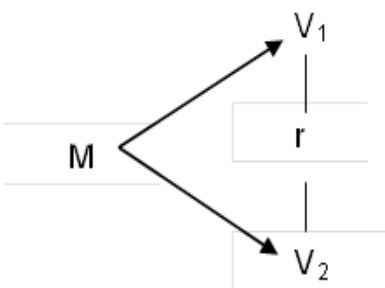
Tipo

El presente estudio es básica, el cual según Hernández y Mendoza (2018) menciona que cuyo propósito está en encontrar el conocimiento menciona además que no tiene un objetivo practico se basa en que sirve de base para otros estudios científicos de mayor complejidad. En el caso del nivel de estudio se hizo uso del descriptivo, porque pretenden descifrar los aspectos del grupo de estudio.

Diseño

Así mismo el estudio es de corte transversal, a su vez no experimental correlacional que según Hernández y Mendoza (2018) explica cada uno de ellos es así porque el estudio se hace sin la interacción intencional de manipular las variables sino de analizarlas en el contexto, en un momento determinado por lo cual el autor afirmo que es de corte transversal. Menciona además que al ser no experimental las variables predictoras se dan de manera natural y no se manipula, solo se limitan a ser se observadas para luego ser analizadas en un momento y lugar decidido. Por otro lado, manifiesta que un diseño transversal porque las informaciones se recogieron en un tiempo establecido. El estudio correlacional porque permite conocer la conexión entre dos categorías en un marco observado.

Por lo mencionado se desarrolla la siguiente figura:



V₁: Clima organizacional

V₂: Desempeño laboral

M: Muestra de participantes

R: Relación.

3.2 Variables y Operacionalización de variables

Variable 1: clima organizacional

Definición conceptual: menciona el Ministerio de Salud documento técnico (2009) que son las apreciaciones que tienen las personas sobre el entorno donde laboran, no solo implica el ámbito físico, sino que también importa la comunicación entre ellos y las directrices que persigue la empresa.

Definición operacional: Para el clima organizacional está integrada por nueve siguientes dimensiones: la estructura o entorno, la responsabilidad individual, cooperación, desafío, relaciones remuneración, estándares, conflicto, identidad menciona Litwin y Stringer (1968)

Indicadores: Se plantearon los siguientes indicadores: Para la dimensión estructura sus indicadores fueron rigidez, reglas y formación de organización, para la dimensión responsabilidad sus indicadores son libertad para tomar decisiones, dimensión recompensa los indicadores son el estímulo y política de incentivos, cuarta dimensión es desafío sus indicadores son la aceptación de retos, percepción de la organización, quinta dimensión es relaciones su indicador es relaciones interpersonales, dimensión cooperación con su indicador trabajo en equipo, la dimensión cooperación con su indicador trabajo en equipo, dimensión estándares sus indicadores forma de manejo de la institución y normas de rendimiento, la dimensión conflicto con su indicador aceptación de las ideas de cada individuo, y la dimensión identidad con su indicador de sentirse correspondido en la institución.

Escala: Ordinal

Variable 2: desempeño laboral

Definición conceptual: el desempeño laboral busca objetivos planteados está en relación a las acciones o comportamientos así mismo al rendimiento de la persona en la institución menciona Chiavenato (2004).

Definición operacional: las dimensiones a evaluar del desempeño laboral fueron tomadas por Díaz (2013) se mencionan las siguientes: competencias cognitivas, competencia actitudinales y sociales, competencias de capacidad técnica.

Indicadores: Se plantearon los siguientes indicadores: mencionamos a la competencia cognitiva su indicador información adquirida, competencia actitudinal y social su indicador comportamiento y conducta, y para la competencia capacidad técnica su indicador desempeño técnico.

Escala: Ordinal

3.3 Población

Según Hernández Y Mendoza (2018) cabe precisar que la población es una agrupación de individuos que son seleccionadas por distintas caracterizaciones las cuales son estudiadas con la finalidad de alcanzar resultados. Para este estudio su población está constituida por 76 enfermeras del área neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017, por ello se trabajará con toda la población.

Criterios de inclusión:

Se considera a las enfermeras del servicio de neonatología que trabajaron de forma permanente durante el año 2017.

Criterios de exclusión:

Se excluyó a las enfermeras que estuvieron con descanso médico, licencia.

Unidad de análisis:

Por su parte considera Hernández y Mendoza (2018) a todo reporte obtenido para poder examinarla, revisarla, este abarca a personas y también organismos. La unidad de análisis en este trabajo son las enfermeras del servicio de neonatología.

3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos

Técnica

Menciona Hernández y Mendoza (2018) que es el modo de recoger informes utilizando mecanismos que conducen a la comprobación del problema proyectado o formulado. Se empleó la técnica la encuesta, las interrogantes fueron contestadas de forma directa buscando la información esencial que identifican a la muestra.

Instrumentos

Por su parte Hernández y Mendoza (2018) plantea que son un conglomerado de actividades y labores que ejecuta el científico para recoger información con el fin de cumplir los objetivos y por ende confrontar las suposiciones o hipótesis. Por otro lado, tenemos a Muñoz (2015) hace referencia a los medios que valora el investigador con el propósito de aproximarse al fenómeno de interés y obtener información sobre ellos. Para el estudio fueron dos cuestionarios que fue elaborado por Rensis Likert (1932) según Hernández y Mendoza (2018) lo conceptualiza como un grupo de premisas que se expresan en afirmaciones para evaluar el grado conforme a tres, cinco o siete rangos que viene de mayor a menor o viceversa.

Formato técnico del instrumento para medir el clima organizacional

Nombre: Cuestionario sobre clima organizacional

Autor: Litwin y Stringer

Adaptado por: Lanegra Maturrano Danitza Raquel

Contenido: el cuestionario consta de 27 ítems los cuales miden las 9 dimensiones de la variable quedando de la siguiente manera

Formato técnico del instrumento para medir el desempeño laboral

Nombre: Formulario sobre desempeño laboral

Autor: Díaz, Gaviria (2013)

Modificado por: Lanegra Maturrano Danitza Raquel

Contenido: el cuestionario consta de 15 ítems los cuales miden las 3 dimensiones de la variable quedando de la siguiente manera: competencia cognitiva, competencia actitudinal y social; y competencia de capacidad técnica.

Validez de los instrumentos

Sobre la base de Hernández y Mendoza (2018), señala que la validez de un instrumento depende de la efectividad en que la herramienta mide lo que pretende medir. Cabe señalar que para la presente investigación se empleó la validez de

contenido dada por expertos que fueron tres conocedores en el tema de cada variable de estudio, concluyendo con una calificación de que es aplicable. La validación de los instrumentos fue dada por los expertos la Doctora Tamara Pando Ezcurra, Licenciada Doris Rojas Baldean y la licenciada rosario Ramírez Sulca la cual evalúa la coherencia relevancia y pertinencia obteniéndose como resultado que el instrumento es válido. Así mismo si la evaluación es precisa, clara y sencilla, es decir es fácil de entender para el evaluado.

Confiabilidad de los instrumentos

Hernández y Mendoza (2018), los instrumentos para encontrarle el indicador de fiabilidad se aplicó Alfa de Cronbach, este método es medir el nivel de fiabilidad de la escala el cual se pretende medir. Se obtuvo como resultado que los instrumentos tienen una alta confiabilidad, para ambos instrumentos; siendo el valor de 0.837 para clima organizacional y para el desempeño laboral el valor 0.841, por lo tanto, se encontraron listas para ser aplicados.

3.5 Procedimientos

Se inició el estudio de investigación con la recopilación de las fuentes de datos el sistema a seguir es la elaboración del marco de referencias; el siguiente paso es la parte de la metodología, también se procedió a validar los instrumentos por juicio de expertos, se aplicaron una encuesta y un cuestionario de manera presencial a las 76 enfermeras del servicio de neonatología. Por consiguiente, apoyándose del software y SPSS fueron procesados, posteriormente las interpretaciones de los resultados logrados y finalmente la expresión con precisión de los resultados obtenidos y luego de estas terminar por las recomendaciones.

3.6 Método de análisis de datos

Las bases de las cifras obtenidos lo procesaron apoyándose del sistema informático SPSS23, para la parte descriptiva presentados en tablas, figuras representadas en porcentajes, así mismo por la naturaleza del vacante uso Rho Spearman. Se determinó la relación de ambas variables.

3-7 Aspectos éticos

En lo que respecta a los principios se consideraron a la confidencialidad y al resguardo de toda la información obtenida por tratarse de un estudio de investigación, así mismo se mantendrá de forma anónima las encuestas realizadas a cada trabajador enfermero. Del mismo modo toda referencia y cita se realizará según modelo de normas APA.

IV. RESULTADOS

4.1 Descripción de resultados

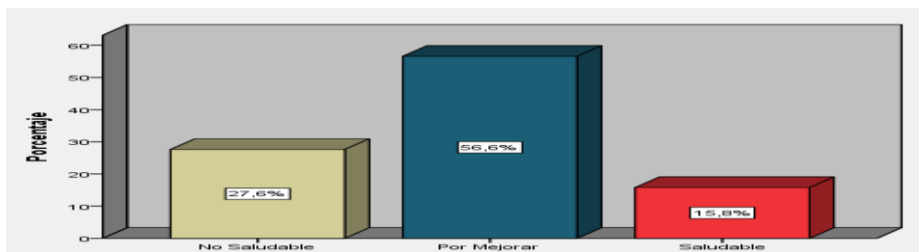
Tabla 1

Niveles de la variable clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Saludable	21	27,6
	Por Mejorar	43	56,6
	Saludable	12	15,8
	Total	76	100,0

Figura 2

Porcentajes de la Variable Clima Organizacional



Los datos presentados en la tabla y la figura permiten afirmar que del 100% de las personas encuestadas, el 27,6% manifiesta que no es saludable el clima organizacional; mientras que para el 56,6% considera por mejorar y el 15,8% es saludable.

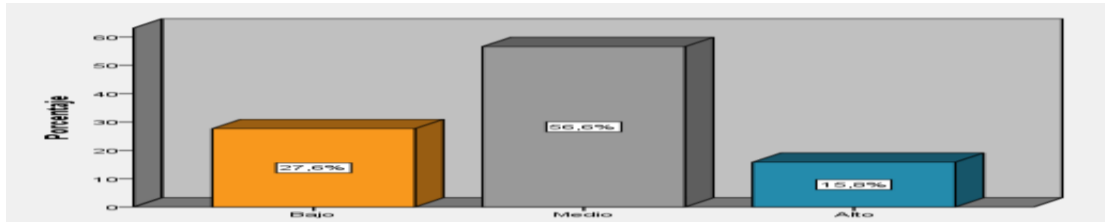
Tabla 2

Niveles de la variable desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	21	27,6
	Medio	43	56,6
	Alto	12	15,8
	Total	76	100,0

Figura 3

Porcentajes de la Variable Desempeño Laboral



Según la información presentada en la tabla y figura nos evidencian que del 100% de las personas encuestadas, el 27,6% manifiesta que está en un nivel bajo rendimiento laboral de equipo de neonatología Hospital María Auxiliadora; mientras que para el 56,6% considera en nivel medio y el 15,8% es un nivel bajo.

4.2 Contrastación de hipótesis

Se tomara en consideracion lo siguiente

Prueba de Hipótesis general

Se efectúa mediante las hipótesis estadísticas siguientes:

H_a: Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de enfermeras, área neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017.

Tabla 3

Conexión entre clima organizacional y desempeño laboral

		clima organizacional		desempeño laboral
Rho Spearman	Clima organizacional	coeficiente de correlación	1,000	,754**
		Sig. (bilateral)		
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.	,000
		Sig. (bilateral)		
		N	76	76
		Coeficiente de correlación	,754**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	76	76	

** Conexión es significancia en el nivel (2 colas)

Se percibe en la tabla 3, se demuestra la conexión entre las variables clima organizacional y el desempeño laboral al encontrarse con una conexión =754** además un $\alpha < 0,05$; la cual se aprueba la suposición alterna donde se determinó una correspondencia elocuente entre clima organizacional y desempeño laboral del profesional enfermero de neonatología del Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017.

Prueba de Hipótesis específica 1

H_a: Existe relación entre el clima organizacional y las competencias cognitivas de las enfermeras, área neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017

H₀: No existe relación entre el clima organizacional y las competencias cognitivas de las enfermeras, área neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017.

Tabla 4

Correlacion entre la variable clima organizacional y las competencias cognitivas

			Clima organizacional	Competencia cognitivas
Rho Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	,744**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	76	76
	Competencias cognitivas	Coefficiente de correlación	,744**	1.000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	76	76

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01(2 colas)

En la tabla 4, los datos muestran conexión entre las variables clima organizacional y competencia cognitiva donde se encontró como coeficiente de correlación=744** además de un $\alpha < 0,05$, se rechazó la suposición nula y se aprobó la suposición alterna donde se afirmó la correspondencia entre el clima organizacional y las competencias cognitivas de las enfermeras, area neonatologia, Hospitaal Maria Auxiliadora,Lima,2017.

Prueba de Hipótesis específica 2

H_a: Existe relación entre clima organizacional y las competencias actitudinales y sociales de las enfermeras, área neonatología, Hospital María Auxiliadoras, Lima, 2017

H₀: No existe relación entre el clima organizacional y las competencias actitudinales y sociales de las enfermeras, área neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017.

Tabla 5

Correlacion entre la variable clima organizacional y las competencias actitudinales y sociales

		Clima Organizacional		
			Competencias actitudinales	
Rho Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,681**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	76	76
	Competencias actitudinales	Coeficiente de correlación	,681**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	76	76

** .La correlación es significativa en el nivel 0,01(2 colas)

Según los valores obtenidos detallan que existen conexión entre el clima organizacional y la competencia cognitiva al encontrarse como coeficiente de correlación = 681** además de obtenerse un $\alpha < 0,05$ por ende se resiste la suposición nula y se admite la suposición alterna donde señala que se evidencia correlación entre el clima organizacional y las competencias actitudinales y sociales de las enfermeras, área neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017.

Prueba de hipótesis específica 3

H_a: Existe relación entre el clima organizacional y las competencias capacidad técnica de las enfermeras, del área de neonatología, Lima, 2017.

H₀: No existe relación entre el clima organizacional y las competencias de capacidad técnica de las enfermeras, área de neonatología del hospital María Auxiliadora, Lima, 2017.

Tabla 6

Correlación entre la variable clima organizacional y las competencias de capacidad técnica

			Clima Organizacional	Competencias de capacidad técnica
Rho Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación Sig., (bilateral)	1,000	,675**
		N	76	76
	Competencia de capacidad técnica	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,675**	1,000
		N	76	76

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01(2 colas)

Demuestran la información que existe conexión entre el clima organizacional y la competencia capacidad técnica, al encontrarse como coeficiente de correlación =675**ademas de abstenerse un $\alpha < 0,05$, la cual se expulsó la suposición nula y se admite que existe relación entre el clima organizacional y las competencias de capacidad técnica de las enfermeras, área neonatología del Hospital María Auxiliadora, Lima,2017.

V. DISCUSIÓN

Referente a la suposición general si existe conexión entre clima organizacional con el desempeño laboral de las enfermeras del área de neonatología del Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017, según los datos obtenidos como coeficiente de correlación = 0.754** y además de obtenerse un $\alpha < 0.05$ la cual muestran que se percibe correspondencia en ambas variables, clima organizacional y desempeño laboral, es decir es significativamente positiva; cabe mencionar también que del 100% de las personas encuestadas pues el 27.6% manifiesta que no es clima organizacional saludable; mientras que para el 56.6% considera por mejorar y el 15.8% es saludable. Así mismo para el desempeño laboral se muestra un resultado donde el 27.6% manifiesta un nivel bajo de desempeño laboral de las enfermeras del hospital María Auxiliadora, mientras que para el 56.6% considera en nivel medio y el 15.8% es un nivel bajo.

Al respecto con lo que menciona a Puitiza (2020) sobre clima organizacional de los trabajadores del Microred Bagua Grande donde sus valores obtenidos fueron considerados como regulares un 46.7%, un 28.3% inadecuado y un 25.0% lo considero adecuado, coincidiendo que ambos estudios si se correlacionan significativamente las variables clima organizacional y desempeño laboral. Por otro lado el estudio de Ramos (2019) afirma que la variable clima organizacional consiguió un rango aceptable con un 51.4%, así mismo el 25.2% consiguió un rango eficiente y el 17.1% un rango deficiente del 100% de los trabajadores encuestados del hospital San Juan Bautista de Huaral. y su desempeño laboral el 44.1% es aceptable, el 38.7% es logro eficaz y el 17.1% es deficiente, concluyeron que si existe concordancia positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral con una spearman = 0.489. muestra similitud con el trabajo realizado.

Así mismo el estudio de Bazalar (2020) el autor enfatizó su resultado donde las variables tienen significancia entre ambiente organizacional, satisfacción laboral y desempeño laboral, ante esto en la pruebas de hipótesis entre clima organizacional y desempeño laboral, el autor demostró específicamente no se relacionan estas dos variables el cual lo probó mediante coeficiente de tau-b de Kendall donde fue de

$0.147 > \alpha = 0.05$. A comparación del presente estudio donde si hubo un significancia positiva entre las variables de estudio dando un valor de coeficiente de cronbach de $0.754 < \alpha = 0.05$.

Resultado similar es el de Jimenez (2019) donde se pudo resaltar sus resultados con respecto al clima organizacional fue de 65.8% de los trabajadores encuestados expresaron que es bueno, el 31.5% es regular y el 2.7 % es deficiente y además con el desempeño laboral se manifestaron estos resultados productos de dicha encuesta realizada a los trabajadores de la Clinica San Bartolome fue de 60.3% consideran un desempeño laboral bueno y el 37% dijeron que fue regular y finalmente el 2.7% es deficiente el desempeño laboral, respecto a esto obtuvo además un spearman de 0.635 dando como conclusión que el clima organizacional se vincula elocuentemente con el desempeño laboral. Pero no ocurre lo mismo con el estudio de Quinde (2019) donde sus valores según las encuestas arrojaron que el 73.6% esta por mejorar, el 10.9% es no saludable y el 15.5% es saludable, en cuanto al desempeño que muestran dichos trabajadores fueron los siguientes en un nivel alto el 91.8% , medio el 8.2% y con ningun caso en un nivel bajo, mediante el coeficiente de chi cuadrado pearson demostraron que no admite concordancia entre clima organizacional y desempeño laboral en los empleados de dicho centro de salud Catacaos. Ante este resultados pues demostraron que no hubo similitud de resultados con el trabajo realizado.

Al respecto Guerrero (2018) otros de los autores demostró que si percibe conexión positiva entre el clima organizacional y satisfaccion laboral pues utilizó el esquema de Litwin Stringer en su estudio dio como valores que un 64.7% tiene un clima adecuado , el 33.3% un clima medianamente adecuado y un valor de 2% es un clima inadecuado, con lo que respecta a la satisfacción laboral pues se encontró un 47% de insatisfechos laboralmente , siendo un 53% satisfechos dan como resultado que existe concordancia estadísticamente entre clima organizacional y satisfacción laboral con un $p=0.001$.

Además el estudio de Bermejo (2020) demostró además que existe conexión entre el entorno organizacional y el desempeño laboral del grupo humano de una asociación educativa demostrando un $r= 0.698$. Por otro lado Palacios(2019) establece mediante su nivel de correlación de 0.234, donde el clima laboralse vincula positivamente con el

desempeño laboral de los trabajadores administrativos de Malabi, así llegaron a coincidir con este estudio realizados en el Hospital Maria auxiliadora donde establece que si existe correspondencia entre dichas variables con su coeficiente de correlacion de 0.754.

Por otra parte el estudio de Medina- Gicomozzi (2019) donde usó Rho de Spearman en ambos lugares de estudio, donde representaron un puntaje total de 0.636 dando un resultado significativo. De igual similitud encontramos en trabajo realizado por Berberoglu (2018) donde también concluyo en su trabajo que hubo un nexo significativo entre clima organizacional y desempeño laboral basado en un análisis de correlación 0. 671. Otro estudio de resultado similar fue el de Alvis (2020) enfocado a señalar la conexión entre clima organizacional desempeño laboral donde concluyó que si hubo correspondencia positiva entre las variables estudiadas.

Con respecto a la primera suposición especifica demostraron que percibe correspondencia relevante entre el clima organizacional y las competencias cognitivas que fue demostrado por un coeficiente de correlación de 0.744 y un $\alpha=0.05$ corroborando con el autor Gaviria (2013) en su cuestionario de desempeño laboral donde menciona que se debería a que el personal se encuentra capacitado profesionalmente, brinda una atención especializada de acuerdo a las necesidades de sus pacientes según patologías.

Con respecto a la segunda hipótesis especificas demostraron que existe correlación expresiva entre el ambiente organizacional y las competencias altitudinales y sociales al encontrarse como coeficiente de correlación 0.681; Gaviria (2013) hace referencia en ello al comportamiento, mantiene una buenas relaciones interpersonales entre paciente –familia, respeta los principios éticos , brinda soporte emocional a la familias de los pacientes, considera además que es necesario mejorar la comunicación, todo ello beneficia a la organización.

Así mismo la tercera hipótesis específica donde quedó demostrado que el clima organizacional se vincula con las competencias de capacidad técnica al encontrarse como coeficiente de correlación de 0.675, además de obtenerse un $\alpha= 0.05$, mediante

el cual se obtuvo que si existe concordancia entre clima organizacional las competencias de capacidad técnica hecho que quedó demostrado según el cuestionario de Gaviria (2013) donde se corroboró que las personas realizan sus funciones o tareas teniendo prioridad en la emplear medidas preventivas, se consideran los conocimientos sobre técnicas para determinados procesos tanto a la hora de atender al paciente como en lo concerniente a medidas de asepsia.

Es necesario mencionar que el estudio se realizó en base a sus dimensiones planteadas por Litwin y Stringer (2013) a la estructura como dimensión del clima organizacional que del 100% de las personas encuestadas, el 39,5% manifiesta que no es saludable la dimensión estructura; mientras que para el 50% considera por mejorar y el 10,5% es saludable. En comparación al estudio de Guerrero, E., y Nieto, N. (2018) donde manifestó que la dimensión estructura del clima organizacional, del 100% del personal de enfermería el resultado fue que el 44% muestran satisfacción y el 56% mostraron insatisfacción. Este resultado comparativo entre ambos estudios según el enfoque de Litwin Stringer (2013) manifestó que la dimensión estructura se basa en reglas, en políticas y el conocimiento sobre la estructura del hospital dando por concluido que en el hospital María auxiliadora en el servicio de neonatología demostró que aún hay un 50% por mejorar, esto debido al hacinamiento entre áreas, aumento de flujo de pacientes.

Así mismo con respecto dimensión responsabilidad del clima organizacional; mientras que para el 46,1% considera por mejorar, el 42.1% no es saludable y el 11,8% es saludable. Igual similitud fue el estudio de Guerrero y Nieto (2018) con sus resultados que el 54.5% estuvieron satisfechas y el 45.5% estuvieron no satisfechas, esto se debe a que la jefa del servicio nos supervisa constantemente nuestras labores, y nos designa funciones a cada coordinadora de grupo de rotación. Para la tercera hipótesis específica consideraron que el 47.4% manifiesta que no es saludable la dimensión recompensa, mientras que para el 31% considera por mejorar y el 21.1% es saludable, esto se debería porque en la institución no hay ascensos, ni incentivos que ayuden al personal a motivarlo en sus actividades.

Una de las dimensiones con respecto al clima de una institución encontramos a la recompensa que según los datos presentados en este documento el 47.4%no es saludable, mientras que el 31.6% considera que es mejor y el 21.1% es saludable, no obstante el estudio de Chiquinta (2017),nos da a conocer el clima se proyecta a planes de mejora, estrategias motivadoras con el fin que los trabajadores realicen sus actividades con éxito al logro de sus objetivos y sean recompensados, en esta dimensión no se cumple comparándolo con el presente trabajo esto debido a que en la institución es la debilidad de realizar un incentivo por algún mérito obtenido, es la carencia de tener un plan de mejora donde considere la consideración e identificación de su personal sobre un resultado favorable.

Con referencia a la dimensión que comprende del clima se menciona al de relaciones que informó este estudio es que el 40.8%lo considera como no saludable, mientras que el 43.4% considera que por mejorar y el 15% es saludable de esta manera podemos considerar que las relaciones del grupo colectivo que labora en dicho nosocomio tiene la oportunidad de mejorar esas relaciones ya que son indispensables para llevar un buen clima laboral y por ende mejorara en su desempeño laboral así como lo menciona los autores Pereira y Solís (2019) donde la base de toda organización es conocer sobre como es el interactuar de sus colaboradores, un entorno que llene de aspiraciones , sueños, de empatía, y a su vez los incentiva a que se concentren en obtener resultados excelentes.

Por consiguiente, al documento en estudio se mencionó que el 42.1%manifiesta que no es saludable, mientras que el 39.5% considera por mejorar y un 18.4% es saludable la dimensión estándares del clima organizacional donde el trabajo se ve reflejado en un tiempo establecido, es necesario mencionar el estudio algo similar de Jiménez y Echevarría (2021)donde las habilidades de desempeñarse en el campo de la salud es fundamental determinar el tiempo , cuyo propósito es realizar una buena toma de decisiones entre lo que es decidir y actuar para lograr su resultado esperado que es el cumplimiento de metas.

Cabe destacar que el conflicto como dimensión del clima organizacional por los datos obtenidos menciona que el 40.8% lo considera no saludable, mientras que el

42.1% lo menciona como por mejorar y el 17.1% es saludable, los conflictos en toda institución persisten debido a las diferencias de opiniones. Algo semejante ocurre con el análisis de Schneider y Hall (1982) donde detecta los factores que existen en un entorno laboral, conociendo estos factores permite generar una reacción o actitudes dentro de la organización, generando un ambiente organizacional que puede ser bueno o malo de acuerdo a los resultados. Así mismo con respecto a la dimensión donde el colaborador se identifica con la institución presentaron datos similares en cuanto a que un 39.5% lo considera no saludable, mientras que un 40.8% lo considera por mejorar y el 19.7% es saludable; es necesario señalar lo referido por los autores Iglesias et al. mencionan que el clima organizacional radica su importancia en las actitudes, identificación y las percepciones que tiene los usuarios en las empresas evidenciando que una buena gestión conlleva a una buena indemnización del usuario.

El aporte que contribuye Chavarría y Vargas (2020) nos manifiesto que un clima laboral radica su prioridad en saber conocer las percepciones que tienen los usuarios en base a sus tareas establecidas, en su entorno y a la forma de adaptarse entre ellos. comparando con Atiquipa y James (2017), donde el entorno laboral, los integrantes perciben el ámbito en el cual se desempeñan y su apreciación va a influir en sus conductas dentro de la organización. De acuerdo a lo mencionado cada asociación debe evaluarse periódicamente para detectar las dificultades y puedan lograr un rendimiento productivo, desempeñándose correctamente en sus funciones asignadas.

Así mismo de igual similitud Berberoglu (2018) destaca que para tener un apropiado clima depende de la capacidad para familiarizarse a las transformaciones que ocurren en su lugar de trabajo, cumplir con las actividades del puesto laboral, demostrando que sean más competitivos en su organización y lograr resultados favorables.

VI. CONCLUSIONES

Ante los objetivos propuestos se recolectaron los datos los cuales fueron procesados y analizados concluyendo que

Primero: De acuerdo con los resultados reflejan que hay una asociación conveniente entre clima organizacional y desempeño laboral que demuestran las enfermeras de la institución lo demostró utilizando coeficiente Spearman donde el resultado fue de 0.754.

Segundo: De acuerdo con los resultados del primer objetivo específico se precisó una conexión relevante entre clima organizacional y las competencias cognitivas que demuestran las enfermeras, de neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017, interpretándose con una correlación de un 0.744 $p= 0.00$

Tercero: De acuerdo al segundo objetivo específico se determinó una conexión positiva y significativa entre clima organizacional y las competencias actitudinales y sociales que tienen las enfermeras, de neonatología del Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017, con una correlación de 0.681.

Cuarto: De acuerdo al objetivo específico tercero se demostró una conexión positiva entre el clima organizacional y las competencias técnicas que demuestran las enfermeras, de neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017 con una correlación de 0.675.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: A los directivos del hospital es necesario que se genere estrategias de motivación al trabajador como talleres para que el personal se sienta motivado del trabajo que realiza y de esta manera su desempeño sea el óptimo para poder brindar un mejor servicio.

Segundo: Brindar capacitaciones actualizadas a las enfermeras las cuales sean con temas propuesto por ellas mismas de acuerdo a las necesidades presentadas para que todo ello se refleje en un dominio cognitivo de su desempeño laboral.

Tercero: A los directivos del hospital reforzar la comunicación y el dialogo para mejorar las relaciones entre ellos y sus trabajadores, pero también ello se debe dar entre las mismas enfermeras ello ayudara a que emocionalmente se sientan en un ambiente agradable para desarrollar el máximo de sus potencialidades a la hora de realizar su trabajo.

Cuarto: A los directivos brindar actualizaciones en todo lo concerniente a procedimientos que deben realizar las enfermeras en el área donde laboran para que de esta manera el usuario perciba de ella un dominio, seguridad en el proceso que está realizando la enfermera con el niño.

REFERENCIAS

- Atiquipa, L. y Jaimes, F. (2017). *Clima laboral en relación al desempeño laboral en el Centro Materno Infantil Dr. Enrique Martín Altuna., Puente Piedra.* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. <http://hdl.handle.net/20.500.12692/14257>.
- Albín, Z. (2020). *Revisión Documental Clima Organizacional y Desempeño en los trabajadores entre 2010 y 2020 en países latinoamericanos* [Tesis de maestría, Universidad Antonio Nariño]. Repositorio institucional. <https://repositorio.uan.edu.co/handle/123456789/2122>
- Araya, S. y Medina-Gicomozzi, A. (2020). Satisfacción Laboral y Clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista Médica de Risaralda*,25(2). <https://doi.org/10.22517/25395203.19311>
- Bazalar, M. (2020). *Clima Organizacional, Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Universidad del Callao* [Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/49795>
- Bautista, R., Cienfuegos, R. y Aguilar, E. (2019). El Desempeño Laboral como una Perspectiva Teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado.* 7,109-121. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public

hospitals. *BMC Health Services Research* 18,399.

<http://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>

Bermejo, A. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral en una institución educativa de Guayaquil* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/48872>

Burga, G. y Wiese, S. (2018). *Motivación y Desempeño Laboral del personal Administrativo en una empresa Agroindustrial de la Región Lambayeque* [Tesis de maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio Institucional. <http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM>

Carrillo, G. (2020). *Análisis teórico conceptual de los modelos de Gestión del Talento Humano en los procesos de Reclutamiento y Selección.* [Tesis de maestría, Universidad Escuela de Administración de Negocios]. Repositorio de la Universidad. <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/10060/CarrilloGiovanni2020.pdf?sequence=1>

Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el Sector Público. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 2019-7168. 9(1). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221971682018000100003&lng=es&tlng=es.

Chavarría, B. y Vargas, P. (2020). Una Herramienta para medir Clima Organizacional: Cuestionario de Litwin Stringer. 28

<https://repositorio.uc.cl/handle/11534/6158>

Chávez, Y. (2019). *Relación entre Clima Organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Jorge Basadre 6048, Villa El Salvador, Perú.* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV

<http://hdl.handle.net/20.500.12692/41029>

Chiang, M. y San Martín, N. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Cinecia y trabajo* 17 (54) <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano el Nuevo Papel de los Recursos Humanos en las Organizaciones.* Editorial McGraw-Hill.

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>

Chiavenato, I. (2007). *Introduction to the general theory of administration.* Recovered from:

<https://naghelsy.files.wordpress.com/2016/02/introduccion-a-la-teoria-general-de-la-administracion-7ma-edicion-idealberto-chiavenato.pdf>

Chiquinta, G. (2017). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de las enfermeras en el servicio de Emergencia del Hospital Regional de Lambayeque-Chiclayo.*

[Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional
<http://hdl.handle.net/20.500.12692/8473>.

Cristóbal, E. (2019). Labor stress and its influence in the performance of workers/ El estrés Laboral y su influencia en el Desempeño Laboral, *Gestión en el tercer milenio*, 22(44), 115.

<https://link.gale.com/apps/doc/A629969756/AONE?u=univcv&sid=bookmark-AONE&xid=a268fa81>

Díaz, I. y Gaviria, K. (2013). *Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de enfermería del hospital II-2 Tarapoto* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Martín]. Repositorio Institucional

<https://hdl.handle.net/11458/1264>

Forehand, G. & Gilmer, B. (1964). Environmental Variation in studies of organizational behavior Psychological Bulletin.

<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0045960>

García, A. (2020). *Propuesta de Plan de mejora del Clima Organizacional en el personal del servicio de traumatología del Hospital III Essalud, Chimbote*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/53862>

García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual *Cuadernos de Administración* Universidad del Valle Cali, Colombia 42, 43-61

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452009000200004

Gonzales, S. (2019). Buen clima laboral: ¿Cómo lo conseguimos y que hacer para mantenerlo? <https://www.afphabidad.com.pe>

Guerrero, E. y Nieto, N. (2018). *El clima organizacional desde el enfoque de Litwin y Stringer en relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el Hospital Cayetano Heredia*. [Tesis de maestría, Universidad Privada Norberth Wiener]. Repositorio de la Universidad <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/2936>

Guzman, L.& Alvarez, W. (2019) Organizational climate and impact on the achievement of institutional objectives in public organizations. *Publisher: Opuntia Brava* 11 (4), 233-248 <http://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/opbrv11&div=158>

Grijalva, M., Guamán. y Castro, J. (2019). Desempeño Laboral como vector ocupacional, *Revista mktDescubre-ESPOCH FADE*, 22-30 <http://dspace.esPOCH.edu.ec/handle/123456789/13750>

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial McGraw-Hill interamericana Editores, S. A. de C.V. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/investigacion.pdf>

Iglesias, A., Torres, J. y Pérez. Y. (2020). Estudios de Clima Organizacional: *Revisión Integrativa* Editorial Medí Sur18(6),1189-1197

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

Iglesias, A. & Torres, J. (2018). An approach to organizational climate. *Revista Cubana de Enfermería*,34(1), e1257.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000100016&lng=es&tlng=en.

Jiménez, A. y Echevarría, S. (2021). Revisión desde el Desempeño Laboral al Vínculo con Enfermería. *Horizonte de Enfermería*32(2),177-191.

https://doi.org/10.7764/Horiz_Enferm.32.2.177-191

Litwin, G. y Stringer, R. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización, *Revista Cubana de Salud Pública*, 2013,389

<http://scielo.sdl.cu/pdf/rcsp/v39n2/spu17213.pdf>

Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). *Administración del Personal en el Sector Público*. México: ELIAC.

<https://www.worldcat.org/title/administracion-del-personal-en-el-sector-publico-contextos-y-estrategias/oclc/1045712252>

- Lluncor, M., Cacho, A., Zegarra, W. y Olano, D. (2021). El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. *Revista Científica Pakamuros*, 9(1), 12-20. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.159>
- Martínez, R. (2018). Personnel management and human resources. Recovered from: <http://www.researchgate.net/publication/31601149>
- Ministerio de Salud. Resolución Ministerial N° 623-2008/MINSA. Resolución Ministerial que aprueba los Documentos Técnicos *Plan para el Estudio del Clima Organizacional 2008-2011 y Metodología para el Estudio del Clima Organizacional*. Diario oficial El Peruano, 11 de setiembre de 2008. http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf
- Mora, J. y Mariscal, R. (2019). Correlación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño. *Revista Dilemas Contemporáneos Laboral Educación, Política y Valores*. VII 100. <https://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/download/3134/3123/>
- Muñoz, C. (2015). Metodología de la Investigación. *Oxford University Press México*, S.A. <https://cordalancash.com/wp-content/uploads/2019/08/56-Metodologia-de-la-inmvestigacion-Carlos-I.-Muñoz-Rocha.pdf>
- Palacios, D. (2019). *Clima organizacional y su influencia en el Desempeño Laboral del personal administrativo de los Distritos de Salud Pública de la Provincia de Marabí- Ecuador*. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos] <http://hdl.net/20.500.12672/10989>

- Pedraza, N. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9-23.
<https://dx.doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Penachi, M. (2019). Clima organizacional y Desempeño Laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil. *Revista Gestión en el Tercer Milenio*, 85-93
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/citacionstylelanguage/get/acm-sig-proceedings?submissionId=17314>
- Pereira, S. y Solís, M. (2019). Factores del clima organizacional: (Caso: Instituciones educativas de San Carlos). *Revista Cientific*, 4, 95–115.
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.6.95-115>
- Puitiza, C. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la microred de Bagua Grande en Perú* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza]. Repositorio de La Universidad
<http://repositorio.unrtm.edu.pe/handle/UNTRM/2305>
- Quinde, Y. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral, en los trabajadores del establecimiento de salud I-4 Catacaos Piura*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Piura]. Repositorio de la Universidad
<http://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/2792>
- Ramos, M. (2019). *Organizacional y desempeño profesional del personal de salud del hospital San Juan Bautista-Huaral*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional

José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio de la Universidad
<http://repositorio.unifsc.edu.pe/handle/UNJFSC/436>

Riera, A., Vera, F. y Mariscal, Z. (2020). Variables significativas en el Desempeño Laboral: Un análisis cuantitativo. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. 7, 1-12, 12.
<http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com>

Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Editorial Pearson México.

<https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Comportamiento-Organizacional-Teoria-y-Practica-Stephen-Robbins-7ma-edici%C3%B3n.pdf>

Ruiz, A., Ruiz, y Ruiz, N. (2017). *Test de Clima Laboral CL-RG*. Perú. Editorial universidad César Vallejo. <https://libut.pe/libro/test-de-clima-laboral-cl-rg/>

Tuesta, J., Cárdenas, M., Santos, R. y Morante, M. (2021). Desempeño Laboral en entidades públicas peruanas: Impacto Salarial, antigüedad y nivel académico. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95), 629-641

<http://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.12>

Vera, R. (2018). *Evaluación del Desempeño por competencias e implementación para el personal de línea de una empresa*. [Tesis de maestría. Universidad Abierta Interamericana]

<https://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC130866.pdf>

Vera, N. y Suárez, A. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1),180-186.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202018000100180&lng=es&tlng=es.

Vroom, V. y Deci, E. (1974). *Motivación y Alta Dirección*. Editorial Trillas S.A. México
<https://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=5961>

ANEXOS

ANEXO N°1: Operacionalización de variables

Tabla 1 Operacionalización de la variable clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala valorativa	Niveles rangos	y
Estructura	<i>Rigidez</i>	1,2,3	<i>Nunca</i>	<i>Saludable</i>	
			(1)	(82 -108)	
	<i>-Reglas</i>		<i>Casi nunca</i>	<i>Por mejorar</i>	
	<i>-Forma de organización</i>		(2)	(55 -81)	
Responsabilidad	<i>Libertad en la toma de decisiones</i>	4,5,6	<i>A veces</i>		
	<i>-Control de los trabajadores</i>		(3)	<i>No saludable</i>	
Recompensa	<i>-Estimulo</i>	7,8,9	<i>Casi siempre</i>	(27 -54)	
	<i>-Política de incentivos</i>		(4)		
Desafío	<i>-Aceptación de retos</i>	10,11,12	<i>Siempre</i>		
	<i>-Percepción de la organizacional</i>		(5)		
Relaciones	<i>-Relaciones interpersonales</i>	13,14,15			
Cooperación	<i>-Trabajo en equipo</i>	16,17,18			
Estándares	<i>-Forma de manejo de la institución</i>	19,20,21			
	<i>-Normas de rendimiento</i>				
Conflicto	<i>-Aceptación de los miembros de la organización</i>	22,23,24			
Identidad	<i>Sentimiento de pertenencia a la organización.</i>	25,26,27			

Tabla 2: Operacionalización de la variable clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala valorativa	Niveles y rangos
Competencia cognitiva	-Información adquirida	1,2,3,4,5	<i>Nunca</i> (1)	Alto (46 -60)
Competencia actitudinal y social	-Comportamiento -Conducta	6,7,8,9,1,11	<i>Casi nunca</i> (2)	Medio (31 -45)
Competencia de capacidad técnica	- desempeño técnico	12,13,14,15	<i>A veces</i> (3) <i>Casi siempre</i> (4) <i>Siempre</i> (5)	Bajo (15 - #0)

ANEXO N°2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Variable: Clima organizacionl							
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y rango
¿Cómo se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral de las enfermeras, del área de neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017?	Determinar la relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral de las enfermeras, del área neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017	Existe relación entre el clima organizacional con el desempeño laboral de enfermeras , área neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017	Estructura	<i>Rigidez</i> <i>-Reglas</i> <i>-Forma de organización</i>	3	Nunca	Saludable Por mejorar No saludable
			Responsabilidad	<i>-Libertad en la toma de decisiones</i> <i>-Control de los trabajadores</i>	3	Casi nunca	
			Recompensa	<i>-Estimulo</i> <i>-Política de incentivos</i>	3	A veces	
			Desafío	<i>Aceptación de retos</i>	3	Casi Siempre	
			Relaciones	<i>-Percepción de la organizacional</i>	3		
			Cooperación	<i>-Relaciones interpersonales</i>	3	Siempre	
			Estándares	<i>-Trabajo en equipo</i>	3		

			Conflicto	-Forma de manejo de la institución -Normas de rendimiento	3				
			Identidad	-Aceptación de los miembros de la organización Sentimiento de pertenencia a la organización	3				
			Variable: Desempeño laboral						
PROBLEMAS ESPECÍFICOS			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	N	NIVEL R rango	
¿Cómo se relaciona el clima organizacional y las competencias cognitivas de las enfermeras, del área neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017?	Conocer la relación entre el clima organizacional y las competencias cognitivas de enfermeras, área neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017.	Existe relación entre el clima organizacional y las competencias cognitivas de enfermeras, área neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017.	Competencia cognitiva	-Información adquirida	5	Nunca	Alto		
¿Cómo se relaciona el clima organizacional y las competencias actitudinales y sociales de las enfermeras, del	Establecer la relación entre el clima organizacional y las competencias actitudinales y sociales	Existe relación entre el clima organizacional y las competencias actitudinales y sociales de enfermeras, área				A veces	Medio		
						Casi	Bajo		

<p>área neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional y las competencias de capacidad técnicas de las enfermeras, del área neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017?</p>	<p>de las enfermeras, del área neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017.</p> <p>Evaluar la relación entre el clima organizacional y las competencias de capacidad técnicas de las enfermeras, del área neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017.</p>	<p>neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017.</p> <p>Existe relación entre el clima organizacional y las competencias de capacidad técnicas de enfermeras, área neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017.</p>	<p>Competencia actitudinal y social</p> <p>Competencia de capacidad técnica</p>	<p>-Comportamiento -Conducta</p> <p>-Desempeño técnico</p>	<p>5</p> <p>5</p>	<p>Siempre</p> <p>Siempre</p>	
--	--	--	---	--	-------------------	-------------------------------	--

ANEXO N° 3

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

***INSTRUCCIONES:**

Sr. Enfermero(a) en condición de encuestado las preguntas que a continuación se te presentan tienen como objetivo principal conocer tus opiniones sobre el tema de estudio: **“Clima organizacional y el desempeño laboral en enfermeras, área neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017”**, para la cual esperamos que al emitir sus respuestas lo haga con la más absoluta sinceridad y responsabilidad, especificando que la misma es anónima.

N°	Ítems					
	Dimensión estructura					
1	En el hospital las reglas está bien definidas					
2	Conozca las políticas generadas por el hospital					
3	En el hospital no siempre está bien claro quien toma las decisiones					
	Dimensión responsabilidad					
4	La dirección del hospital constantemente está vigilando las labores que realizamos					
5	En esta empresa hay poca confianza en la responsabilidad individual respecto del trabajo.					
6	En esta empresa los jefes dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer y se le deja al personal la responsabilidad sobre el trabajo específico.					
	Dimensión recompensa					
7	En el hospital existe un buen sistema de promoción para ascender					

8	En el ambiente del hospital existe muchísima crítica					
9	No existe en el hospital recompensas e incentivos al cumplir y superar las metas trazadas.					
	Dimensión Desafío					
10	Esta empresa se ha desarrollado porque se arriesgó cuando fué necesario.					
11	En esta empresa la toma de decisiones se hace en forma cautelosa para alcanzar los fines propuestos.					
12	La dirección de nuestra empresa está dispuesta a correr los riesgos de una buena iniciativa.					
	Dimensión Relaciones					
13	Es bastante difícil llegar a conocer a las personas					
14	En esta empresa la mayoría de las personas son indiferentes hacia los demás.					
15	Las relaciones entre personal y jefes tienden a ser agradables					
	Dimensión Cooperación					
16	La administración de nuestra empresa muestra interés por las personas, por sus problemas e inquietudes.					
17	En esta empresa cuando tengo que hacer un trabajo difícil , puedo contar con la ayuda de mi jefe y de mis compañeros.					
18	En esta empresa, se nos exige un rendimiento muy alto en nuestro trabajo.					
	Dimensión Estándares					
19	Si me equivoco, mis jefes ven mal las cosas					
20	La dirección transmite a sus trabajadores las aspiraciones que son planteadas por el hospital					
21	Cuando mi labor se sobrecarga o se torna difícil cuento con el apoyo de mis compañeros y jefes					

	Dimensión Conflicto					
22	En esta empresa no se toman en cuenta las distintas opiniones para llegar a un acuerdo.					
23	Las actitudes de nuestros jefes generan unidad y búsqueda de soluciones					
24	Lo mas importante en el hospital es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible					
	Dimensión Identidad					
25	Como trabajador me siento orgullosa de ser parte del hospital					
26	Hasta donde yo me doy cuenta existe lealtad hacia la empresa.					
27	En esta empresa la mayoría de las personas están más preocupadas de sus propios intereses.					

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
***INSTRUCCIONES:**

Sr. Enfermero(a) en condición de encuestado las preguntas que a continuación se te presentan tienen como objetivo principal conocer tus opiniones sobre el tema de estudio: **“Clima organizacional y el desempeño laboral en enfermeras, área neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017”**, para la cual esperamos que al emitir sus respuestas lo haga con la más absoluta sinceridad y responsabilidad, especificando que la misma es anónima.

Nº	Ítems					
	Dimensión competencia cognitiva					
1	¿Aplica sus conocimientos correctamente en la práctica de su servicio?					
2	¿Considera que los cuidados que brinda son los adecuados a la patología del paciente?					
3	¿Conoce plenamente los instrumentos y equipos necesarios para aplicarlos de la forma adecuada?					
4	¿Reconoce los síntomas y signos de las diferentes pacientes a su cargo?					
5	Valora y planifica los cuidados de enfermería de acuerdo a las necesidades de sus pacientes?					
	Dimensión competencia actitudinal y social					
6	¿Brinda soporte emocional a la familia de sus pacientes?					
7	¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes y equipo de trabajo?					
8	¿Respeta las decisiones y sugerencias de los demás personales que son parte del equipo médico de sus pacientes?					

9	Respetar la privacidad de la información sobre sus pacientes					
10	No brinda información del paciente a los familiares sin autorización médica					
	Dimensión competencia de capacitación técnica					
11	¿Verifica las indicaciones médicas antes de realizar un procedimiento?					
12	¿Prepara el material y equipo necesario antes de cada procedimiento?					
13	Practica normas de bioseguridad					
14	Realiza la higiene respectiva antes de realizar un procedimiento					
15	Aplica medidas de prevención para evitar agravar la situación de sus pacientes					

“Recuerda que únicamente eres capaz de llegar hasta donde luchas para llegar”.

ANEXO N°5: Confiabilidad de los instrumentos

Piloto de la variable clima organizacional

	P 1	P 2	P 3	P 4	P5 6	P 7	P 8	P 9	P1 00	P1 11	P1 12	P1 3	P1 14	P1 15	P 6	P1 7	P1 8	P1 9	P2 0	P2 1	P2 2	P2 3	P2 4	P2 5	P2 6	P 2 7	
1	3	4	3	3	4	2	4	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	2	4	3	4	3	4	3	2
2	4	2	1	4	4	2	2	1	2	4	1	2	2	1	2	1	3	1	3	3	4	4	3	1	3	1	2
3	3	4	4	1	4	1	3	3	3	3	4	4	1	4	2	4	3	4	1	1	2	4	2	3	1	3	3
4	3	4	2	4	3	3	2	3	1	1	3	1	2	3	3	4	4	3	3	1	3	4	4	2	2	4	4
5	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2
6	1	2	1	2	3	2	3	3	2	1	4	1	3	2	4	2	1	2	4	1	2	4	1	2	2	1	4
7	3	2	4	2	3	4	4	3	3	2	4	3	4	3	3	2	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	3
8	2	3	2	4	2	1	4	1	2	1	1	3	4	4	4	4	1	1	1	3	2	3	3	2	4	1	4
9	4	3	1	4	1	2	3	3	2	1	4	1	4	4	2	4	2	4	4	1	4	4	3	3	1	4	1
10	2	1	3	3	2	1	3	2	1	1	2	3	1	3	2	1	2	2	3	2	1	3	2	1	2	1	3
11	2	2	4	4	2	1	2	1	3	1	1	1	3	3	4	2	3	2	1	4	2	4	1	4	4	4	3
12	2	3	3	4	2	4	4	4	1	2	4	2	4	1	1	3	4	1	1	3	2	3	1	1	1	3	4
13	3	3	4	4	2	3	4	4	2	3	3	2	3	4	4	4	2	3	3	2	4	2	4	3	4	3	2
14	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2
15	3	1	2	4	3	1	1	2	3	2	1	4	2	1	2	1	3	1	4	3	4	3	1	1	4	4	3
16	4	2	1	2	1	3	3	1	1	4	4	4	3	1	3	1	2	1	1	3	1	3	2	2	3	4	1
17	1	3	1	1	2	1	3	4	3	1	4	1	3	2	3	1	2	3	2	4	3	2	2	2	3	3	2
18	1	2	1	2	3	1	1	2	1	1	3	1	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1
19	2	4	2	1	3	3	4	4	1	1	3	1	4	4	1	3	3	4	4	1	3	3	4	2	1	3	4
20	3	4	2	2	4	3	3	2	1	1	1	4	3	1	3	4	2	3	3	2	1	4	3	2	4	2	4

ANEXO N° 6: Resumen de procesamiento de casos para la Variable Clima Organizacional

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

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,837	27

ANEXO Nº 7: Piloto de la variable desempeño laboral

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2
2	2	2	3	2	4	2	3	4	4	3	2	1	3	1	4
3	4	2	3	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4
4	4	1	1	1	3	4	1	1	4	2	4	1	4	3	2
5	1	2	2	4	2	1	3	1	4	4	2	4	4	1	3
6	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2
7	4	3	1	2	3	2	3	2	3	4	1	2	1	3	1
8	1	2	4	4	2	4	2	3	1	2	1	2	4	3	3
9	3	4	2	3	4	4	2	3	2	3	3	4	2	3	4
10	1	2	1	2	1	1	2	1	1	3	1	2	1	1	2
11	1	1	2	3	1	4	2	4	4	3	2	3	1	3	3
12	2	1	2	2	3	2	3	4	3	2	1	2	2	4	1
13	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2
14	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2
15	1	2	2	1	4	1	2	3	1	3	1	4	4	3	1
16	2	4	2	4	4	2	4	2	3	3	1	3	4	2	2
17	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2
18	3	3	2	4	2	1	1	4	3	3	1	1	1	1	2
19	2	4	2	2	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4
20	4	2	1	2	2	1	4	3	1	4	4	1	3	2	1

ANEXO N°8: Resumen de procesamiento de casos para la Variable Desempeño Laboral

	N	%
Casos Válidos	20	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,841	15

ANEXO N°9: Base de datos general

CLIMA ORGANIZACIONAL

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
1	4	1	4	2	2	3	3	1	4	4	1	2	1	4	1	2	4	4	3	4	4	4	2	2	4	2	2
2	1	2	3	2	1	2	2	3	1	1	2	2	3	2	3	1	3	2	1	2	2	2	1	3	3	2	1
3	3	4	2	3	2	1	1	1	4	4	2	4	1	2	1	2	1	1	3	4	4	3	3	1	3	2	4
4	4	4	1	3	2	3	3	3	3	4	3	4	2	4	3	3	3	4	2	4	3	3	2	2	4	4	4
5	2	4	1	4	4	2	4	4	3	2	2	3	3	1	3	3	2	2	3	2	4	2	3	4	1	1	4
6	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	3	1	2	3	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1
7	4	1	3	4	1	3	1	4	2	1	2	2	2	2	3	2	3	4	4	1	2	4	1	2	3	2	3
8	3	2	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	4	2	4	3	1	4
9	4	2	4	3	2	1	3	3	2	3	3	4	4	2	1	3	4	2	2	2	4	2	1	4	1	3	4
10	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	3	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1
11	4	1	3	1	3	2	4	1	1	4	4	2	2	3	2	4	1	3	1	1	1	2	1	3	4	2	2
12	1	4	2	1	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	1	4	3	1	1	1	2	2	2	2
13	3	1	3	1	3	2	2	1	1	2	2	1	3	2	1	1	3	2	1	2	2	1	1	2	1	3	3
14	1	4	4	3	2	2	3	1	3	1	3	4	1	1	4	1	3	2	4	2	3	3	2	1	3	2	3
15	3	4	3	3	4	2	4	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	2	4	3	4	3	4	3	2
16	4	2	1	4	4	2	2	1	2	4	1	2	2	1	2	1	3	1	3	3	4	4	3	1	3	1	2
17	3	4	4	1	4	1	3	3	3	3	4	4	1	4	2	4	3	4	1	1	2	4	2	3	1	3	3

18	3	4	2	4	3	3	2	3	1	1	3	1	2	3	3	4	4	3	3	1	3	4	4	2	2	4	4
19	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2
20	1	2	1	2	3	2	3	3	2	1	4	1	3	2	4	2	1	2	4	1	2	4	1	2	2	1	4
21	3	2	4	2	3	4	4	3	3	2	4	3	4	3	3	2	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	3
22	2	3	2	4	2	1	4	1	2	1	1	3	4	4	4	4	1	1	1	3	2	3	3	2	4	1	4
23	4	3	1	4	1	2	3	3	2	1	4	1	4	4	2	4	2	4	4	1	4	4	3	3	1	4	1
24	2	1	3	3	2	1	3	2	1	1	2	3	1	3	2	1	2	2	3	2	1	3	2	1	2	1	3
25	2	2	4	4	2	1	2	1	3	1	1	1	3	3	4	2	3	2	1	4	2	4	1	4	4	4	3
26	2	3	3	4	2	4	4	4	1	2	4	2	4	1	1	3	4	1	1	3	2	3	1	1	1	3	4
27	3	3	4	4	2	3	4	4	2	3	3	2	3	4	4	4	2	3	3	2	4	2	4	3	4	3	2
28	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2
29	3	1	2	4	3	1	1	2	3	2	1	4	2	1	2	1	3	1	4	3	4	3	1	1	4	4	3
30	3	2	4	4	1	3	2	2	4	2	2	4	4	3	2	4	4	4	4	1	2	1	3	3	3	4	3
31	2	1	3	1	2	2	2	1	1	3	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1
32	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1
33	4	1	3	4	2	4	4	3	3	3	4	2	2	2	1	4	4	4	4	1	4	3	1	1	4	2	3
34	2	3	4	2	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3
35	4	2	1	2	1	3	3	1	1	4	4	4	3	1	3	1	2	1	1	3	1	3	2	2	3	4	1
36	1	3	1	1	2	1	3	4	3	1	4	1	3	2	3	1	2	3	2	4	3	2	2	2	3	3	2
37	1	2	1	2	3	1	1	2	1	1	3	1	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1
38	2	4	2	1	3	3	4	4	1	1	3	1	4	4	1	3	3	4	4	1	3	3	4	2	1	3	4

39	3	4	2	2	4	3	3	2	1	1	1	4	3	1	3	4	2	3	3	2	1	4	3	2	4	2	4
40	1	3	4	3	4	4	3	4	1	1	4	3	2	2	3	4	4	4	4	1	1	4	2	4	1	1	3
41	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2
42	4	3	2	3	4	2	1	1	3	3	3	2	2	1	1	4	4	4	2	1	4	1	2	4	4	2	3
43	3	2	1	3	1	4	2	1	1	2	3	4	4	4	4	2	2	4	3	1	3	3	3	3	1	2	4
44	1	4	2	3	4	2	4	4	4	3	1	4	2	3	4	2	2	2	4	4	3	4	2	3	1	4	3
45	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	3	1	2	2	1	2	3
46	1	3	1	3	3	3	2	1	3	3	4	2	1	4	2	2	4	4	4	4	4	1	3	2	4	4	1
47	4	3	1	3	2	4	2	3	1	2	4	1	2	4	4	2	2	2	1	3	4	3	2	4	2	1	3
48	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	3	2
49	2	3	4	1	2	1	2	1	3	4	4	4	4	4	1	1	4	2	3	2	1	2	3	3	4	2	4
50	4	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	4
51	4	1	3	4	1	2	3	4	3	3	2	2	1	2	4	4	3	2	3	3	4	1	4	4	3	4	2
52	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2
53	2	2	2	4	2	2	4	4	2	1	2	1	1	2	3	4	2	1	2	1	1	4	4	1	1	2	4
54	4	3	4	3	4	1	4	1	2	4	4	3	1	3	3	4	3	4	4	2	3	1	2	3	1	1	1
55	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	3
56	3	2	3	4	2	3	4	2	3	3	2	4	2	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3
57	1	3	2	2	1	4	4	2	3	4	4	1	1	2	1	1	1	2	4	2	4	4	4	1	3	4	4
58	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2
59	4	2	4	1	3	4	1	3	3	1	4	3	4	2	1	1	1	1	4	3	3	2	1	4	4	3	2

60	1	3	1	2	1	1	3	3	3	2	2	2	1	3	1	1	2	2	1	1	2	2	2	4	4	2	4
61	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	3	2	1	2	2	1	1	2	1
62	2	4	2	3	1	4	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	4	3	4	2	4	2	4	2	4	2
63	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2
64	1	4	3	3	1	4	4	2	2	2	1	4	3	3	3	1	2	4	3	1	4	3	3	4	2	4	4
65	2	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	4	2	3	3	2	3	4	3	2	4	3	3
66	2	2	1	4	1	3	1	1	4	2	3	2	1	1	3	4	3	3	1	4	1	3	3	3	3	1	2
67	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	3	1	2	2	1	1	2	1	1
68	3	2	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	2	3
69	2	2	4	4	1	1	4	4	2	2	3	3	2	2	4	2	3	2	4	2	2	4	1	2	2	2	1
70	1	1	2	2	2	1	2	3	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	3	1	2	1
71	3	4	3	4	3	3	2	3	4	2	3	2	4	2	3	3	3	4	2	4	3	4	4	3	3	3	4
72	2	3	1	1	2	1	3	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	3	3	1	3	4	3	3	2	4	3
73	2	4	3	1	3	1	3	1	2	1	1	3	1	2	2	3	4	1	3	1	4	2	2	2	1	3	1
74	1	1	2	2	1	3	1	3	1	3	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2
75	4	4	3	3	3	2	2	3	1	3	2	1	4	3	2	1	3	3	3	2	4	3	4	3	2	1	2
76	4	4	4	3	2	2	2	4	3	1	2	4	2	4	1	2	4	4	2	2	4	3	2	3	2	1	4

ANEXO N°10: Base de Datos para la Variable Desempeño Laboral

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	3	2	4	4	3	3	2	1	3	1	2	1	4	3	2
2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1
3	3	2	2	2	2	4	3	1	1	3	3	4	2	2	3
4	3	3	4	2	4	4	2	3	3	2	4	2	3	4	3
5	3	4	3	1	3	4	1	4	2	3	2	3	3	2	3
6	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1
7	4	3	1	1	3	3	1	4	1	1	3	1	2	2	3
8	3	2	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4
9	2	4	3	3	3	3	3	4	2	1	3	3	1	2	4
10	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2
11	3	2	3	3	4	4	2	4	3	4	1	4	2	3	2
12	1	1	4	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	1
13	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1
14	2	3	4	4	2	2	1	3	1	1	4	4	4	3	2
15	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3
16	2	4	3	4	1	1	1	3	3	4	2	4	1	4	3
17	1	4	1	2	3	4	2	4	3	2	1	2	1	1	1
18	2	2	3	4	4	1	3	1	1	1	4	2	3	3	4

19	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2
20	2	2	3	2	4	2	3	4	4	3	2	1	3	1	4
21	4	2	3	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4
22	4	1	1	1	3	4	1	1	4	2	4	1	4	3	2
23	1	2	2	4	2	1	3	1	4	4	2	4	4	1	3
24	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2
25	4	3	1	2	3	2	3	2	3	4	1	2	1	3	1
26	1	2	4	4	2	4	2	3	1	2	1	2	4	3	3
27	3	4	2	3	4	4	2	3	2	3	3	4	2	3	4
28	1	2	1	2	1	1	2	1	1	3	1	2	1	1	2
29	1	1	2	3	1	4	2	4	4	3	2	3	1	3	3
30	2	1	2	2	3	2	3	4	3	2	1	2	2	4	1
31	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2
32	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2
33	2	1	1	4	3	1	4	3	2	4	3	1	2	4	3
34	4	2	4	3	2	3	4	3	2	4	3	3	4	3	2
35	1	4	2	1	3	2	4	2	3	2	1	2	2	4	1
36	1	3	1	4	4	4	4	3	3	3	2	3	1	4	4
37	2	1	1	3	1	3	1	1	2	1	1	2	1	2	2
38	4	3	2	4	3	3	4	2	1	2	3	1	1	2	4
39	1	4	1	4	4	3	4	2	2	2	3	4	2	4	4

40	2	1	2	3	3	2	1	4	2	2	3	1	2	1	4
41	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	1	2	1	1
42	2	3	3	4	4	3	3	3	1	1	2	2	2	4	3
43	4	4	1	3	2	4	4	4	4	4	1	2	3	3	2
44	2	2	4	4	4	1	4	2	3	2	3	1	4	4	4
45	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2
46	1	2	2	1	4	1	2	3	1	3	1	4	4	3	1
47	2	4	2	4	4	2	4	2	3	3	1	3	4	2	2
48	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2
49	3	3	2	4	2	1	1	4	3	3	1	1	1	1	2
50	2	4	2	2	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4
51	4	2	1	2	2	1	4	3	1	4	4	1	3	2	1
52	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2
53	1	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	1	2
54	4	1	1	4	1	3	1	4	4	4	2	1	2	2	1
55	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2
56	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
57	4	1	1	2	2	4	3	4	2	2	3	4	2	3	4
58	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1
59	3	1	4	1	3	4	1	1	1	3	2	4	3	1	1
60	3	3	1	4	3	2	2	2	1	3	4	4	2	4	2

61	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2
62	1	1	4	3	2	4	3	1	4	2	1	4	3	2	3
63	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2
64	1	1	3	4	1	2	1	1	4	4	2	2	1	4	4
65	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3
66	3	2	4	4	1	1	4	3	1	4	3	3	4	4	4
67	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2
68	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4
69	2	3	2	3	4	2	2	1	4	1	2	4	1	4	4
70	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	3
71	2	3	2	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	3
72	1	4	1	4	4	4	4	3	3	3	2	4	1	1	4
73	1	3	1	2	3	3	3	2	4	3	4	4	2	3	3
74	1	2	1	3	2	1	2	1	2	1	3	1	2	1	1
75	1	3	3	1	4	2	3	3	2	3	4	2	4	2	4
76	3	4	3	3	4	3	4	2	4	2	3	4	3	2	3

ANEXO N°11: Descripción de Resultados

Tabla 7

Descripción de los niveles de la dimensión estructura

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Saludable	30	39,5
	Por Mejorar	38	50,0
	Saludable	8	10,5
	Total	76	100,0

Tabla 8

Descripción de los niveles de la dimensión responsabilidad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Saludable	32	42,1
	Por Mejorar	35	46,1
	Saludable	9	11,8
	Total	76	100,0

Tabla 9

Descripción de los niveles de la dimensión recompensa

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Saludable	36	47,4
	Por Mejorar	24	31,6
	Saludable	16	21,1
	Total	76	100,0

Tabla 10

Descripción de los niveles de la dimensión desafío

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Saludable	33	43,4
	Por Mejorar	30	39,5
	Saludable	13	17,1
	Total	76	100,0

Tabla 11

Descripción de los niveles de la dimensión relaciones

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Saludable	31	40,8
	Por Mejorar	33	43,4
	Saludable	12	15,8
	Total	76	100,0

Tabla 12

Descripción de los niveles de la dimensión Cooperación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Saludable	34	44,7
	Por Mejorar	24	31,6
	Saludable	18	23,7
	Total	76	100,0

Tabla 13

Descripción de los niveles de la dimensión estándares

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Saludable	32	42,1
	Por Mejorar	30	39,5
	Saludable	14	18,4
	Total	76	100,0

Tabla 14

Descripción de los niveles de la dimensión conflicto

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Saludable	31	40,8
	Por Mejorar	32	42,1
	Saludable	13	17,1
	Total	76	100,0

Tabla 15

Descripción de los niveles de la dimensión identidad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No Saludable	30	39,5
	Por Mejorar	31	40,8
	Saludable	15	19,7
	Total	76	100,0