



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería en el área de Inmunización contra la covid, Lambayeque

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Garnique Caro, Giuliana Aurora (ORCID: 0000-0002-8728-117X)

ASESOR:

Mg. Cardoza Sernaqué, Manuel Antonio (ORCID: 0000-0001-6738-0683)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Dirección de los servicios de salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi familia por ser el motor que impulsa mis sueños y esperanzas, quienes estuvieron siempre a mi lado, siendo la mejor guía de mi vida. Hoy cuando concluyo mis estudios les dedico este logro como mi mayor meta. Gracias por creer en mí.

Giuliana Garnique

Agradecimiento

Agradezco a Dios que con su santa bendición colma mi vida.

Agradezco a mi familia por su amor, dedicación y apoyo constante para la realización de este trabajo, por el respeto a mis ideas y por encaminarme al éxito.

Agradezco a todos los que me apoyaron en el desarrollo de esta investigación.

La autora

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I INTRODUCCIÓN.....	1
II MARCO TEÓRICO.....	4
III METODOLOGÍA.....	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variables y operacionalización.....	12
3.3 Población, muestra, muestreo	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5 Procesamiento.....	14
3.6 Métodos de análisis de datos.....	15
3.7 Aspectos éticos.....	15
IV RESULTADOS.....	16
V DISCUSIÓN.....	22
VI CONCLUSIONES.....	28
VII RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Prueba de Normalidad	16
Tabla 2: Relación entre clima organizacional y desempeño laboral	17
Tabla 3: Nivel de relación entre clima organizacional y la dimensión calidad	18
Tabla 4: Nivel de relación entre clima organizacional y la dimensión iniciativa...	19
Tabla 5: Nivel de relación entre clima laboral y relaciones humanas.....	20
Tabla 6: Nivel de relación entre clima laboral y la dimensión logro de metas	21

Resumen

La presente tesis tiene como finalidad y objetivo general determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería en el área de Inmunización contra la COVID, Lambayeque. Tiene un enfoque cuantitativo, aplicado de tipo correlacional, con un diseño no experimental; la muestra que participó en el estudio fue de 90 profesionales de enfermería. Los resultados señalan que, existe un 48.89% de los encuestados que consideran un nivel medio de clima organizacional; y en cuanto al desempeño laboral el 58.89% se sitúa en el nivel medio. Concluyó que, la prueba de correlación obtuvo como resultado de 0.421, manteniendo una relación positiva moderada entre clima organizacional y desempeño laboral, así como la proporcionalidad directa de las mismas. Por otro lado, se halló una significancia de $0.000 < 0.05$, lo que describe relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral, la cual acepta la hipótesis de investigación que dicta la relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería en el área de Inmunización contra la COVID, Lambayeque.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, inmunización contra la COVID.

Abstract

The purpose and general objective of this thesis is to determine the relationship between organizational climate and work performance of the nursing professional in the area of Immunization against COVID, Lambayeque. It has a quantitative approach, applied of a correlational type, with a non-experimental design; the sample that participated in the study was 90 nursing professionals. The results indicate that there is a 48.89% of the respondents who consider an average level of organizational climate; and in terms of job performance, 58.89% are at the medium level. It concluded that the correlation test obtained a result of 0.421, maintaining a moderate positive relationship between organizational climate and job performance, as well as their direct proportionality. On the other hand, a significance of $0.000 < 0.05$ was found, which describes a significant relationship between organizational climate and job performance, which accepts the research hypothesis that dictates the significant relationship between organizational climate and job performance of the nursing professional in the area of Immunization against COVID, Lambayeque.

Keywords: Organizational climate, work performance, immunization against COVID.

I INTRODUCCIÓN

Desde inicios de la pandemia de la COVID-19 se remarcó el fundamental papel de la enfermería en el sistema de salud siendo partícipe del equipo de primera línea a nivel mundial, a través del cuidado de la vida de las personas, destacando su vocación, coraje, compasión y valentía para hacerle frente a esta pandemia. Este tiempo demostró que el profesional de enfermería está comprometido emocionalmente con los pacientes, por su contacto y el trabajo bajo presión que día a día ponía a prueba su esfuerzo físico y psicosocial. (Mateu et al., 2019)

Después de ser testigo del sufrimiento y dolor de las personas por la pérdida masiva de sus seres queridos y conocidos en el 2020, se inicia un proceso de inmunización contra la COVID-19, lo cual significó un gran reto para el país; una tarea ardua para el gobierno al intentar distribuir de manera justa las vacunas de acuerdo a la disponibilidad de dosis, empezando con la población vulnerable, para controlar el nivel de contagio con vacunas eficaces y seguras, ofreciendo esperanza a la población. La inmunización es una intervención fundamental de la salud pública que ha permitido el crecimiento y desarrollo de las poblaciones al disminuir la tasa de mortalidad y contagio de enfermedades. Es así que, con la llegada de las vacunas, enfermería continuó desempeñando ese importante rol en el primer nivel de atención, cumpliendo con esta acción esencial de inmunizar a las personas contra la COVID-19 y cumplir con el propósito de disminuir la morbimortalidad para evitar que el sistema sanitario colapse nuevamente y tenga la capacidad de responder ante las necesidades de salud de las personas (Lahite et al., 2020).

La salud, bienestar y seguridad son importantes, igualmente lo es la competitividad, productividad y sostenibilidad de la estrategia de inmunización. Por ello, las condiciones en el trabajo, la organización de la estrategia y las relaciones laborales influyen significativamente en el bienestar físico y mental de enfermería. Según Alfaro (2021) afirma que, el clima organizacional está referido al ambiente que permite la relación entre los trabajadores y la institución, asimismo, es un nexo para motivarlos, proporcionándoles satisfacción, colaboración e interés. También, Pedraza (2018) resalta la importancia del recurso humano en la organización, ya que, depende del desempeño y comportamiento para la calidad y optimización del

servicio prestado. Rodríguez (2019), refiere que el desempeño profesional se relaciona con la misión, visión, estrategias, metas; que deben ir acorde con las metas personales. En toda organización, es importante conocer el desempeño del trabajador para saber sobre su grado de satisfacción; cabe recalcar que, esto depende de un clima laboral adecuado dentro de la institución. Sin embargo, existe un bajo compromiso y un paupérrimo desempeño profesional, ocasionando conflictos con los jefes inmediatos, reflejándose un clima laboral inadecuado. Por lo tanto, el clima de la institución determina el desempeño laboral de forma significativa. Este estudio se realizó con el personal de enfermería que conforma las brigadas de vacunación contra la COVID-19 del departamento de Lambayeque, quienes inmunizan a la población en las diferentes etapas de vida con calidad y oportunidad.

Pese a ello, se evidencia en los puntos de vacunación relaciones interpersonales deficientes entre profesionales, inestabilidad laboral, escasos puntos fijos de vacunación, falta de material como mandilón o cajas de bioseguridad, falta de vacunas, trabajo extramural en zonas peligrosas, jornadas laborales que exceden el número de horas a la semana de acuerdo al decreto 1057° y ley del enfermero, feriados trabajados sin remuneración, metas propuestas inadecuadas sin un análisis correcto de los factores que influyen en el proceso de vacunación, realización de actas por cualquier motivo, ineficiente e inaccesible comunicación con los encargados de la estrategia de inmunización. Lo anteriormente mencionado, constituyen factores que no favorecen al desempeño laboral de los profesionales de enfermería, ni al clima laboral en el que se desenvuelven.

En el transcurso del tiempo, el profesional de enfermería ha asumido desafíos como: el convencer a las personas antivacunas de la importancia de ellas, jornadas laborales continuas, falta de descanso y capacitación constante. Por estas razones, se planteó la siguiente pregunta de investigación ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería en el área de Inmunización contra la COVID, Lambayeque?

Esta investigación se justificó en diferentes aspectos como el teórico, por medio de la búsqueda de información y revisión de trabajos anteriores que permitieron analizar y profundizar el problema de investigación de teorías de ambas variables en estudio y establecer qué relación existe. En el aspecto práctico, permitió entender y conocer el punto de vista de las enfermeras en cuanto al clima organizacional y cómo esto repercute en su desempeño. De esta manera aporta a la institución, mediante la toma de decisiones para una adecuada administración. Y en el aspecto metodológico, permitirán a futuras investigaciones, ya que al existir escaso material bibliográfico relacionado a la investigación de la vacunación contra la COVID-19, es posible generar conocimientos valiosos y confiables. Consecuentemente este estudio permitió fortalecer los ámbitos de cada una de las variables a corregir mediante estrategias dirigidas a optimizar tanto el clima organizacional como el desempeño profesional, el impacto secuencial y el efecto dominó, logrando un gran beneficio para todos los usuarios.

El objetivo general fue determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería en el área de Inmunización contra la COVID, Lambayeque. Los objetivos específicos formulados fueron establecer la relación entre clima y la dimensión calidad de trabajo del profesional de enfermería; establecer la relación entre clima y la dimensión iniciativa del profesional de enfermería; establecer la relación entre clima y la dimensión relaciones humanas del profesional de enfermería; establecer la relación entre clima y la dimensión logro de metas del profesional de enfermería.

Como hipótesis general H_0 existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería en el área de Inmunización contra la COVID, Lambayeque. Sus hipótesis específicas: H_1 existe relación significativa entre clima organizacional y calidad de trabajo del profesional de enfermería; H_2 existe relación significativa entre clima e iniciativa del profesional de enfermería; H_3 existe relación significativa entre clima organizacional y relaciones humanas del profesional de enfermería; H_4 existe relación significativa entre clima y logro de metas del profesional de enfermería.

II MARCO TEÓRICO

En relación a las investigaciones consultadas, estas abarcan diversas áreas de salud. Los estudios son de nivel internacional, nacional y regional.

A nivel internacional tenemos a Chiang et al. (2022) en su investigación comparativa entre funcionarios de la salud y seguridad pública, cuyo objetivo fue describir la relación del clima con estrés en el área pública. Estudio descriptivo, transversal y correlacional, la muestra fue de 321 funcionarios de las instituciones públicas, de los cuales, 186 son de salud y 135 de seguridad. Obtuvo como resultado que, el clima organizacional contribuye al estrés laboral.

En Brasil Yamassake et al. (2021) el objetivo de su estudio fue hallar la relación entre la satisfacción y el clima de enfermería. Estudio cuantitativo, transversal, con una muestra de 226 trabajadores de enfermería del hospital universitario. Los resultados que obtuvieron fue la compleja relación entre clima y satisfacción asociada con la experiencia del enfermero, obteniendo ambas variables puntajes mayores. Fue concluyente la existencia de la correlación de variables, asimismo, sus dimensiones y subdimensiones asociadas a esta relación.

Macías y Vanga (2021) realizaron una investigación cuantitativa, cuyo objetivo fue diagnosticar la situación de los docentes de Ingeniería Civil de una Universidad en Ecuador. Sus resultados fueron que hay deficiencias asociadas al clima organizacional; sin embargo, estas no influyen durante la motivación del trabajador. Concluyeron que, los diagnósticos hallados en las organizaciones se deben utilizar para realizar planes de mejora centrados en los aspectos desfavorables.

Fernández et al. (2020) en su estudio tuvieron como objetivo interpretar la relación de ambas variables en el personal de salud. Fue un estudio analítico, transversal y correlacional en una unidad de medicina familiar. Su muestra fue 82 trabajadores; donde, el 56% mencionó que el clima organizacional esta para mejorar y 41% lo considera satisfactorio. La correlación de ambas variables es

significativa ($r_s = 0.205$; $p = 0.05$). Concluyeron que, cuando el clima organizacional es mayor también ocurre lo mismo con la satisfacción laboral de los trabajadores, siendo esta correlación positiva.

A nivel nacional se encontró la investigación de Duche y Rivera (2021) cuyo objetivo fue analizar si existe relación entre satisfacción laboral y felicidad en un hospital de Arequipa, de estudio cuantitativo y diseño correlacional, no experimental y transversal; aplicaron instrumentos a 83 trabajadores de 25 a 65 años. En sus resultados halló que, las dimensiones de desempeño de tareas y desarrollo personal obtuvieron mayor satisfacción de los trabajadores. Respecto a la felicidad, la dimensión satisfacción con la vida obtuvo mayor porcentaje de valoración. Concluyó que, la existencia de asociaciones positivas entre las dos variables; aumentan la felicidad de las enfermeras al alcanzar una meta personal – profesional y el compañerismo.

Reyes y Gavilano (2021) hicieron su investigación en Perú en un instituto de salud materno perinatal” que tuvo como objetivo identificar la relación y sus características de ambas variables del servicio de cuidados intermedios neonatales, de investigación transversal, descriptiva, no experimental y correlacional, realizado a 53 enfermeras. Sus resultados fueron la correlación existente entre ambas variables; toma de decisiones, motivación, remuneración, innovación, identidad, liderazgo y comunicación organizacional se relacionan con la cultura de seguridad. Un 70% de profesionales conviven en un clima organizacional poco saludable y el 56% tiene una cultura de seguridad positiva en la dimensión de oportunidad de mejora y fortalezas.

Oyola (2021) realizó una investigación en un hospital público de Chiclayo, cuyo objetivo fue hallar la relación de ambas variables en el profesional médico. Investigación básica, transversal, correlacional; la técnica fue la escala de Likert de acuerdo al instrumento de S. Palma, los resultados fueron la relación positiva baja de 0.230 entre satisfacción laboral y clima laboral.

Quiñones (2022) hizo un estudio cuantitativo, correlacional, descriptivo, experimental, cuyo objetivo fue encontrar la relación de las variables en el profesional del equipo de salud en los centros comunitarios, trabajó con una muestra de 74 profesionales. En sus resultados encontró que el 0.668 es el valor de la correlación según Pearson lo cual, significa una alta relación positiva. Concluye que, el clima de la organización y el desempeño laboral fueron adecuados para cumplir con los objetivos del centro, existiendo conexión entre las dos variables.

Sifuentes (2021) en su investigación que tuvo como objetivo estudiar la implicancia del síndrome de BURNOUT con el desempeño de los profesionales de salud y así conocer si existe relación. Fue un estudio descriptivo, correlacional, no experimental, con una muestra de 72 profesionales. Los resultados mostraron una relación entre ambas variables; sin embargo, esta, es de negativa a moderada respecto a la pandemia.

Bonilla (2019) en su estudio en un hospital de Ferreñafe concluyó que, existe una relación positiva, lo cual acepta la hipótesis planteada; asimismo, un 53% tiene un nivel regular en gestión del talento humano y un 43% tiene un bajo nivel de desempeño profesional. Tuvo como objetivo determinar la relación de las variables relacionado a los enfermeros. Estudio fue cuantitativo, transversal, no experimental, muestra de 30 enfermeros de áreas distintas del hospital. Sus resultados fueron una correlación positiva entre las variables, con el puntaje de 0.590 de Spearman.

Asimismo, existen teorías que sustentaron el clima organizacional. La Teoría de Litwin y Stringer fomenta la definición del clima como la influencia de los trabajadores siendo el pilar la motivación como propuesta de su estudio en las dimensiones laborales (Riveros, 2016). La teoría de Rensis Likert refiere que el clima organizacional está basado en acciones de cada usuario interno relacionado con la gestión que realiza el personal administrativo y de los diagramas con los que cuenta cada institución, con ello se comprueba que los componentes son los parámetros institucionales, estructura organizacional, tecnología, organigrama

institucional, actitudes, remuneración, personalidad del colaborador, grado de satisfacción y análisis del clima laboral (Riveros, 2016).

Respecto a la variable del clima organizacional se destacaron las definiciones de acuerdo a diferentes autores: Dávila et al. (2021) definieron al clima organizacional como las cualidades o características que se dan en el clima laboral, influyendo en el desenvolvimiento de la institución u organización. Para Iglesias y Torres (2018) el clima organizacional está formado por elementos que deben tenerse en cuenta en el proceso de organización de la gestión para el cambio e innovación porque se reflejará en el resultado, desarrollo y calidad. Además, García et al. (2017) indican que el lugar de trabajo es el segundo hogar por la cantidad de horas que conviven con sus colegas.

Chiavenato (2020) propone cuatro tipos de sistemas institucionales: el sistema I o también llamado autoritario, se refiere a una gerencia personalizada que desconfía permanentemente de sus trabajadores generando miedo, donde solo los gerentes pueden tomar decisiones; el sistema II o relación patriarcal se basa en la confianza entre la gerencia y el trabajador; promueve el buen clima a través de elogios y recompensas para mantener el equilibrio de la organización. El sistema III o consulta refiere la relación a base de confianza entre gerentes y trabajadores porque ambos pueden tomar decisiones y satisfacer necesidades. Y el sistema IV o participativo refiere que los trabajadores participan en el proceso para tomar decisiones e integrarse en la organización.

La comunicación conlleva a que las empresas tomen acciones frente a los factores que influyen en un ambiente organizacional adecuado para que el ambiente sea el propicio para el desarrollo de las empresas. De esta forma puede evolucionar el desempeño profesional, el entorno organizacional y resaltar la importancia de estudio para dar un servicio óptimo.

Rodríguez (2016) expone la existencia de una postura explicativa y dinámica en la teoría de Likert donde abarca el clima organizacional, propone la mediación sobre la toma de decisiones y el desarrollo de tareas para promover el compromiso

y desempeño de cada trabajador relacionándose con teorías de motivación actuales.

Las dimensiones del clima organizacional tienen en cuenta según González y Bonilla (2017) que: En las relaciones interpersonales entre el trabajador y la organización, la interacción social es normal y resalta la importancia del clima laboral óptimo entre los trabajadores porque mejora el desempeño y bienestar emocional durante su actividad diaria.

El estilo de dirección refleja las características del trabajador que dispone la organización con fines determinados. En el sentido de pertenencia, el trabajador es inconsciente y no se aferra a alguien, sino que desarrolla su propia identidad en el ámbito laboral. El sistema de retribución, se basa en premiar la vinculación de la función y las características especiales como formación, tener competencias de acuerdo a la experiencia y características de la organización y su relación con los recursos disponibles para el trabajo día a día. Los recursos y las capacidades consideran básicas ideas como la heterogeneidad en las organizaciones lo cual permite diferenciar entre ellas.

La segunda variable es el desempeño laboral; Chiavenato (2020) define al desempeño como el resultado de la utilización de las habilidades propias que permiten desempeñar la labor con criterio para desarrollarse de manera correcta. Entonces, es necesario que los trabajadores demuestren sus habilidades de liderazgo, trabajo en equipo y toma de decisiones. Además, Mejillón (2017) refiere que el desempeño laboral evalúa el nivel de rendimiento del trabajador de la empresa, ayudando a detectar los efectos, tanto positivos como negativos de diferentes áreas. También Harold et al. (2017) mencionan que evaluar el desempeño forma parte del sistema de los objetivos de cada empresa y permite corroborar el avance hacia la meta; sin embargo, no es suficiente para medir el desempeño de cada miembro de la organización.

El desempeño laboral tiene las siguientes dimensiones: la calidad de trabajo, sabiendo que el trabajo ha permitido el desarrollo del hombre. Según Paredes

(2017) para que haya calidad de vida debe existir el trabajo, el cual permitirá satisfacer las necesidades espirituales y materiales con creatividad, iniciativa y temperamento para enfrentar dificultades. Es así que, la dedicación, puntualidad y organización en el trabajo son características que resaltan el deber relacionado con la aptitud, actitud, competencia y nivel de conciencia del trabajador dentro de la organización (Chiavenato, 2020).

La segunda dimensión es la iniciativa; el Ministerio de Salud, la señala como la habilidad que tiene la persona para participar en el trabajo, sin previa capacitación y supervisión, mostrando soluciones ante cualquier dificultad. Para Reyes (2018) la innovación es un elemento primordial de la iniciativa que se desarrolla en los trabajadores para asumir posibles riesgos. Por tal motivo, la innovación conlleva a modificar y reorganizar conceptos que permiten crecer ante la competitividad dentro la empresa.

Respecto a la tercera dimensión: las relaciones humanas; Chiavenato (2020) afirma que estudian el intercambio social a través del comportamiento de las personas y grupos, donde cada uno conoce su personalidad y llega a entender los factores influyentes en su comportamiento basado en la comunicación entre las personas.

Entonces, las relaciones humanas comienzan con la interacción de los trabajadores dentro de la empresa. Cuando un trabajador ingresa a laborar, comienza a descubrir un nuevo mundo adaptándose al trabajo o puesto nuevo; esto significa un aprendizaje que lo retará a arriesgarse, equivocarse e interactuar frente a los demás. Para Reyes (2018) en un trabajo a más cooperación individual existirán mayores posibilidades de desarrollo del programa para realizar el proyecto y llegar colectivamente a las metas. De esta forma, los trabajadores estarán acorde ante los desafíos y cambios que puedan presentarse durante el desarrollo de sus funciones innovando y reorganizando la gestión.

La cuarta dimensión es el logro de metas; el Ministerio de Salud considera que, es el cumplimiento de los objetivos planteados tras realizar las actividades de

manera responsable. Chiavenato (2020) refiere que, los lineamientos existentes en la evaluación y desempeño están de acuerdo a los resultados y las metas permitiendo evaluar la calidad, la satisfacción del usuario, la atención, la solución rápida, los costos reducidos y el impacto de resultados. Asimismo, Paredes (2017) afirma que, la vida es significativa si la persona tiene objetivos y metas y un buen comportamiento, para ello el esfuerzo debe ser sustancial. Cuando las metas son más complejas, el compromiso debe ser mayor.

III METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

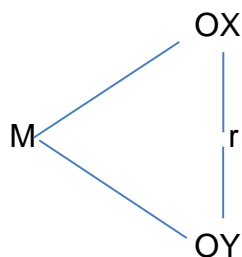
La presente investigación fue de tipo básica porque estuvo enfocada al marco teórico referencial para otros estudios desarrollados, y no en resolver el problema científico (Arias, 2020).

Su enfoque fue cuantitativo porque permitió medir las variables numéricamente mediante frecuencias y porcentajes a través de un procedimiento estadístico (Hernández y Mendoza, 2018).

El diseño correspondió a una investigación no experimental porque el investigador actuó como un observador externo hacia la realidad a investigar; no generó cambios en la variable y su comportamiento, sino que su participación fue natural. (Hernández et al., 2017). Además de descriptiva correlacional porque analizó la relación de las variables y su influencia sobre otra. También, es transversal porque la información se recopiló en un mismo momento (Hernández et al., 2017).

Figura 1

Esquema de diseño no experimental correlacional



donde:

M: Muestra de estudio (profesional de enfermería en el área de Inmunización contra la COVID, Lambayeque)

Ox: Clima organizacional.

Oy: Desempeño laboral.

r: Relación estadística entre dos variables.

3.2 Variables y operacionalización

V1: Clima organizacional

Definición conceptual: Es aquel sentimiento que se encuentra dentro de una organización, la forma de trabajo de sus clientes internos y externos, así como de sus proveedores. De tal forma, el ambiente organizacional da como resultado relaciones satisfactorias (Chiavenato, 2020).

Definición operacional: Es el sentimiento que transmiten las brigadas de vacunación COVID - Lambayeque, la forma de interactuar de los profesionales asistenciales y la atención a los clientes y proveedores. Además, el ambiente organizacional se optimiza y expresa en relaciones satisfactorias, las cuales se caracterizan por actitud mental positiva, cuidado, cooperación ilimitada, entre otros.

Indicadores: Estilo de dirección, relaciones interpersonales, retribución, sentido de pertenencia, estabilidad, disponibilidad de recursos, coherencia en la dirección y claridad, valores.

Escala de medición: ordinal

V2: Desempeño laboral

Definición conceptual. Evidencia la conducta del trabajador y permite evaluar el cumplimiento de las metas de la empresa; asimismo, un desempeño profesional adecuado es la pieza clave que brinda una organización eficiente (Chiavenato, 2020).

Definición operacional: Engloba cuatro dimensiones: iniciativa, calidad de trabajo, logro de metas y relaciones humanas; las cuales, son medidas a través de sus indicadores en nivel bajo, medio y alto.

Indicadores: iniciativa, calidad de trabajo, relaciones humanas y logro de metas.

Escala de medición: ordinal

3.3 Población, muestra, muestreo

El estudio consideró a la población como el conjunto de elementos de donde se obtiene y desea la información (Hernández y Mendoza 2018). La cual estuvo conformada por N= 90 profesionales de enfermería que laboran en la brigada de la vacunación contra la COVID-19 en Lambayeque.

La muestra es el subconjunto delimitado, representativo y definitivo de una población, de quienes se coleccionan datos interesantes (Hernández y Mendoza, 2018). Se consideró la muestra probabilística porque toda la población de 90 profesionales de enfermería que laboran en la brigada de la vacunación contra la COVID-19 en Lambayeque participaron en el estudio.

Se tuvo en cuenta los siguientes criterios de inclusión: enfermeros de la brigada de vacunación COVID-19 Lambayeque, enfermeros voluntarios, personal que durante la aplicación del estudio estuvieron presentes.

Los criterios de exclusión: enfermeros no pertenecientes a la brigada de vacunación COVID-19 Lambayeque, enfermeros que se negaron a participación en el estudio, enfermeros ausentes durante la aplicación del estudio.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas fueron utilizadas en la recopilación de datos o información para registrar los hechos de forma cuantitativa o cualitativa de acuerdo a las variables en estudio, capturando acontecimientos, fenómenos y hechos de una realidad determinada (Hernández y Mendoza, 2018). Los instrumentos son estrategias para la recolección de datos a través de diferentes recursos o formatos de gran utilidad en el registro y almacenamiento de la información (Vásquez, 2020).

Para la primera variable se trabajó con la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario del clima organizacional; el cual tuvo algunas recomendaciones, se realizó la validación del mismo y fue aplicado a la brigada

de vacunación contra la COVID en Lambayeque. Tuvo como objetivo identificar el nivel del clima organizacional; contiene 40 preguntas en escala ordinal, se consideró la escala de Likert, con las calificaciones siguientes: 1 = Nunca, 2 = Pocas veces, 3 = Algunas veces, 4 = Casi siempre y 5 = Siempre.

Para la segunda variable se utilizó como técnica a la encuesta, con el instrumento el cuestionario; el cual tuvo algunas recomendaciones realizando la validación del mismo y fue aplicado a la brigada de vacunación contra la COVID en Lambayeque. Cuyo objetivo fue identificar el nivel del desempeño laboral; contiene 23 preguntas en escala ordinal, se consideró la escala de Likert, con las calificaciones siguientes: 1 = Nunca, 2 = Raras veces, 3 = A veces, 4 = Casi siempre y 5 = Siempre.

Según Hernández y Mendoza (2018) la validez del instrumento permitió medir las variables de acuerdo a los objetivos de la investigación, sus resultados y naturaleza de la misma. La presente investigación fue validada por expertos, una especialista metodológica y dos doctoras en gestión pública y gobernabilidad.

La confiabilidad hizo posible medir el nivel de fiabilidad o seguridad del instrumento propuesto de acuerdo a las variables de la investigación. Uno de los pasos fue aplicar la prueba piloto a un grupo de enfermeros con características similares a la muestra de la investigación; luego se comprobó la confiabilidad cuyo resultado de alfa de Cronbach fue de 0.928 en el cuestionario del clima organizacional y el 0.939 para el cuestionario del desempeño profesional.

3.5 Procesamiento

El desarrollo de la investigación demandó el uso de los criterios metodológicos, formular preguntas, los objetivos del estudio y diseño de la metodología científica. Para recoger la información se diseñó dos cuestionarios virtuales que fueron aplicados mediante la herramienta Google Forms que se hizo llegar a los 90 profesionales de enfermería que pertenecen a las brigadas

de vacunación contra la COVID-19 de Lambayeque. Además, se solicitó la autorización para aplicar los cuestionarios.

3.6 Métodos de análisis de datos

Para el procesamiento de datos se utilizó el programa estadístico SPSS, v25. que permitió realizar el análisis inferencial. Hallando el nivel de significancia (p) si la prueba $p < 0,05$ se comprueba la relación y acepta la hipótesis de investigación en caso contrario se rechaza la hipótesis (Hernández y Mendoza, 2018).

Para el análisis en la estadística descriptiva, se presentó los resultados en tablas de distribución de frecuencias y gráficos estadísticos en forma de barras que organizaron la información cuantitativa de niveles de medición de las variables y sus respectivas dimensiones.

3.7 Aspectos éticos

Durante el diseño y ejecución de esta investigación implicó se asumió actitudes y comportamientos éticos: respetando la autoría de cada uno de los autores bajo el sistema de APA 7^{ma} edición, el rigor científico se mostró durante la confiabilidad, validación del instrumento, así también en el análisis de datos, la objetividad al presentar los resultados cuantitativos, transparencia y calidad formulando la estrategia o propuesta de educación científica, originalidad y veracidad en la presentación del informe de investigación. La investigación se ciñó y cumplió con en el Código de Ética en investigación propuesto por la Universidad César Vallejo, establecido en la Resolución de Consejo Universitario N° 0126-2017/UCV.

IV RESULTADOS

Análisis inferencial

Se realizó la prueba de normalidad, se consideró Kolmogorov – Smirnov, dado que se consideró más de 50 datos.

Tabla 1

Comprobación de hipótesis

Prueba de Normalidad de los datos, coeficiente Kolmogorov Smirnov de las puntuaciones de las variables

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	0.354	90	0.000
Relaciones interpersonales	0.509	90	0.000
Estilo de dirección	0.297	90	0.000
Sentido de pertenencia	0.518	90	0.000
Retribución	0.474	90	0.000
Disponibilidad de recursos	0.395	90	0.000
Estabilidad	0.395	90	0.000
Claridad y coherencia en la dirección	0.518	90	0.000
Valores colectivos	0.429	90	0.000
Desempeño Laboral	0.508	90	0.000
Calidad de trabajo	0.504	90	0.000
Iniciativa	0.383	90	0.000
Relaciones humanas	0.513	90	0.000
Logro de metas	0.518	90	0.000

Nota. Datos obtenidos del procesamiento de información en SPSS, versión 25. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: En el análisis inferencial del Coeficiente Kolgomorov Smirnov de las puntuaciones de la variable de clima organizacional y desempeño laboral y sus dimensiones se encontró un p-valor<.01; lo que significa que se rechaza la Ho que plantea que los datos siguen una distribución normal. Por tanto, para el análisis correlacional entre las variables y dimensiones debe aplicarse el estadígrafo no paramétrico de coeficiente de Correlación de rangos de Spearman.

Objetivo general:

Determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería en el área de Inmunización contra la COVID, Lambayeque

Tabla 2

Relación entre clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería en el área de Inmunización contra la COVID, Lambayeque

Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	,421*
		Sig. (bilateral)		0.008
		N	90	90
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,421*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.008	
		N	90	90

Nota. Datos obtenidos del procesamiento de información en SPSS, versión 25. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Prueba de Hipótesis

Hi: Existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería en el área de Inmunización contra la COVID, Lambayeque

Ho: No existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería en el área de Inmunización contra la COVID, Lambayeque

Criterio de decisión estadística:

Si $p < .01$: Se rechaza la Ho.

Si $p > .01$: Se acepta la Ho.

Interpretación: La tabla 2 presenta los resultados de la relación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral donde se comprobó que existe relación significativa ($p=0,008$) y así también se determinó que la correlación es de tipo positiva moderada ($\rho = .421$), manteniendo una relación directa.

Objetivo específico 1: Establecer la relación entre clima organizacional y la dimensión calidad de trabajo del profesional de enfermería

Tabla 3

Nivel de relación entre clima organizacional y la dimensión calidad de trabajo del profesional de enfermería

Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	0.456
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	90	90
	Dimensión: Calidad de trabajo	Coefficiente de correlación	0.456	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	90	90

Nota. Datos obtenidos del procesamiento de información en SPSS, versión 25.

Prueba de Hipótesis

Hi: Existe relación significativa entre clima organizacional y calidad de trabajo del profesional de enfermería

Interpretación: La tabla 3 presenta los resultados de la relación entre la dimensión calidad de trabajo y la variable clima organizacional donde se comprobó que existe

relación significativa ($p=0,000$) con una correlación de tipo positiva moderada ($\rho=0.456$).

Objetivo específico 2: Establecer la relación entre clima organizacional y la dimensión iniciativa del profesional de enfermería

Tabla 4

Nivel de relación entre clima organizacional y la dimensión iniciativa del profesional de enfermería

Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	0.502
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	90	90
	Dimensión iniciativa	Coeficiente de correlación	0.502	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	90	90

Nota. Datos obtenidos del procesamiento de información en SPSS, versión 25.

Prueba de Hipótesis

Hi: Existe relación significativa entre clima organizacional e iniciativa del profesional de enfermería.

Ho: No existe relación significativa entre clima organizacional e iniciativa del profesional de enfermería.

Interpretación:

La tabla 4 presenta los resultados de la relación entre la dimensión iniciativa y la variable clima organizacional donde se comprobó que existe relación significativa ($p=0,000$) con una correlación de tipo positiva moderada ($\rho=0.502$).

Objetivo específico 3: Establecer la relación entre clima laboral y la dimensión relaciones humanas del profesional de enfermería

Tabla 5

Nivel de relación entre clima laboral y la dimensión relaciones humanas del profesional de enfermería

Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	0.607
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	90	90
	Dimensión: relaciones humanas	Coeficiente de correlación	0.607	1.000
Sig. (bilateral)		0.000		
N		90	90	

Nota. Datos obtenidos del procesamiento de información en SPSS, versión 25.

Prueba de Hipótesis

Hi: Existe relación significativa entre clima organizacional y relaciones humanas del profesional de enfermería.

Ho: No existe relación significativa entre clima organizacional y relaciones humanas del profesional de enfermería.

Interpretación:

La tabla 5 presenta los resultados de la relación entre la dimensión relaciones humanas y la variable clima organizacional donde se comprobó que existe relación significativa ($p=0,000$) y la correlación es de tipo positiva alta ($\rho= 0.607$). Con lo cual se puede decir que la asociación entre las dos variables existe, y es fuerte.

Objetivo específico 4: Establecer la relación entre clima laboral y la dimensión logro de metas del profesional de enfermería.

Tabla 6

Nivel de relación entre clima laboral y la dimensión logro de metas del profesional de enfermería.

Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	de	1.000	,539
		Sig. (bilateral)			0.001
		N		90	90
	Dimensión: logro de metas	Coeficiente de correlación	de	,539	1.000
		Sig. (bilateral)		0.001	
		N		90	90

Nota. Datos obtenidos del procesamiento de información en SPSS, versión 25.

Prueba de Hipótesis

Hi: Existe relación significativa entre clima organizacional y logro de metas del profesional de enfermería.

Ho: No existe relación significativa entre clima organizacional y relaciones humanas del profesional de enfermería.

Interpretación:

La tabla 6 presenta los resultados de la relación entre la dimensión logro de metas y la variable clima organizacional donde se comprobó que existe relación significativa ($p=0,001$) y a través de la prueba de correlación Rho Spearman se determinó que la correlación es de tipo positiva moderada ($\rho= 0.539$).

V DISCUSIÓN

El clima organizacional y la satisfacción laboral son aspectos intangibles clave para la gestión de recursos humanos. Uno de los elementos condicionantes del desempeño laboral en las instituciones es el clima organizacional, donde se presentan dificultades no solo en la estructura organizacional, sino también en los factores emocionales de los trabajadores como: adaptarse al cambio, a la condición del trabajo y la comunicación empresarial. Dado este escenario la presente investigación se planteó el siguiente objetivo general: determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería en el área de Inmunización contra la COVID-19, Lambayeque y mediante la hipótesis de esta investigación se halló la relación significativa ($p=0.008$) entre ambas variables. El clima organizacional tiene una influencia notable en la satisfacción laboral, como en variables tan sensibles para el funcionamiento organizacional, capacidad de retención del talento humano o la imagen de la empresa.

Investigaciones como la de Olivera-Garay et al.(2021) coinciden con nuestros resultados y afirman que existe influencia del clima organizacional en el desempeño laboral, obteniendo el valor significativo: (p -valor: $0.000 < \alpha=0.05$; ello indica aceptar la relación directa de ambas variables.

Los mismos resultados son presentados por la investigación de Shahnnavazi et al.(2021) donde se destacó la relación entre el clima organizacional y desempeño de los enfermeros con sus competencias individualizadas y laborales, lo cual fue estadísticamente significativa ($P \leq 0,048$).

El desempeño laboral depende del comportamiento de un empleado al momento de realizar sus funciones; por lo cual, es preciso señalar estudios que involucran estos datos; como el de Ghazawy et al.(2019) quienes señalan que el compromiso con el trabajo representó un incremento significativo en la varianza del desempeño laboral. Así mismo Obeng et al.(2021) mostró en sus resultados que el coaching como práctica gerencial fortaleció positivamente la relación entre el clima y desempeño laboral. Mientras que Hermawati et al.(2021) señala que el intercambio líder-miembro tiene un efecto positivo cuando está mediado por el desempeño laboral.

Los mismos resultados son planteados por Pradoto et al. (2022) donde revelaron que el clima organizacional tiene un efecto negativo y significativo sobre el estrés laboral. Además, llegaron a la conclusión que cuanto menor sea el nivel de estrés laboral, mayor será el rendimiento de los empleados, y viceversa. El clima organizacional tuvo un gran efecto en el desempeño de los empleados, lo cual permite inferir que el clima de la empresa es el adecuado, de tal forma el desempeño tendrá la misma dirección que dicha variable

Así mismo, Prabowo (2020) muestra similares resultados. En su estudio detalla el impacto del comportamiento de la ciudadanía organizacional (OCB) y el clima (OC) en el desempeño de los empleados. Después de probar hipótesis y discutir los hechos, esta investigación infiere que OCB no tiene efecto en el desempeño de los empleados, pero OC sí lo hace con un signo positivo.

Con relación a estos resultados, es inevitable traer a colación, que la profesión de enfermería es considerada como muy estresante; por lo cual, fomentar la superación de experiencias malas o frustrantes contrarrestaría cualquier efecto, y a su vez beneficiaría a la empresa. Así como lo ha demostrado Walpita y Arambepola (2020) en su investigación donde muestra que la puntuación total de la escala de resiliencia demostró correlaciones positivas significativas y sólidas con todos los subdominios del desempeño de enfermería, así como con el desempeño general ($p < 0,05$). En el modelo de regresión lineal, seis de las siete sub escalas de la escala de resiliencia predijeron el 70,5 % de la variación del rendimiento laboral.

Estos datos son apoyados por los hallazgos de Imron et al. (2020) donde mostraron que la compensación y el clima organizacional tienen una relación positiva con el compromiso organizacional. Este estudio también mostró que solo el clima organizacional y el compromiso organizacional tienen una relación positiva y significativa con el desempeño de los empleados porque la compensación tiene una relación negativa significativa con el desempeño de los empleados.

Por otro lado, nuestros resultados han mostrado también la relación entre el clima organizacional y la dimensión calidad de trabajo. Por lo que se cree necesario

mejorar la motivación, el liderazgo y el clima organizacional para aumentar la satisfacción laboral. Cabe recalcar que, si la satisfacción laboral de los empleados aumenta, su calidad de trabajo también aumentará.

Otros investigadores como Hermawati et al.(2021) en sus hallazgos muestran también que el clima organizacional puede incentivar directamente el compromiso organizacional y por lo tanto en la calidad de trabajo desempeñado por cada miembro de la organización. Esos resultados coinciden con los presentados por Seyyedmoharrami et al. (2019) donde demuestra que el clima organizacional entre los empleados conduce a un mayor compromiso organizacional ($r=0,472$, $P<0,001$), y un mayor clima organizacional y compromiso contribuye significativamente a una disminución del desgaste laboral ($r=-0,227$, $P<0,001$; $r=-0,335$, $P <0,001$).

También podemos mencionar que existen estudios donde se relacionó el clima organizacional con los resultados organizacionales. Usando modelos de ecuaciones estructurales multinivel, encontraron que el compromiso afectivo de las enfermeras medía la relación de dicha variable y la calidad de la atención brindada tanto de forma simultánea (en el mismo año en que se recopilaron los datos) como predictiva (un año después). También se encontró que el proceso de mediación predijo una variación única en la evaluación retrasada de la calidad de la atención brindada que no se explica por el desempeño del año anterior. Esto sugirió que la influencia del clima en el compromiso afectivo y, en consecuencia, el desempeño organizacional puede tardar en manifestarse (Woznyj et al., 2019)

Así mismo lo han demostrado otros investigadores quienes señalan que los análisis realizados arrojaron una solución de siete grupos, con organizaciones dirigidas por pares que comprenden una proporción sustancialmente mayor de los grupos con clima organizacional alto y puntajes de apoyo. En comparaciones directas, los programas administrados por pares superaron a todos los demás grupos en las áreas de clima organizacional percibido, apoyo para el desarrollo profesional y calidad de servicio percibida (Jones et al., 2019).

Es preciso señalar que la calidad de trabajo en el personal de salud tiene implicancia en el trato humanizado que brindan a los pacientes, y lo cual Bu et al.(2021) lo muestran en su investigación, señalando que la puntuación de la capacidad de práctica humanística media de las enfermeras fue de 107,82 (DE

12,47). También menciona que hubo una correlación positiva entre el clima organizacional y la capacidad de práctica humanística ($r = .409$, $p < .05$). Además, la autoeficacia medió en esta relación ($p < 0,01$).

La iniciativa es la capacidad profesional para proponer, desarrollar o idear proyectos propios. Basándonos en ello se demostró en nuestra investigación la relación entre el clima organizacional y la dimensión iniciativa del profesional de enfermería. Considerando que el aporte del capital humano hacia la organización y los servicios que proporcionan se ve afectado por el clima organizacional que los empleados perciben y valoran en sus organizaciones, la iniciativa del profesional de enfermería también es una forma de demostrar el compromiso del trabajador con su organización.

Estos resultados se ven reflejados en la investigación de Mutonyi et al. (2020) quien indica que el clima organizacional tiene un papel importante en el desempeño creativo de los empleados, mostrando un vínculo positivo y significativo con las dos variables de desempeño creativo. Además, el estudio reveló que la creatividad individual media la relación entre el clima organizacional y el comportamiento innovador individual.

Así mismo, autores como Fernando et al. (2020) analizaron la influencia del clima de innovación en el desempeño laboral y en el compromiso de trabajo. Sus resultados indicaron que existe una relación positiva entre el empoderamiento y la identificación con los equipos de trabajo que influyen en el clima de innovación, desempeño y el compromiso laboral.

Del mismo modo, Shanker et al. (2017) demuestran en su estudio realizado a 202 gerentes que trabajan en empresas de Malasia que el comportamiento laboral innovador juega un papel mediador en la relación entre el clima organizacional para la innovación y el desempeño organizacional.

Estos hallazgos se muestran similares a los de Anugerah Izzati (2018) mediante sus resultados indicaron que el clima organizacional tuvo una relación positiva con el comportamiento innovador en los docentes de escuelas de formación profesional. Esto significa que cuanto mejor sea el clima organizacional en el lugar de trabajo del docente de la escuela vocacional, más fuerte será el docente para demostrar su comportamiento innovador en el trabajo.

En esta investigación se logró establecer la relación entre clima laboral y la dimensión relaciones humanas del profesional de enfermería. El clima organizacional simboliza, entonces, una valoración grupal de las percepciones que se forman los trabajadores, como resultado de las interacciones frecuentes en su organización, que puede tener repercusión positiva o negativa sobre la satisfacción, calidad y desempeño laboral.

Existen estudios que determinan que la alta rotación de personal y la preponderancia de enfermeras sin experiencia se describieron como estresantes y perjudiciales para la cohesión del grupo. El trabajo en la unidad se consideró demasiado exigente para las enfermeras recién calificadas, mientras que las enfermeras senior expresaron su frustración por el trabajo de capacitar a las nuevas enfermeras que podrían no quedarse. Mientras que algunos estaban muy satisfechos con el clima del grupo, otros se quejaron de un clima negativo y descortesía de algunas enfermeras experimentadas hacia los nuevos reclutas. La alta rotación y la competencia variable entre el personal presentan desafíos para mantener un clima organizacional positivo (Bry & Wigert, 2022).

Estos resultados convergen con los presentados por Welsch y Lavan (2016) donde muestran que en una institución de salud el conflicto y la ambigüedad de roles son perjudiciales para el compromiso, mientras que el clima participativo, el poder, el trabajo en equipo, la lectura de revistas profesionales, la satisfacción con el trabajo y las oportunidades de promoción, la edad, la antigüedad y la duración del empleo profesional son perjudiciales en relación al compromiso organizacional.

Lo mismo que es presentado por Maamari & Majdalani (2017) en su estudio donde se basa en una muestra de encuestados con un nuevo modelo sugerido y probado científicamente, siguiendo un proceso riguroso. Evalúa el impacto tanto de la inteligencia emocional (IE) como del clima organizacional con el estilo de liderazgo. Las implicaciones sociales de este estudio incluyeron las relaciones sociales dentro del entorno de trabajo, mayor empatía y mayores niveles de normalización como resultado directo de mejorar el nivel de IE del líder. Los resultados muestran que la IE de los líderes sí afecta su estilo de liderazgo. Además, el estilo de los líderes afecta directamente el sentimiento del

clima organizacional de los respectivos empleados en diferentes niveles. Se encontró que la variación entre los diferentes estilos es pequeña.

Por otro lado, los hallazgos de Moslehpour et al. (2018) indican que el clima organizacional y el estilo de trabajo complementan y median completamente la relación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral. Un estilo de liderazgo apropiado es más efectivo cuando coincide con el clima organizacional y el estilo de trabajo de los empleados. Además, un clima organizacional adecuado aumentará el nivel de satisfacción laboral. Si se respeta y se tiene en cuenta el estilo de trabajo de los empleados, el estilo de liderazgo puede convertirse en satisfacción laboral.

Por último, los hallazgos de este estudio permitieron identificar la relación entre clima laboral y la dimensión logro de metas del profesional de enfermería. El concepto de poder de enfermería no ha sido ampliamente informado en la literatura de enfermería. El poder es un concepto extremadamente abstracto, por lo que es difícil de definir. Sin embargo, cuando se define como la capacidad para lograr metas, el poder se convierte en un recurso importante en enfermería.

Resultados similares ha mostrado Katriina et al.(2013) en donde muestra que los profesionales de enfermería calificaron el logro de resultados (media, 1,93), así como la competencia de metas/resultados (media, 2,24), como muy buenos. La posición de enfermería (media, 2,55) como parte del sistema de servicios de salud se consideró bastante respetada. El papel de enfermería (media, 2,54) también se consideró en un buen nivel. Con respecto a la actualización del poder o la capacidad de logro de resultados, los encuestados otorgaron las calificaciones más bajas al control de los efectos de las fuerzas ambientales (media, 2,75), los recursos (media, 3,48), la competencia de comunicación (media, 3,00) y la competencia de logro de resultados del supervisor de grupo (media, 2,87). La edad, la educación, el tipo de empleo y la experiencia laboral influyeron en cómo se percibía el poder del grupo de enfermería.

Los resultados de nuestra investigación han mostrado de manera proporcional las implicaciones a fin de que los gerentes se involucren en las actividades que mejoran el clima organizacional para garantizar resultados.

VI CONCLUSIONES

1. Se determinó la relación significativa positiva moderada ($p=0,008$, $\rho= 0.421$) entre las variables de estudio mediante el estadígrafo Rho Spearman, el cual fue utilizado durante todo el procesamiento de datos. El clima organizacional tiene gran repercusión en la satisfacción laboral por lo cual es preciso que se tome en cuenta para cada toma de decisión este aspecto. Frente a ello, decimos que ante un buen clima laboral el desempeño laboral mejorará, caso contrario se invierte el resultado.
2. Existió relación significativa positiva moderada ($p=0,000$, $\rho= 0.456$) entre la dimensión calidad de trabajo y la variable clima organizacional. Indudablemente, si la satisfacción laboral de los empleados aumenta, la calidad de trabajo de los empleados también aumentará todo ello con influencia de un buen clima organizacional.
3. Existió relación significativa ($p=0,000$, $\rho= 0.502$) entre la dimensión iniciativa y la variable clima organizacional. Al presentarse un buen clima organizacional, con apoyo y compromiso de los gerentes con sus empleados se logrará que estos últimos, proyecten innovación, iniciativa en cada una de sus funciones; mejorando así el desempeño laboral. Asimismo, se considera como uno de los factores clave que pueden influir en las percepciones de participación de los empleados.
4. Existió relación significativa ($p=0,000$, $\rho= 0.607$) entre la dimensión relaciones humanas y la variable clima organizacional. Las relaciones laborales que se den de manera positiva o negativa en la organización, repercuten en el clima organizacional, conociendo que las relaciones humanas son pilares fundamentales en toda organización.
5. Existió relación significativa positiva moderada ($p=0,00$, $\rho= 0.5391$) entre la dimensión logro de metas y la variable clima organizacional. De esta forma podemos señalar que, al presentarse un agradable clima organizacional, el trabajador se identificará con la empresa y por ende se le permitirá lograr de manera eficiente y eficaz las metas u objetivos de la organización.

VII RECOMENDACIONES

1. A los gerentes y profesionales de la institución empleadora, se les recomienda mantener o mejorar el desempeño de las enfermeras optimizando el clima organizacional y priorizando actividades como el mejorar las instalaciones de trabajo, prestar atención a los intereses de las enfermeras, enfatizar el trabajo colaborativo en equipo, participar en la toma de decisiones, mejorar el servicio a los pacientes, prestar atención a la reputación del centro de salud, mejorar las relaciones entre el personal y mejorar las prácticas de compensación.
2. A los trabajadores continuar, mejorar o recapacitar en cuanto a la calidad de trabajo que se encuentran brindando, teniendo en cuenta la apreciación externa que involucra esto, por lo que se ve reflejado en la satisfacción del paciente.
3. Es necesario que los gerentes construyan, desarrollen y mantengan un clima organizacional que apoye tanto la creatividad como el entusiasmo de los empleados en la implementación de esas ideas novedosas y útiles; y con ello, a la iniciativa de cada trabajador. El clima de innovación es una pieza fundamental para el progreso de la organización
4. A los gerentes, tener presente que, ante cada toma de decisión de sus empleados, estos se mantienen muchas más horas del día en el establecimiento, por lo cual es vital crear una cultura que establezca una buena relación con ellos, porque la estructura de una organización eleva su comportamiento.
5. A la gerencia y a los trabajadores, identificar su propósito y definir sus metas organizacionales, difundíéndolas en todos los grupos de trabajo, con la finalidad de que se mantengan todos alineados ante un mismo objetivo.

REFERENCIAS

- Alfaro, J. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el Ministerio Público en el Distrito Fiscal de Ventanilla 2019*. [Tesis de Licenciatura. Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42571/Alfaro_AJF.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, J. (2020). Proyecto de Tesis. Guía para la elaboración. Biblioteca Nacional del Perú. http://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf
- Albarracín, P. y Gómez, M. (2021). *Evaluación anual de desempeño docente como fundamento para la mejora de la práctica pedagógica de los profesores del Colegio Almirante Padilla IED*. [Tesis de maestría, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio Institucional UCC. <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/33219>
- Almanza, G. (2020). Cuidados de enfermería frente al manejo del paciente diagnosticado con COVID-19 en el área de hospitalización. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 20(4), 696-699. <https://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v20i4.2963>
- Anugerah Izzati, U. (2018). The Relationships between Vocational High School Teachers' Organizational Climate and Innovative Behavior. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 173, 343-345. <https://doi.org/10.2991/ICEI-17.2018.91>
- Bernal, I., Pedraza, N., & Sánchez, M. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Revista ScienceDirect*, 31(134), 8-19. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.08.003>
- Bonilla, L. (2019). *Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Referencial Ferreñafe 2019* [Tesis de maestría. G Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César

- Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74379>
- Bu, M., Ma, H., Zhai, H., Ma, Y., & Xu, N. (2021). Role of self-efficacy in nursing organizational climate: A way to develop nurses' humanistic practice ability. *Journal of Nursing Management*. <https://doi.org/10.1111/JONM.13516>
- Carrasco, J., Arriola, M. & Díaz, R. (2021). Privación y reactivación del servicio de vacunación en tiempos de COVID-19. *Revista Cubana de Pediatría*, 93(3), e1578. Epub 01 de octubre de 2021.
- http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75312021000300023&lng=es&tlng=es
- Cassiani, S. La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. *Revista Panamericana de Salud Pública* [online]. 44, e64. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2020.64>.
- Chaparro, N., Moreno, D. y Lacato, A. Seguridad de las vacunas contra la COVID-19. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública* [online]. 2021, v. 38, n. 4, pp. 634-642. Epub 01 Abr 2022. ISSN 1726-4642. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2021.384.9308>.
- Chiang, M., Sanhueza, C., & Rivera, M. (2022). Clima organizacional, ¿Afecta al estrés laboral?: comparación entre funcionarios de la salud y seguridad pública. *RAN. Revistas Academia y Negocios*, 8(1), 43-54. <https://doi.org/10.29393/RAN8-6COMM30006>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones*. (9ª ed.). México: Mc Graw-Hill Interamericana editores.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. (3ª ed.). México: Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano* (3.ª ed.). Mc Graw-Hill Interamericana editores.
- Contreras, C., Díaz, B., & Hernández, E. (2011). Multiculturalidad: Su análisis y perspectivas a la luz de sus actores, clima y cultura organizacional prevaletes en un mundo globalizado. Retrieved from <https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1159/1159.pdf>

- Dávila, R., Agüero, E., Ruiz, J. & Guanilo, C. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(5), 663-677. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/36470/39150>
- Del Ángel, E., Fernández, C., Santes, M., Fernández, H., & Zepeta, D. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería universitaria*, 17(3), 273-283. Epub <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>
- Díaz, J. (2021). Vacunas contra la COVID-19 y aparición de variantes del SARS-CoV-2. Reflexionando sobre el caso de México. *Gaceta médica de México*, 157(2), 125-126. <https://doi.org/10.24875/gmm.m21000499>
- Duche, A. y Rivera, G. (2019). Job satisfaction and happiness in Peruvian nurses. *Enfermería Global*, 18(2), 353-373. <https://doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741>
- García, M., Hernández, L., & Villanueva, G. (2017). La importancia del clima organizacional, en la productividad de las empresas. *TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río*, 4(8). <https://doi.org/10.29057/estr.v4i8.2380>
- Ghavifekr, S., & Pillai, N. (2016). The relationship between school's organizational climate and teacher's job satisfaction: Malaysian experience. *Asia Pacific Education*, 17(1), 87-106. <https://doi.org/10.1007/s12564-015-9411-8>
- Ghazawy, E. R., Mahfouz, E. M., Mohammed, E. S., & Refaei, S. A. (2019). Nurses' work engagement and its impact on the job outcomes. *Revista internacional de gestión sanitaria*, 14(2), 320-327. <https://doi.org/10.1080/20479700.2019.1644725>
- Gonzalez, V., & Bonilla, L. (2016). Liderazgo y estilos de dirección. *Introducción a la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 13(1), 153-166. <https://revistas.usb.edu.co/index.php/GD/article/view/2984/2530>
- Torres, A. (2020). Vacunas contra el SARS-CoV-2: ¿son una realidad para América Latina? *Biomédica*, 40(3), 424-426. Epub June 30, 2020.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-41572020000300424&lng=en&tlng=es.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (7° edición). Mc Graw Hill Interamericana. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hernández, J. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales asistenciales del Hospital Naylamp Chiclayo* [Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Interamericana. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf.

Hermawati, A., Pawestri, H. P., Susilowati, K. D. S., Martaleni, M., & Sambung, R. (2021). The influence of leader-member exchange and organizational climate on military organizational commitment. *Jurnal Inovasi Ekonomi*, 6(03), 93-100. <https://doi.org/10.22219/JIKO.V6I03.18276>

Iglesias, A. y Torres, J. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1), 197-209. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000100016&lng=es&tlng=es.

Imron, H., Indradewa, R., Yanuar, T., & Syah, R. (2020). The Effects of Compensation, and Organizational Climate on Employees' Performance by Organizational Commitment. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(5), 300-307. <http://kemalapublisher.com/index.php/JoMA/article/view/484>

Jones, N., Teague, G. B., Wolf, J., & Rosen, C. (2019). Organizational Climate and Support Among Peer Specialists Working in Peer-Run, Hybrid and Conventional Mental Health Settings. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research* 2019 47:1, 47(1), 150-167.

<https://doi.org/10.1007/S10488-019-00980-9>

Katriina, P., Sari, V., Anja, R., Christina, S., Paula, A., & Tarja, S. (2013). Nursing power as viewed by nursing professionals. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 27(3), 580-588. <https://doi.org/10.1111/J.1471-6712.2012.01069.X>

Lahite-Savón, Y., Céspedes-Pereña, V., & Maslen-Bonnane, M. (2020). El desempeño del personal de Enfermería durante la pandemia de la COVID-19. *Rev Inf Cient.* 99(5), 494-502. <http://www.revinfcientifica.sld.cu/index.php/ric/article/view/3086%>

Maamari, B. E., & Majdalani, J. F. (2017). Emotional intelligence, leadership style and organizational climate. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(2), 327-345. <https://doi.org/10.1108/IJOA-04-2016-1010/FULL/XML>

Macías, E., & Vanga, M. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 548-567. <https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.6>

Maciel, E. (2021). COVID-19 and Nursing for a commitment to Health Education. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 29. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.0000.3473>

Maciel, A. (2021). Campanha de vacinação contra COVID-19 no Brasil. *Oportunidades e desafios. Nursing (São Paulo)*. 24(274):5340. <http://revistas.mpmcomunicacao.com.br/index.php/revistanursing/article/view/1317>

Martini, L. (2015). Teoría del apego y relaciones de pareja. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Editorial Dunken; 128 p. 4. WOLIN, S., Y WOLIN, S. (1993). *The Resilient Self. How Survivors of Troubled Families Rise Above Adversity.* Nueva York: Villard Books.

Mateu, R., Escobedo, P., & Flores, R. (2019). Resiliencia, educación emocional y duelo. Formación para futuros docentes. En *Resiliencia, educación emocional y duelo. Formación para futuros docentes.* 1-120. <https://doi.org/10.6035/sapientia162>

- Ministerio de Salud. (2008). Resolución Ministerial N° 626-2008. Normas y procedimientos para el proceso de evaluación del desempeño y conducta laboral. Perú. Oficina de desarrollo de recursos humanos. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/247631-626-2008-minsa>
- Mutonyi, B. R., Slåtten, T., & Lien, G. (2020). Organizational climate and creative performance in the public sector. *European Business Review*, 32(4), 615-631. <https://doi.org/10.1108/EBR-02-2019-0021/FULL/PDF>
- Obeng, A. F., Zhu, Y., Azinga, S. A., & Quansah, P. E. (2021). Organizational Climate and Job Performance: Investigating the Mediating Role of Harmonious Work Passion and the Moderating Role of Leader–Member Exchange and Coaching: *Sage Journals*, 11(2). <https://doi.org/10.1177/21582440211008456>
- Olivera-Garay, Y. J., Leyva-Cubillas, L. L., Napán-Yactayo, A. C., Olivera-Garay, Y. J., Leyva-Cubillas, L. L., & Napán-Yactayo, A. C. (2021). Organizational climate and its influence on the work performance of workers. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12. <https://doi.org/10.18004/UCSA/2409-8752/2021.008.02.003>
- Organización Panamericana de la Salud. Ampliación del rol de las enfermeras y enfermeros en la atención primaria de salud. Washington, D.C.: OPS; 2018.
- Ojeda, R., Podestá, L. & Ruiz, R. (2021). Clima organizacional y cultura de seguridad de enfermería en un Instituto de Salud Materno Perinatal. *Revista Cubana de Enfermería*, 37(2), 1-18. <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3596%0Ahttp://scielo.sld.cu/pdf/enf/v37n2/1561-2961-enf-37-02-e3596.pdf>
- Oyola, S. (2021). *Clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo*. [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74228>
- Paredes, E. (2017). *Motivación y desempeño laboral en personal del departamento de patología clínica del H.N.H.U. El Agustino 2016*. [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/74228>

- Peteraf, M. (1993). The Cornerstones of Competitive Advantage: A ResourceBased View. *Strategic Management Journal*, 14(3), 179–191. <https://doi.org/10.4324/9780203847589>
- Prabowo, W. S. (2020). Organizational Citizenship Behavior, Organizational Climate, and Employee Performance. *Journal of Economics and Business*, 3(4), 8. <https://doi.org/10.31014/aior.1992.03.04.297>
- Pradoto, H., Haryono, S., & Wahyuningsih, S. H. (2022). The role of work stress, organizational climate, and improving employee performance in the implementation of work from home. *Work*, 71(2), 345-355. <https://doi.org/10.3233/WOR-210678>
- Quiñones, R. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral de los profesionales de salud de los centros especializados de salud mental comunitario Lambayeque* [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83926>
- Reyes, P., Gavilano, E. & Arias, A. (2021). Organizational climate and safety culture in nursing in a maternal-perinatal health institute. [Clima organizacional y cultura de seguridad de enfermería en un Instituto de Salud Materno Perinatal] *Revista Cubana De Enfermería*, 37(2) Retrieved from www.scopus.com
- Reyes, T. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II. Lima, 2018* [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <http://handle/20.500.12692/27696>
- Rivera, D., Hernández, J. D., Forgiony, J., Bonilla, N., & Rozo, A. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. Colombia. *Revista Espacios*, 39(16), 17. <http://www.revistaespacios.com/a18v39n16/18391617.html>
- Robbins, S. & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13ª ed.). Pearson.

- Rodríguez, Y Domínguez, A. (2005). La gestión del conocimiento un nuevo enfoque en la gestión empresarial. *Acimed*, 13(6). <http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v13n6/aci040605.pdf>
- Sales, S., Maciel E. COVID-19 health surveillance in Brazil. Investigation of contacts by primary health care as a community protection strategy. *Epidemiol Serv Saude*. 2020;29(4). <http://doi.org/10.5123/s1679-49742020000400011>
- Shanker, R., Bhanugopan, R., van der Heijden, B. I. J. M., & Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 67-77. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.02.004>
- Sifuentes Vigo, R. A. (2021). *Desempeño laboral y Síndrome de Burnout en personal del centro de salud Chiclayo en contexto pandemia COVID-19*. [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Shahnavazi, A., Eshkiki, M. F., Shahnavazi, H., & Bouraghi, H. (2021). The Effect of Perceived Organizational Climate on the Performance of Nurses in Private Hospitals. *Journal of Clinical Research in Paramedical Sciences* 2021 10:2, 10(2), 108532. <https://doi.org/10.5812/JCRPS.108532>
- Vega, R. (2020). Atención Primaria en Salud y COVID-19. *Hacia la Promoción de la Salud*, 25(2), 17-19. <https://doi.org/10.17151/hpsal.2020.25.2.3>
- Walpita, Y. N., & Arambepola, C. (2020). High resilience leads to better work performance in nurses: Evidence from South Asia. *Journal of Nursing Management*, 28(2), 342-350. <https://doi.org/10.1111/JONM.12930>
- Welsch, H. P., & Lavan, H. (2016). Inter-Relationships Between Organizational Commitment and Job Characteristics, Job Satisfaction, Professional Behavior, and Organizational Climate: *Sage Journals*, 34(12), 1079-1089. <https://doi.org/10.1177/001872678103401205>
- Werther, W. y Davis, K. (2008). Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las empresas. (6ª ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Woznyj, H. M., Heggestad, E. D., Kennerly, S., & Yap, T. L. (2019). Climate and

organizational performance in long-term care facilities: The role of affective commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92(1), 122-143. <https://doi.org/10.1111/JOOP.12235>

Yamassake, R., Baptista, P. C. P., Albuquerque, V. A., & Rached, C. D. A. (2021). Satisfação no trabalho vs. clima organizacional: estudo transversal em profissionais de enfermagem brasileiros. *Revista Enfermagem UERJ*, 29(1), e62718. <https://doi.org/10.12957/reuerj.2021.62718>

World Health Organization. (2020). State of the world's nursing. Investing in education, jobs and leadership. Geneva: WHO; 2019
<https://www.who.int/publications/i/item/9789240003279>

Anexo

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala de medición	Metodología
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el área de Inmunización contra la covid, Lambayeque 2022? Problemas específicos	General: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el área de Inmunización contra la covid, Lambayeque 2022. Específico: - Establecer la relación de clima organizacional y calidad de	General: H_i: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el área de Inmunización contra la covid, Lambayeque 2022. las hipótesis específicas: H₁ existe relación significativa	Clima organizacional	Relaciones interpersonales	Autoestima	1, 2	Ordinal	Tipo y diseño de investigación Básico, cuantitativo Correlacional El esquema es el siguiente: <div style="text-align: center; border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> $M \begin{cases} \nearrow O_x \\ \rightarrow r \\ \searrow O_y \end{cases}$ </div>
					Cooperación	3, 4		
					Resistencia	5		
				Estilo de dirección	Autoritarismo	6, 7		
					Motivo	8, 9		
					Participación	10		
				Sentido de pertenencia	Utilidad	11, 12		
					Acuerdo	13		
					Falla	14, 15		
				Retribución	Expectativas	16, 17		
Beneficios sociales	18, 19							

<p>¿Cuál es la relación entre clima laboral y calidad de trabajo en el profesional de enfermería en el área de inmunización contra la covid? ¿Cuál es la relación de clima organizacion al e iniciativa en el profesional de enfermería en el área de inmunización contra la covid? ¿Cuál es la relación entre clima laboral y las relaciones humanas en</p>	<p>trabajo en el profesional de enfermería en el área de inmunización contra la covid. - Establecer la relación de clima organizacional e iniciativa en el profesional de enfermería en el área de inmunización contra la covid. Establecer la relación entre clima laboral y las relaciones humanas en el profesional de enfermería en el área de inmunización contra la covid. - Establecer la relación entre clima laboral y calidad de trabajo en el</p>	<p>entre clima organizacional y calidad de trabajo del profesional de enfermería. H₂ existe relación significativa entre clima e iniciativa del profesional de enfermería. H₃ existe relación significativa entre clima organizacional y relaciones humanas del profesional de enfermería. H₄ existe relación significativa entre clima y logro de metas del profesional de enfermería.</p>			Mejoras	20	<p>De donde: M: Muestra de estudio (profesional de enfermería en el área de Inmunización contra la covid, Lambayeque) Ox: Medición/Observación a la variable 1 (Clima organizacional) Oy: Medición/Observación a la variable 2 (Desempeño laboral) r: relación estadística entre dos variables</p>	
					Disponibilidad de recursos	Lugar		21, 22
						Equipos		23, 24
						Recursos		25
					Estabilidad	Responsabilidad		26, 27
						Respeto		28, 29
						Paciencia		30
					Claridad y coherencia en la dirección	Comunicación asertiva		31, 32
						Reconocimiento		33, 34
					Valores	Ayuda mutua		35, 36
Convivencia	37, 38							
Trabajo en equipo	39, 40							
Desempeño	Calidad de trabajo	Organización	1, 2					

<p>el profesional de enfermería en el área de inmunización contra la covi? ¿Cuál es la relación entre clima laboral y logro de metas en el profesional de enfermería en el área de inmunización contra la covid?</p>	<p>profesional de enfermería en el área de inmunización contra la covid. Establecer la relación entre clima laboral y logro de metas en el profesional de enfermería en el área de inmunización contra la covid.</p>		Laboral		Proactividad	3, 4		
					Compromiso	5, 6, 7		
				Iniciativa	Ideas innovadoras	8, 9		
					Aceptación al cambio	10		
					Manejo de conflictos	11, 12, 13		
				Relaciones Humanas	Relaciones cordiales	14, 15		
					Buen trato	16		
					Información al cliente	17, 18, 19		
				Logro de metas	Programación	20, 21		
					Acatamiento de normas	22, 23		

Operacionalización de variables

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala de medición
Clima organizacional	Relaciones interpersonales	Autoestima	1, 2	Ordinal
		Cooperación	3, 4	
		Resistencia	5	
	Estilo de dirección	Autoritarismo	6, 7	
		Motivo	8, 9	
		Participación	10	
	Sentido de pertenencia	Utilidad	11, 12	
		Acuerdo	13	
		Falla	14, 15	
	Retribución	Expectativas	16, 17	
		Beneficios sociales	18, 19	
		Mejoras	20	

	Disponibilidad de recursos	Lugar	21, 22
		Equipos	23, 24
		Recursos	25
	Estabilidad	Responsabilidad	26, 27
		Respeto	28, 29
		Paciencia	30
	Claridad y coherencia en la dirección	Comunicación asertiva	31, 32
		Reconocimiento	33, 34
	Valores	Ayuda mutua	35, 36
		Convivencia	37, 38
		Trabajo en equipo	39, 40
	Desempeño Laboral	Calidad de trabajo	Organización
Proactividad			3, 4
Compromiso			5, 6, 7

	Iniciativa	Ideas innovadoras	8, 9	
		Aceptación al cambio	10	
		Manejo de conflictos	11, 12, 13	
	Relaciones Humanas	Relaciones cordiales	14, 15	
		Buen trato	16	
		Información al cliente	17, 18, 19	
	Logro de metas	Programación	20, 21	
		Acatamiento de normas	22, 23	

Instrumentos de recolección de datos
Cuestionario sobre Clima organizacional

Estimado(a) colaborador(a):

El presente instrumento tiene por finalidad determinar el clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería en el área de Inmunización contra la covid, Lambayeque 2022.

INSTRUCCIONES: Marque con una “x” la alternativa de la columna en cada una de los enunciados propuestos, de acuerdo a su percepción del desempeño laboral, según la siguiente escala:

Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA				
		Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
D1: Relaciones interpersonales						
1	Los miembros de mi grupo de trabajo consideran mi opinión.					
2	Soy aceptado por mi grupo de trabajo.					
3	Los miembros de mi grupo de trabajo no están distantes conmigo.					
4	Mi grupo de trabajo me hace sentir cómodo.					
5	Mi grupo de trabajo valora mis contribuciones.					

D2: Estilo de dirección		Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
6	El jefe crea un ambiente de confianza en mi grupo de trabajo.					
7	El jefe muestra educación con mi grupo de trabajo.					
8	El jefe apoya las decisiones que toma cada uno de los integrantes de mi grupo de trabajo					
9	Las órdenes impartidas por el jefe no son arbitrarias.					
10	El jefe confía en el grupo de trabajo.					
D3: Sentido de pertenencia		Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
11	Entiendo completamente los beneficios que tengo en el establecimiento de salud					
12	Los beneficios de salud que recibo en el establecimiento de salud satisfacen mis necesidades.					
13	Estoy de acuerdo con el salario obtenido en el establecimiento de salud.					
14	Mis aspiraciones no se frustran por las políticas del establecimiento de salud.					
15	Los servicios de salud que recibo en el establecimiento de salud no son deficientes.					
D4: Retribución		Nunca	Pocas	Algunas	Casi	Siem

		a s veces	s veces	siempr e	pre	
16	Estoy muy interesado por el futuro del establecimiento de salud					
17	Recomiendo a mis amistades este establecimiento de salud como un excelente sitio de trabajo					
18	No me avergüenza decir que formo parte del establecimiento de salud					
19	Sin remuneración no trabajaría horas extras					
20	En otro establecimiento de salud, no sería feliz					
D5: Disponibilidad de recursos		Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
21	Dispongo del espacio adecuado para realizar mis actividades					
22	El ambiente físico donde realizo mis actividades es adecuado					
23	El entorno físico donde laboro dificulta mis actividades					
24	No es difícil tener acceso a la información para realizar mis actividades					
25	La iluminación del área de donde realizo mis actividades es óptima					
D6: Estabilidad		Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

26	El establecimiento de salud despide al personal considerando su desenvolvimiento					
27	El establecimiento de salud brinda estabilidad laboral					
28	El establecimiento procura no contratar servicios por terceros					
29	La permanencia en un cargo no depende de preferencias personales					
30	De mi buen desenvolvimiento depende la permanencia en el cargo					
D7: Claridad y coherencia en la dirección		Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
31	Comprendo de manera clara y precisa las metas del establecimiento de salud					
32	Conozco bien como el establecimiento de salud está logrando sus objetivos					
33	Algunas tareas cotidianas asignadas si tienen relación con los objetivos					
34	Los funcionarios dan a conocer los logros del establecimiento de salud					
35	Los objetivos del establecimiento de salud son entendibles					
D8: Valores colectivos		Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
36	El trabajo en equipo con otros servicios es bueno.					
37	Los otros servicios responden bien a mis necesidades en el trabajo					

38	Cuando necesito información de otros servicios la puedo obtener de manera fácil					
39	Cuando las cosas fallan, los servicios son rápidos en aceptar su responsabilidad					
40	Los servicios resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otros trabajadores					

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario sobre Desempeño Laboral

Estimado(a) colaborador(a):

El presente instrumento tiene por finalidad determinar el clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería en el área de Inmunización contra la covid, Lambayeque 2022.

INSTRUCCIONES: Marque con una "x" la alternativa de la columna en cada una de los enunciados propuestos, de acuerdo a su percepción del desempeño laboral, según la siguiente escala:

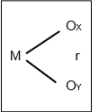
Nunca	Raras veces	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA				
		Nunca	Raras veces	A veces	Casi siempre	Siempre
D1: Calidad de trabajo						
1	Te organizas para cumplir con tus actividades programadas en el servicio.					
2	Cumples con las actividades en tus horarios de trabajo.					
3	Maneja asertivamente los imprevistos de su servicio que pueden afectar su desempeño.					
4.	Brinda alternativas de solución ante las dificultades que se presentan dentro de su					

	servicio.					
5	Sugiere propuestas a su jefe inmediato para mejorar las deficiencias que se evidencian en el servicio.					
6	Se responsabiliza de las situaciones que puedan presentarse de acuerdo a sus funciones designadas en el servicio.					
7	Realiza con facilidad las funciones encomendadas. Muestra compromiso.					
D2: Iniciativa		Nunca	Raras veces	A veces	Casi siempre	Siempre
8.	Propone ideas innovadoras para brindar una atención de calidad en su servicio					
9.	Sus propuestas son tomadas en cuenta, aceptadas e implementadas por el equipo de trabajo.					
10.	Se muestra asequible al cambio.					
11	Asume las consecuencias de su toma de decisiones según su perfil del puesto.					
12	Resuelve los conflictos que se presentan en el equipo de trabajo.					
13	Si tiene un conflicto con un compañero(a) toma la iniciativa para solucionarlo.					
D3: Relaciones Humanas		Nunca	Raras veces	A veces	Casi siempre	Siempre

14.	Estableces relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con sus compañeros de trabajo.					
15.	Te pones en el lugar de tus compañeros (a) frente a situaciones que se les presenta					
16.	Muestro actitud positiva para integrarme al equipo de trabajo.					
17.	Saludo cordialmente a los usuarios y/o compañeros de trabajo.					
18.	Demuestras tus valores y educación al escuchar a las demás personas sin hacer diferencias.					
19.	Brinda información necesaria y oportuna a los usuarios de acuerdo a su responsabilidad.					
D4: Logro de metas		Nunca	Raras veces	A veces	Casi siempre	Siempre
20	Programas tus actividades para el cumplimiento de tus metas dentro de la institución.					
21	Fijas objetivos para que tus metas se cumplan dentro de la institución de la cual formas parte.					
22.	Cumples con las normas generales y/o protocolos del servicio e institución.					
23.	Te sientes satisfecho con las metas alcanzadas.					

Operacionalización de variables

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala de medición	Metodología
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería en el área de Inmunización contra la covid, Lambayeque 2022?	<p>General: Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería en el área de Inmunización contra la covid, Lambayeque 2022.</p> <p>Específico: Identificar el clima organizacional del profesional de enfermería en el área de Inmunización contra la covid,</p>	<p>General: H_i: Existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería en el área de Inmunización contra la covid, Lambayeque 2022.</p> <p>Específico: H_{i1}: Las dimensiones del clima organizacional se relacionan con el desempeño</p>	Clima organizacional	Relaciones interpersonales	Autoestima	1, 2	Ordinal	<p>Tipo y diseño de investigación</p> <p>Básico, cuantitativo</p> <p>Correlacional</p> <p>El esquema es el siguiente:</p> <div style="text-align: center;">  <pre> graph TD M --- Ox M --- r M --- Oy </pre> </div>
					Cooperación	3, 4		
					Resistencia	5		
				Estilo de dirección	Autoritarismo	6, 7		
					Motivo	8, 9		
					Participación	10		
				Sentido de pertenencia	Utilidad	11, 12		
					Acuerdo	13		
					Falla	14, 15		
				Retribución	Expectativas	16, 17		
					Beneficios sociales	18, 19		
					Mejoras	20		

	<p>Lambayeque 2022.</p> <p>Determinar el nivel de desempeño del profesional de enfermería en el área de Inmunización contra la covid, Lambayeque 2022.</p> <p>Describir la relación entre el clima organizacional y desempeño del profesional de enfermería en el área de Inmunización contra la covid, Lambayeque 2022.</p>	<p>laboral del profesional de enfermería en el área de Inmunización contra la covid, Lambayeque 2022</p>		Disponibilidad de recursos	Lugar	21, 22	<p>Lambayeque)</p> <p>Ox: Medición/Observación a la variable 1 (Clima organizacional)</p> <p>Oy: Medición/Observación a la variable 2 (Desempeño laboral)</p> <p>r: relación estadística entre dos variables</p>
					Equipos	23, 24	
					Recursos	25	
				Estabilidad	Responsabilidad	26, 27	
					Respeto	28, 29	
					Paciencia	30	
				Claridad y coherencia en la dirección	Comunicación asertiva	31, 32	
					Reconocimiento	33, 34	
				Valores	Ayuda mutua	35, 36	
					Convivencia	37, 38	
					Trabajo en equipo	39, 40	

			Desempeño Laboral	Calidad de trabajo	Organización	1, 2			
						Proactividad			3, 4
						Compromiso			5, 6, 7
				Iniciativa	Ideas innovadoras	8, 9			
						Aceptación al cambio			10
						Manejo de conflictos			11, 12, 13
				Relaciones Humanas	Relaciones cordiales	14, 15			
						Buen trato			16
						Información al cliente			17, 18, 19
				Logro de metas	Programación	20, 21			
						Acatamiento de normas			22, 23

Anexo: Ficha de validación por juicio de experto



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería en el área de Inmunización contra la covid, Lambayeque 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Clima organizacional	Relaciones interpersonales	Autoestima	Los miembros de mi grupo de trabajo consideran mi opinión	X		✓		X		X		
			Soy aceptado por mi grupo de trabajo	✓		X		X		X		
		Cooperación	Los miembros de mi grupo de trabajo no están distantes conmigo	✓		X		X		X		
			Mi grupo de trabajo me hace sentir cómodo	✓		X		X		X		
		Resistencia	Mi grupo de trabajo valora mis contribuciones	X		X		X		X		
		Estilo de dirección	Autoritarismo	El jefe crea un ambiente de confianza en mi grupo de trabajo.	X		X		X		X	
	El jefe muestra educación con mi grupo de trabajo			✓		X		X				
	Motivo		El jefe apoya las decisiones que toma cada uno de los integrantes de mi grupo de trabajo	✓		X		X		X		
	Participación		Las órdenes que imparte el jefe no son arbitrarias.	X		✓		X		X		
		El jefe confía en el grupo de trabajo	✓		✓		X		X			
	Sentido de pertenencia	Utilidad	Entiendo completamente los beneficios que tengo en el establecimiento de salud	✓		X		X		✓		
			Los beneficios de salud que recibo en el establecimiento de salud satisfacen mis necesidades.	X		✓		X		X		establecimiento cambiar a trabajo o Gasesa
		Acuerdo	Estoy de acuerdo con el salario obtenido en el establecimiento de salud.	✓		X		X		X		
		Falla	Mis aspiraciones no se frustran por las políticas del establecimiento de salud.	✓		X		X		✓		



		Los servicios de salud que recibo en el establecimiento de salud no son deficientes.	X	X	X	X		
Retribución	Expectativas	Estoy muy interesado por el futuro del establecimiento de salud	X	X	X	X		
		Recomiendo a mis amistades este establecimiento de salud como un excelente sitio de trabajo	X	X	X	X		Colocar brigadas en lugar de establecimientos
	Beneficios sociales	No me avergüenza decir que formo parte del establecimiento de salud	X	X	X	X		
		Si remuneración no trabajaria horas extras	X	X	X	X		
	Mejoras	En otro establecimiento de salud, no seria feliz	X	X	X	X		
Disponibilidad de recursos	Lugar	Dispongo del espacio adecuado para realizar mis actividades	X	X	X	X		
		El ambiente fisico donde realizo mis actividades es adecuado	X	X	X	X		
	Equipos	El entorno fisico donde laboro dificulta mis actividades	X	X	X	X		
		No es difcil tener acceso a la información para realizar mis actividades	X	X	X	X		
	Recursos	La iluminación del área de donde realizo mis actividades es óptima	X	X	X	X		
Entabildad	Responsabilidad	El establecimiento de salud despide al personal considerando su desenvolvimiento	X	X	X	X		
		El establecimiento de salud brinda estabilidad labora	X	X	X	X		
	Respeto	El establecimiento procura no contratar servicios por terceros	X	X	X	X		
		La permanencia en un cargo no depende de preferencias personales	X	X	X	X		
Paciencia	De mi buen desenvolvimiento depende la permanencia en el cargo	X	X	X	X			
Claridad y coherencia en la dirección	Comunicación asertiva	Comprendo de manera clara y precisa las metas del establecimiento de salud	X	X	X	X		
		Conozco bien como el establecimiento de salud está logrando sus objetivos	X	X	X	X		
	Reconocimiento	Algunas tareas cotidianas asignadas si tienen relación con los objetivos	X	X	X	X		
		Los funcionarios dan a conocer los logros del establecimiento de salud	X	X	X	X		
Valores	Ayuda mutua	El trabajo en equipo con otros servicios es bueno.	X	X	X	X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

		Los otros servicios responden bien a mis necesidades en el trabajo	X		X		X		X		
Convivencia		Cuando necesito información de otros servicios le puedo obtener de manera fácil	X		X		X		X		
		Cuando las cosas fallan, los servicios son rápidos en aceptar su responsabilidad	X		X		X		X		
Trabajo en equipo		Los servicios resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otros trabajadores	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: *DAE. ROSALIA HUIHAN MARCHENA*

Firma del experto :

Dr. Rosalia Del Pilar Huiman Marchena
ESPECIALISTA EN SALUD FAMILIAR Y COMUNITARIA
CEP 73476 - REE. 23477

EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería en el área de Inmunización contra la covid, Lambayeque 2022

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre Desempeño Laboral

3. TESISTA:

Br.: Garnique Caro, Giuliana Aurora

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 12 de Mayo de 2022


Dra. Rosalía Del Pilar Holman Marchesa
ESPECIALISTA EN SALUD FAMILIAR Y COMUNITARIA
CEP 73476 - REE. 23477

Firma/DNI
EXPERTO



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería en el área de Inmunización contra la covid, Lambayeque 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño Laboral	Calidad de trabajo	Organización	Te organizas para cumplir con tus actividades programadas en el servicio.	X		X		X		X		
			Cumples con las actividades en tus horarios de trabajo.	X		X		X		X		
		Proactividad	Maneja asertivamente los imprevistos de su servicio que pueden afectar su desempeño.	X		X		X		X		
			Brinda alternativas de solución ante las dificultades que se presentan dentro de su servicio	X		X		X		X		
		Compromiso	Sugiere propuestas a su jefe inmediato para mejorar las deficiencias que se evidencian en el servicio.	X		X		X		X		
			Se responsabiliza de las situaciones que puedan presentarse de acuerdo a sus funciones designadas en el servicio	X		X		X		X		
	Iniciativa	Ideas innovadoras	Realiza con facilidad las funciones encomendadas. Muestra compromiso.	X		X		X		X		
			Propone ideas innovadoras para brindar una atención de calidad en su servicio	X		X		X		X		
		Aceptación al cambio	Sus propuestas son tomadas en cuenta, aceptadas e implementadas por el equipo de trabajo	X		X		X		X		
			Se muestra asequible al cambio.	X		X		X		X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	Manejo de conflictos	Asume las consecuencias de su toma de decisiones según su perfil del puesto.	X	✓	X	X		
		Si tiene un conflicto con un compañero(a) tomas la iniciativa para solucionarlo.	X	✓	✓	✓		
Relaciones Humanas	Relaciones cordiales	Resuelve los conflictos que se presentan en el equipo de trabajo	✓	✓	✓	✓		
		Estableces relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con sus compañeros de trabajo	X	✓	✓	✓		
	Buen trato	Te pones en el lugar de tus compañeros (a) frente a situaciones que se les presenta	X	✓	✓	✓		
		Muestro actitud positiva para integrarme al equipo de trabajo.	X	✓	✓	✓		
	Información al cliente	Saludo cordialmente a los usuarios y/o compañeros de trabajo.	✓	✓	✓	✓		
		Demuestras tus valores y educación al escuchar a las demás personas sin hacer diferencias.	✓	✓	✓	✓		
Logro de metas	Programación	Brinda información necesaria y oportuna a los usuarios de acuerdo a su responsabilidad.	X	✓	✓	✓		
		Programas tus actividades para el cumplimiento de tus metas dentro de la institución.	X	✓	✓	✓		
	Acatamiento de normas	Fijas objetivos para que tus metas se cumplan dentro de la institución de la cual formas parte.	X	✓	✓	✓		
		Cumples con las normas generales y/o protocolos del servicio e institución.	X	✓	✓	✓		
		Te sientes satisfecho con las metas alcanzadas.	✓	✓	✓	✓		

Grado y Nombre del Experto: *DR. ROSALIA DEL PILAR HUINAN MARCHENO*

Firma del experto :


 Dra. Rosalia Del Pilar Huinan Marcheno
 ESPECIALISTA EN CALIDAD DE SERVICIO Y COMPETENCIA
 CEP 73076 - REE. 23477

EXPERTO EVALUADOR



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería en el área de Inmunización contra la covid, Lambayeque 2022

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre Clima organizacional

3. TESISISTA:

Br.: Garnique Caro, Giuliana Aurora

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 12 de Mayo de 2021


Dra. Rosalía Del Pilar Huiman Marchesa
ESPECIALISTA EN SALUD FAMILIAR Y COMUNITARIA
CER 12478 - REE. 23417

Firma/DNI
EXPERTO

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
HUIMAN MARCHENA, ROSALIA DEL PILAR DNI 45971169	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 08/05/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO PERU
HUIMAN MARCHENA, ROSALIA DEL PILAR DNI 45971169	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 09/07/2014 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO PERU
HUIMAN MARCHENA, ROSALIA DEL PILAR DNI 45971169	MAESTRO EN ENFERMERÍA Fecha de diploma: 20/12/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 19/03/2014 Fecha egreso: 12/12/2015	UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO PERU
HUIMAN MARCHENA, ROSALIA DEL PILAR DNI 45971169	TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN SALUD FAMILIAR Y COMUNITARIA Fecha de diploma: 20/12/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 15/04/2015 Fecha egreso: 16/07/2016	UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO PERU
HUIMAN MARCHENA, ROSALIA DEL PILAR DNI 45971169	DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 11/04/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/04/2019 Fecha egreso: 30/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería en el área de Inmunización contra la covid, Lambayeque 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Clima organizacional	Relaciones interpersonales	Autoestima	Los miembros de mi grupo de trabajo consideran mi opinión	X										
			Soy aceptado por mi grupo de trabajo	X										
		Cooperación	Los miembros de mi grupo de trabajo no están distantes conmigo	X										
			Mi grupo de trabajo me hace sentir cómodo	X										
		Resistencia	Mi grupo de trabajo valora mis contribuciones	X										
		Estilo de dirección	Autoritarismo	El jefe crea un ambiente de confianza en mi grupo de trabajo.	X									
	El jefe muestra educación con mi grupo de trabajo			X										
	Motivo		El jefe apoya las decisiones que toma cada uno de los integrantes de mi grupo de trabajo	X										
	Participación		Las órdenes que imparte del jefe no son arbitrarias.	X										
		El jefe confía en el grupo de trabajo	X											
	Sentido de pertenencia	Utilidad	Entiendo completamente los beneficios que tengo en el establecimiento de salud	X										
			Los beneficios de salud que recibo en el establecimiento de salud satisfacen mis necesidades.	X										
		Acuerdo	Estoy de acuerdo con el salario obtenido en el establecimiento de salud.	X										
		Falla	Mis aspiraciones no se frustran por las políticas del establecimiento de salud.	x										



		Los servicios de salud que recibo en el establecimiento de salud no son deficientes.											
Retribución	Expectativas	Estoy muy interesado por el futuro del establecimiento de salud	X										
		Recomiendo a mis amistades este establecimiento de salud como un excelente sitio de trabajo	X										
	Beneficios sociales	No me avergüenza decir que formo parte del establecimiento de salud	X										
		Si remuneración no trabajaría horas extras	X										
Mejoras	En otro establecimiento de salud, no sería feliz	X											
Disponibilidad de recursos	Lugar	Dispongo del espacio adecuado para realizar mis actividades	X										
		El ambiente físico donde realizo mis actividades es adecuado	X										
	Equipos	El entorno físico donde laboro dificulta mis actividades	X										
		No es difícil tener acceso a la información para realizar mis actividades	X										
Recursos	La iluminación del área de donde realizo mis actividades es óptima	X											
Estabilidad	Responsabilidad	El establecimiento de salud despide al personal considerando su desenvolvimiento	X										
		El establecimiento de salud brinda estabilidad laboral	X										
	Respeto	El establecimiento procura no contratar servicios por terceros	X										
		La permanencia en un cargo no depende de preferencias personales	X										
Paciencia	De mi buen desenvolvimiento depende la permanencia en el cargo	X											
Claridad y coherencia en la dirección	Comunicación asertiva	Comprendo de manera clara y precisa las metas del establecimiento de salud	X										
		Conozco bien como el establecimiento de salud está logrando sus objetivos	X										
	Reconocimiento	Algunas tareas cotidianas asignadas si tienen relación con los objetivos	X										
		Los funcionarios dan a conocer los logros del establecimiento de salud	X										
Valores	Ayuda mutua	El trabajo en equipo con otros servicios es bueno.	x										

		Los otros servicios responden bien a mis necesidades en el trabajo	x										
	Convivencia	Cuando necesito información de otros servicios la puedo obtener de manera fácil	x										
		Cuando las cosas fallan, los servicios son rápidos en aceptar su responsabilidad	x										
	Trabajo en equipo	Los servicios resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otros trabajadores	x										

Grado y Nombre del Experto: *MG. RUBIN EBENEZER RAMOS CASTRO*

Firma del experto :



Mg. Enj. Rubén E. Ramos Castro
ENFERMERA
CEP: 73314

EXPERTO EVALUADOR



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería en el área de Inmunización contra la covid, Lambayeque 2022

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre Clima organizacional

3. TESISISTA:

Br.: Garnique Caro, Giuliana Aurora

4. DECISIÓN:


Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.


OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 13 de mayo de 2022



Mg. Enj. Rubén E. Ramos Castro
ENFERMERA
CEP: 73314


Firma/ DNI
46047932
EXPERTO



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería en el área de Inmunización contra la covid, Lambayeque 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Desempeño Laboral	Calidad de trabajo	Organización	Te organizas para cumplir con tus actividades programadas en el servicio.	x										
			Cumples con las actividades en tus horarios de trabajo.	x										
		Proactividad	Maneja asertivamente los imprevistos de su servicio que pueden afectar su desempeño.	x										
			Brinda alternativas de solución ante las dificultades que se presentan dentro de su servicio	x										
		Compromiso	Sugiere propuestas a su jefe inmediato para mejorar las deficiencias que se evidencian en el servicio.	x										
			Se responsabiliza de las situaciones que puedan presentarse de acuerdo a sus funciones designadas en el servicio	x										
	Iniciativa	Ideas innovadoras	Realiza con facilidad las funciones encomendadas. Muestra compromiso.	x										
			Propone ideas innovadoras para brindar una atención de calidad en su servicio	x										
		Aceptación al cambio	Sus propuestas son tomadas en cuenta, aceptadas e implementadas por el equipo de trabajo	x										
			Se muestra asequible al cambio.	x										

	Manejo de conflictos	Asume las consecuencias de su toma de decisiones según su perfil del puesto.	x																	
		Si tiene un conflicto con un compañero(a) tomas la iniciativa para solucionarlo.	x																	
		Resuelve los conflictos que se presentan en el equipo de trabajo	x																	
	Relaciones Humanas	Relaciones cordiales	Estableces relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con sus compañeros de trabajo	x																
			Te pones en el lugar de tus compañeros (a) frente a situaciones que se les presenta	x																
		Buen trato	Muestro actitud positiva para integrarme al equipo de trabajo.	x																
		Información al cliente	Saludo cordialmente a los usuarios y/o compañeros de trabajo.	x																
			Demuestras tus valores y educación al escuchar a las demás personas sin hacer diferencias.	x																
				Brinda información necesaria y oportuna a los usuarios de acuerdo a su responsabilidad.	x															
	Logro de metas	Programación	Programas tus actividades para el cumplimiento de tus metas dentro de la institución.	x																
			Fijas objetivos para que tus metas se cumplan dentro de la institución de la cual formas parte.	x																
		Acatamiento de normas	Cumples con las normas generales y/o protocolos del servicio e institución.	x																
			Te sientes satisfecho con las metas alcanzadas.	x																

Grado y Nombre del Experto: **MG. RUBIN EBENEZER RAMOS CASTRO**

Firma del experto :



Mg. Enj. Rubén E. Ramos Castro
ENFERMERA
CEP: 73314

EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería en el área de Inmunización contra la covid, Lambayeque 2022

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre Desempeño laboral

3. TESISISTA:

Br.: Garnique Caro, Giuliana Aurora

4. DECISIÓN:



Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 13 de mayo de 2022

Mg. Enf. Rubén E. Ramos Castro
ENFERMERA
CEP: 73314

Firma/ DNI
46047932
EXPERTO

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
RAMOS CASTRO, RUBIN EBENEZER DNI 46047932	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 26/04/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN <i>PERU</i>
RAMOS CASTRO, RUBIN EBENEZER DNI 46047932	LICENCIADA EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 27/06/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN <i>PERU</i>
RAMOS CASTRO, RUBIN EBENEZER DNI 46047932	MAESTRO EN ENFERMERÍA Fecha de diploma: 14/06/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 19/03/2014 Fecha egreso: 21/12/2015	UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO <i>PERU</i>



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería en el área de Inmunización contra la covid, Lambayeque 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Clima organizacional	Relaciones interpersonales	Autoestima	Los miembros de mi grupo de trabajo consideran mi opinión	X										
			Soy aceptado por mi grupo de trabajo	X										
		Cooperación	Los miembros de mi grupo de trabajo no están distantes conmigo	X										
			Mi grupo de trabajo me hace sentir cómodo	X										
	Resistencia	Mi grupo de trabajo valora mis contribuciones	X											
	Estilo de dirección	Autoritarismo	El jefe crea un ambiente de confianza en mi grupo de trabajo.	X										
			El jefe muestra educación con mi grupo de trabajo	X										
		Motivo	El jefe apoya las decisiones que toma cada uno de los integrantes de mi grupo de trabajo	X										
		Participación	Las órdenes que imparte del jefe no son arbitrarias.	X										
	El jefe confía en el grupo de trabajo		X											
	Sentido de pertenencia	Utilidad	Entiendo completamente los beneficios que tengo en el establecimiento de salud	X										
			Los beneficios de salud que recibo en el establecimiento de salud satisfacen mis necesidades.	X										
		Acuerdo	Estoy de acuerdo con el salario obtenido en el establecimiento de salud.	X										
		Falla	Mis aspiraciones no se frustran por las políticas del establecimiento de salud.	x										



		Los servicios de salud que recibo en el establecimiento de salud no son deficientes.																		
Retribución	Expectativas	Estoy muy interesado por el futuro del establecimiento de salud	X																	
		Recomiendo a mis amistades este establecimiento de salud como un excelente sitio de trabajo	X																	
	Beneficios sociales	No me avergüenza decir que formo parte del establecimiento de salud	X																	
		Si remuneración no trabajaría horas extras	X																	
	Mejoras	En otro establecimiento de salud, no sería feliz	X																	
Disponibilidad de recursos	Lugar	Dispongo del espacio adecuado para realizar mis actividades	X																	
		El ambiente físico donde realizo mis actividades es adecuado	X																	
	Equipos	El entorno físico donde laboro dificulta mis actividades	X																	
		No es difícil tener acceso a la información para realizar mis actividades	X																	
	Recursos	La iluminación del área de donde realizo mis actividades es óptima	X																	
Estabilidad	Responsabilidad	El establecimiento de salud despide al personal considerando su desenvolvimiento	X																	
		El establecimiento de salud brinda estabilidad laboral	X																	
	Respeto	El establecimiento procura no contratar servicios por terceros	X																	
		La permanencia en un cargo no depende de preferencias personales	X																	
	Paciencia	De mi buen desenvolvimiento depende la permanencia en el cargo	X																	
Claridad y coherencia en la dirección	Comunicación asertiva	Comprendo de manera clara y precisa las metas del establecimiento de salud	X																	
		Conozco bien como el establecimiento de salud está logrando sus objetivos	X																	
	Reconocimiento	Algunas tareas cotidianas asignadas si tienen relación con los objetivos	X																	
		Los funcionarios dan a conocer los logros del establecimiento de salud	X																	
Valores	Ayuda mutua	El trabajo en equipo con otros servicios es bueno.	x																	

		Los otros servicios responden bien a mis necesidades en el trabajo	x								
	Convivencia	Cuando necesito información de otros servicios la puedo obtener de manera fácil	x								
		Cuando las cosas fallan, los servicios son rápidos en aceptar su responsabilidad	x								
	Trabajo en equipo	Los servicios resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otros trabajadores	x								

Grado y Nombre del Experto: **DRA. ANA YUDITH GUERRERO VALLADOLID**

Firma del experto :



Hospital Regional Tarma
 Dra. Ana Yudith Guerrero Valladolid
 CEP: 58103
 REE 15244

EXPERTO EVALUADOR



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería en el área de Inmunización contra la covid, Lambayeque 2022

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre clima organizacional

3. TESISTA:

Br.: Garnique Caro, Giuliana Aurora

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 12 de mayo de 2022

Hospital Regional Chiclayo
Mg. Ana Judith Guerrero Valladolid
CEP: 58103
REF 15244

Firma/ DNI
44546313
EXPERTO



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería en el área de Inmunización contra la covid, Lambayeque 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Desempeño Laboral	Calidad de trabajo	Organización	Te organizas para cumplir con tus actividades programadas en el servicio.	x										
			Cumples con las actividades en tus horarios de trabajo.	x										
		Proactividad	Maneja asertivamente los imprevistos de su servicio que pueden afectar su desempeño.	x										
			Brinda alternativas de solución ante las dificultades que se presentan dentro de su servicio	x										
		Compromiso	Sugiere propuestas a su jefe inmediato para mejorar las deficiencias que se evidencian en el servicio.	x										
			Se responsabiliza de las situaciones que puedan presentarse de acuerdo a sus funciones designadas en el servicio	x										
	Iniciativa	Ideas innovadoras	Realiza con facilidad las funciones encomendadas. Muestra compromiso.	x										
			Propone ideas innovadoras para brindar una atención de calidad en su servicio	x										
		Aceptación al cambio	Sus propuestas son tomadas en cuenta, aceptadas e implementadas por el equipo de trabajo	x										
			Se muestra asequible al cambio.	x										



	Manejo de conflictos	Asume las consecuencias de su toma de decisiones según su perfil del puesto.	x																	
		Si tiene un conflicto con un compañero(a) tomas la iniciativa para solucionarlo.	x																	
		Resuelve los conflictos que se presentan en el equipo de trabajo	x																	
	Relaciones Humanas	Relaciones cordiales	Estableces relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con sus compañeros de trabajo	x																
			Te pones en el lugar de tus compañeros (a) frente a situaciones que se les presenta	x																
		Buen trato	Muestro actitud positiva para integrarme al equipo de trabajo.	x																
		Información al cliente	Saludo cordialmente a los usuarios y/o compañeros de trabajo.	x																
			Demuestras tus valores y educación al escuchar a las demás personas sin hacer diferencias.	x																
			Brinda información necesaria y oportuna a los usuarios de acuerdo a su responsabilidad.	x																
		Logro de metas	Programación	Programas tus actividades para el cumplimiento de tus metas dentro de la institución.	x															
Fijas objetivos para que tus metas se cumplan dentro de la institución de la cual formas parte.	x																			
Acatamiento de normas	Cumples con las normas generales y/o protocolos del servicio e institución.		x																	
	Te sientes satisfecho con las metas alcanzadas.		x																	

Grado y Nombre del Experto: DRA. ANA YUDITH GUERRERO VALLADOLID

Firma del experto :

Hospital Regional La Matucana
 Mg. Ana Judith Guerrero Valladolid
 CEP: 58103
 REE 15244

EXPERTO EVALUADOR



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería en el área de Inmunización contra la covid, Lambayeque 2022

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre desempeño laboral

3. TESISISTA:

Br.: Garnique Caro, Giuliana Aurora

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 12 de mayo de 2022

Hospital Regional Lambayeque
Mg. Ana Judith Guerrero Valladolid
CEP: 58103
REE 15244

Firma/ DNI
44546313
EXPERTO
















**PERÚ**















Ministerio de Educación












Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
GUERRERO VALLADOLID, ANA YUDITH DNI 44546313	LICENCIADA EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 10/09/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO <i>PERU</i>
GUERRERO VALLADOLID, ANA YUDITH DNI 44546313	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 30/06/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO <i>PERU</i>
GUERRERO VALLADOLID, ANA YUDITH DNI 44546313	SEGUNDA ESPECIALIDAD ESPECIALISTA EN CUIDADOS INTENSIVOS NEONATALES Fecha de diploma: 31/03/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 03/01/2013 Fecha egreso: 16/03/2015	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO <i>PERU</i>
GUERRERO VALLADOLID, ANA YUDITH DNI 44546313	MAESTRO EN ENFERMERÍA Fecha de diploma: 14/08/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 19/03/2014 Fecha egreso: 30/11/2015	UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO <i>PERU</i>
GUERRERO VALLADOLID, ANA YUDITH DNI 44546313	DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 14/03/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 04/01/2019 Fecha egreso: 30/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

CLIMA ORGANIZACIONAL – PRUEBA PILOTO

	 P1	 P2	 P3	 P4	 P5	 P6	 P7	 P8	 P9	 P10	 P11	 P12	 P13	 P14	 P15	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	1	3	4
3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
6	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4
7	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	5	3	4	2	3	5
8	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
9	4	4	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5
10	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5
11	5	5	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	5	5	1	5	4	4	4	4	5	5	5	5	1	3	3	4
13	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	1	4	5
15	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
17	4	5	1	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	1	2	4
18	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	1	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5
21																

	 P16	 P17	 P18	 P19	 P20	 P21	 P22	 P23	 P24	 P25	 P26	 P27	 P28	 P29
1	5	1	5	4	4	4	1	2	5	4	4	4	1	4
2	4	4	3	2	3	3	3	2	4	2	1	1	4	2
3	4	4	3	2	4	2	4	4	3	1	3	3	3	4
4	5	5	4	4	5	5	1	4	5	4	4	4	5	4
5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	2	5	2	4	5
6	4	5	3	1	4	4	1	3	3	3	3	3	2	4
7	2	2	2	2	3	3	4	5	4	2	2	3	5	5
8	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5
9	4	5	4	3	4	4	4	3	5	2	2	2	4	4
10	5	1	4	1	5	5	1	1	5	3	5	3	5	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	5	1	3	3	4	4	3	3	4	2	1	1	3	4
13	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4
14	4	5	2	3	4	4	2	2	4	1	2	2	5	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	3	3	4	5	5	5	3	4	3	4	4	4
17	4	1	4	2	4	5	4	4	5	4	3	3	1	4
18	3	4	3	3	3	3	3	4	4	1	4	4	3	2
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	3	4	3	2	4	4	1	3	5	1	5	3	1	3
21														

	 P30	 P31	 P32	 P33	 P34	 P35	 P36	 P37	 P38	 P39	 P40	var
1	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	
2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	2	
5	5	5	5	3	4	4	4	4	2	2	3	
6	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	
7	5	4	4	2	3	2	2	2	2	2	5	
8	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	
9	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	
10	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
12	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	
13	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	
14	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
15	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	
16	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	
17	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	
18	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
20	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	

CLIMA ORGANIZACIONAL – CONFIABILIDAD

→ Fiabilidad

[ConjuntoDatos1] C:\Users\User\Desktop\

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		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
,922	40

DESEMPEÑO LABORAL – PRUEBA PILOTO

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
2	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	3	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	5	4
5	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	5	4	3	4	3
6	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4
7	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
9	5	5	5	4	3	4	5	4	3	5	5	3	2	5	4
10	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	3	3	3	3
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
14	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
15	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5
16	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4
17	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5
18	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4
19	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21															

Visible: 23 de 23 v

	 P16	 P17	 P18	 P19	 P20	 P21	 P22	 P23	var
1	5	5	5	5	5	5	5	5	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	5	5	4	5	5	5	5	
5	4	4	4	5	5	4	4	5	
6	5	5	5	5	5	5	5	5	
7	4	5	4	4	4	4	4	4	
8	4	4	5	4	4	4	4	3	
9	5	4	5	5	5	4	4	5	
10	4	4	4	4	4	4	4	5	
11	5	5	5	5	5	5	5	5	
12	5	5	5	5	5	5	5	5	
13	5	5	5	5	5	5	5	5	
14	5	5	5	5	5	5	5	5	
15	5	4	5	4	5	4	4	5	
16	3	3	3	4	4	4	4	4	
17	5	5	5	5	4	4	5	5	
18	5	5	5	5	5	5	5	5	
19	4	4	4	5	4	5	5	5	
20	5	5	5	5	5	5	5	5	
21									
22									

DESEMPEÑO LABORAL – CONFIABILIDAD

RELIABILITY

```
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18 P19 P20 P21 P22 P23  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

→ Fiabilidad

[ConjuntoDatos0]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		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
,939	23

Resultados descriptivos

Tabla 1

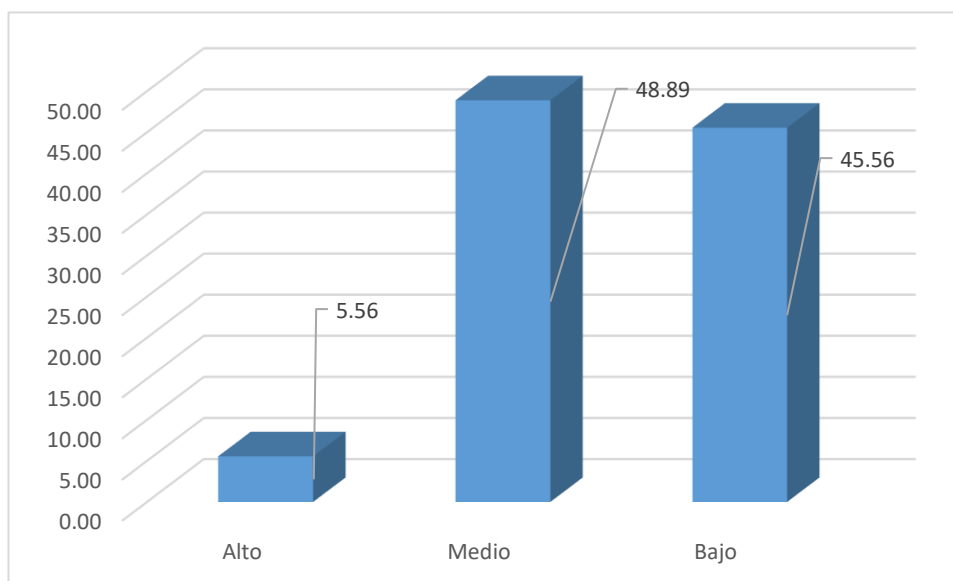
Nivel de clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Nivel	Alto	5	5.56
	Medio	44	48.89
	Bajo	41	45.56
Total		90	100

Nota. Cuestionario Clima organizacional

Figura 1

Nivel de clima organizacional

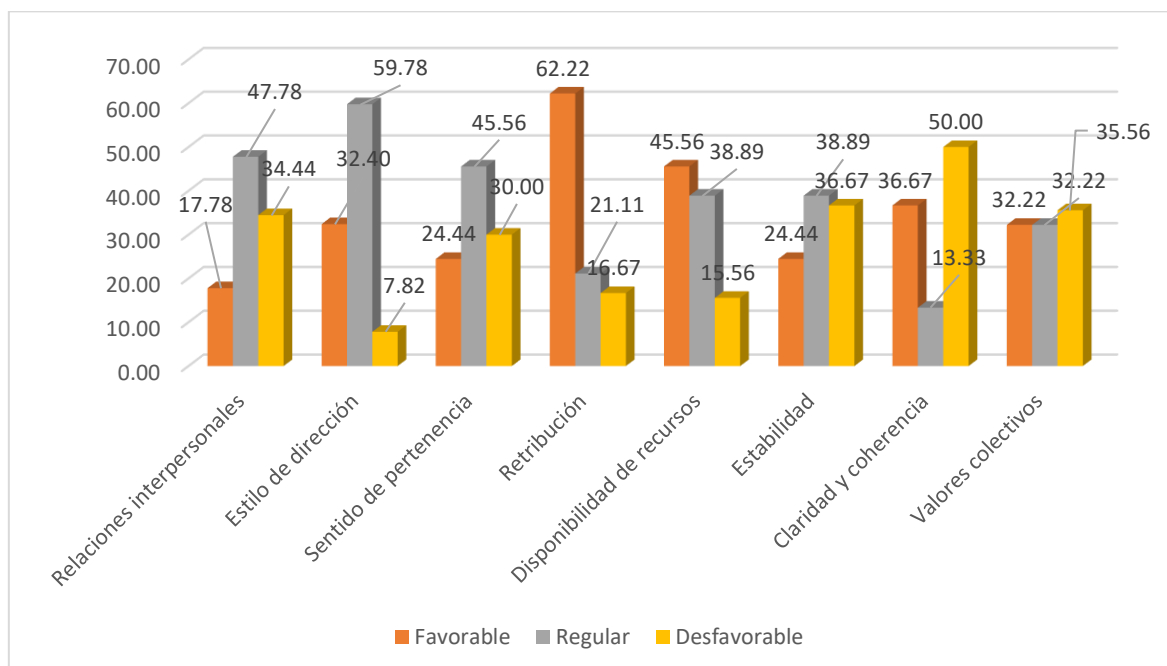


En la tabla 1 y figura 1, se muestran los resultados del nivel de clima organizacional, claramente se evidencia una predominancia del 48.89% de un nivel medio seguido de un nivel bajo (45.56%).

Tabla 2

Nivel de las dimensiones del clima organizacional

Dimensiones	Favorable		Regular		Desfavorable		Total
	f	%	f	%	f	%	
Relaciones interpersonales	16	17.78	43	47.78	31	34.44	90
Estilo de dirección	29	32.40	54	59.78	7	7.82	90
Sentido de pertenencia	22	24.44	41	45.56	27	30.00	90
Retribución	56	62.22	19	21.11	15	16.67	90
Disponibilidad de recursos	41	45.56	35	38.89	14	15.56	90
Estabilidad	22	24.44	35	38.89	33	36.67	90
Claridad y coherencia	33	36.67	12	13.33	45	50.00	90
Valores colectivos	29	32.22	29	32.22	32	35.56	90

*Nota. Cuestionario Clima organizacional***Figura 2***Nivel de las dimensiones de clima organizacional*

Los resultados de la tabla 2 y figura 2 sobre las dimensiones relaciones interpersonales como estilo de dirección y sentido de pertenencia obtuvieron su mayor porcentaje en el nivel regular (47.78%, 59.78% y 45.56% respectivamente), así también en cuanto a la dimensión estabilidad el 36.67 % se muestra desfavorable.

Tabla 3

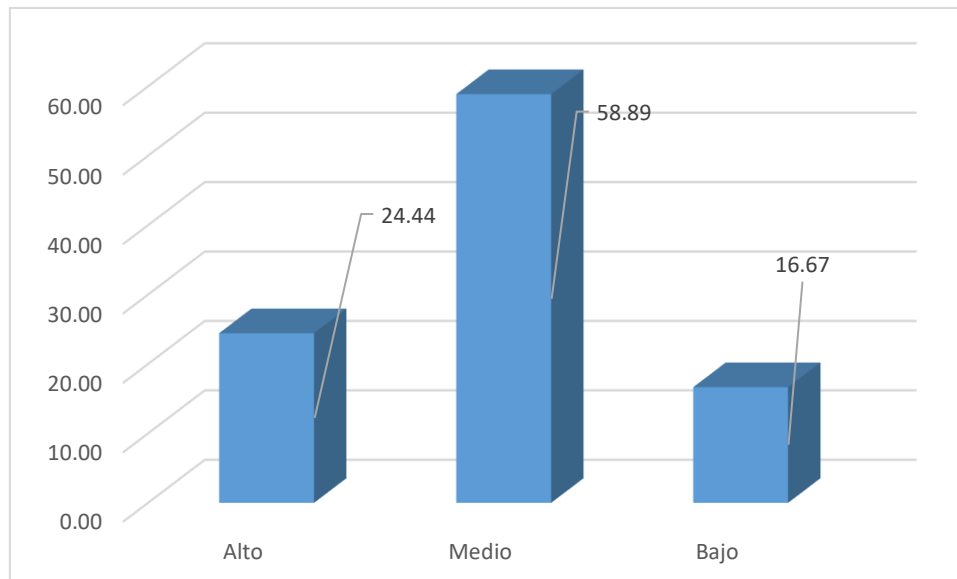
Nivel de desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Nivel	Alto	22	24.4
	Medio	53	58.89
	Bajo	15	16.67
Total		90	100

Nota. Cuestionario Desempeño laboral

Figura 3

Nivel de desempeño laboral



En la tabla 3 y figura 3, se muestran los resultados del nivel de desempeño laboral, claramente se evidencia una predominancia del 58.89% de un nivel medio seguido de un nivel alto (24.44%).

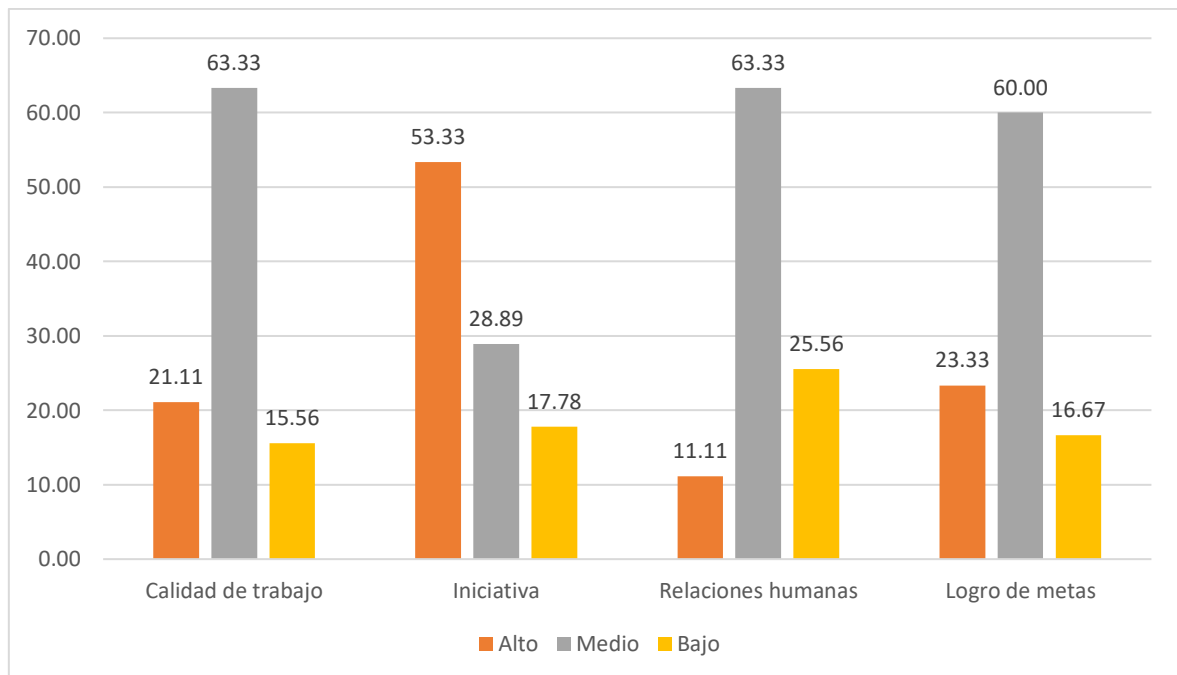
Tabla 4

Nivel de las dimensiones del desempeño laboral

Dimensiones	Alto		Medio		Bajo		Total
	f	%	f	%	f	%	
Calidad de trabajo	19	21.11	57	63.33	14	15.56	90
Iniciativa	48	53.33	26	28.89	16	17.78	90
Relaciones humanas	10	11.11	57	63.33	23	25.56	90
Logro de metas	21	23.33	54	60.00	15	16.67	90

*Nota. Cuestionario Desempeño laboral***Figura 4**

Nivel de las dimensiones del desempeño laboral



Los resultados de la tabla 3 y figura 3 sobre las dimensiones calidad de trabajo como en la dimensión relaciones humanas, nos permiten señalar que gran parte de la muestra evaluada (63.33%) obtuvieron una puntuación que los ubica en el nivel medio y en la dimensión iniciativa se alcanzó tan solo un 28.89%

Base de datos -SPSS

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	V1	D9	D10	D11	D12	V2
1	22	23	25	24	16	17	25	20	166	33	29	30	20	112
2	35	20	13	17	15	10	18	18	144	27	24	24	16	91
3	35	24	21	17	17	14	20	20	167	35	30	30	20	115
4	35	24	22	23	20	21	24	21	182	28	24	27	20	99
5	35	19	21	22	22	18	22	16	172	27	22	24	18	91
6	17	18	15	17	15	15	20	16	133	34	28	29	20	111
7	20	13	17	13	19	17	18	10	125	31	24	25	16	96
8	19	20	23	24	21	24	21	20	168	28	24	27	15	94
9	19	19	19	24	20	14	16	17	148	31	22	28	18	99
10	21	23	17	16	17	21	25	22	159	33	21	22	17	93
11	20	20	20	20	20	20	20	20	159	35	30	30	20	115
12	20	21	17	16	18	11	20	17	139	34	27	30	20	111
13	33	22	25	24	23	23	22	20	187	35	28	30	20	113
14	35	18	16	19	16	14	21	19	158	33	28	30	20	111
15	30	19	20	24	20	20	16	19	167	31	29	27	18	105
16	35	22	25	24	22	19	22	22	190	28	23	20	16	87
17	30	19	15	15	22	15	19	20	152	33	27	30	18	108
18	18	19	14	17	17	14	19	17	133	32	26	29	20	107
19	25	25	25	25	25	25	25	25	196	31	25	25	19	100
20	18	24	21	17	17	13	22	20	149	35	30	30	20	115
21	21	12	16	24	14	15	17	18	136	29	23	30	18	100
22	17	24	22	17	15	16	24	24	157	34	28	30	20	112
23	14	9	10	14	7	19	17	16	101	34	21	24	17	96
24	20	20	18	15	17	16	19	17	142	30	24	30	19	103
25	18	24	18	17	17	19	18	17	148	28	23	24	17	92
26	16	16	12	24	15	15	19	11	128	34	25	29	20	108
27	19	22	21	24	13	17	16	15	146	32	23	29	20	104
28	20	16	18	30	14	13	17	15	143	34	28	28	20	110
29	15	13	19	24	17	17	17	17	139	30	22	30	16	98
30	20	13	15	24	13	8	18	13	124	34	29	30	20	113
31	23	23	23	24	18	15	22	20	168	34	23	29	20	106
32	35	12	16	30	13	13	19	17	155	33	23	30	17	103
33	35	16	19	18	17	14	17	16	152	34	30	30	20	114
34	30	24	17	24	16	14	25	22	170	35	30	30	20	115
35	24	24	25	21	20	19	25	25	183	31	24	30	18	103
36	24	23	24	24	24	25	22	21	187	35	27	30	19	111
37	21	21	17	14	19	15	22	23	152	31	21	26	19	97
38	23	19	20	23	20	15	24	25	169	35	30	30	20	115
39	12	18	20	20	20	20	23	18	148	35	28	30	20	113
40	19	20	15	19	19	17	17	20	146	21	22	19	16	78
41	22	23	20	21	21	24	24	24	179	23	19	23	12	77
42	23	15	20	20	12	15	17	15	137	29	26	28	17	100
43	14	8	15	20	13	11	12	11	104	32	28	30	18	108
44	6	8	15	22	6	12	10	7	86	20	15	22	16	73
45	10	11	13	14	10	17	10	10	95	24	14	24	15	77
46	11	8	13	12	10	11	8	7	80	10	10	20	8	48
47	10	12	14	11	11	14	16	6	94	16	9	19	8	52
48	17	12	14	15	11	12	17	10	108	26	20	24	16	86
49	23	16	21	16	13	14	17	15	135	32	28	30	18	108
50	20	16	18	15	16	13	12	15	125	34	25	28	18	105
51	20	17	15	15	16	10	15	14	122	28	24	24	16	92
52	23	17	16	18	10	15	14	15	128	32	27	27	17	103
53	20	15	16	20	15	10	16	16	128	31	24	26	19	100
54	20	16	18	20	15	11	13	16	129	32	27	28	17	104
55	22	17	20	16	10	15	16	14	130	30	23	30	16	99
56	20	16	18	12	9	18	17	14	124	34	24	27	19	104
57	20	14	20	25	10	15	18	13	135	27	22	24	17	90
58	20	14	17	26	7	12	18	12	126	29	18	24	16	87
59	19	16	18	25	10	12	15	13	128	31	26	27	18	102
60	20	12	18	13	11	11	20	11	116	25	24	30	18	97
61	20	20	18	15	17	16	19	17	142	33	28	30	20	111
62	18	24	18	17	17	19	18	17	148	31	29	27	18	105
63	16	16	12	19	15	15	19	11	123	28	23	20	16	87
64	19	21	21	13	13	17	16	15	135	33	27	30	18	108
65	20	15	18	25	14	13	17	15	137	32	26	29	20	107
66	15	14	19	21	17	17	17	17	137	31	25	25	19	100

67	20	14	15	26	13	8	18	13	127	35	30	30	18	100
68	23	24	23	20	18	15	22	20	165	29	23	30	12	77
69	24	24	24	24	24	25	22	21	188	23	19	23	17	100
70	21	21	17	14	19	15	22	23	152	29	26	28	18	108
71	23	19	20	23	20	15	24	25	169	32	28	30	16	73
72	12	17	20	20	20	20	23	18	150	20	15	22	15	77
73	19	19	15	19	19	17	17	20	145	24	14	24	8	48
74	22	22	20	21	21	24	24	24	178	10	10	20	8	52
75	23	14	20	16	12	15	17	15	132	16	9	19	17	103
76	14	8	15	18	13	11	12	11	102	32	27	27	19	100
77	6	9	15	12	6	12	10	7	77	31	24	26	17	104
78	10	11	13	14	10	17	10	10	95	32	27	28	16	99
79	11	8	13	12	10	11	8	7	80	30	23	30	19	104
80	10	11	14	11	11	14	16	6	93	34	24	27	17	90
81	20	15	16	19	15	10	16	16	127	27	22	24	20	99
82	20	16	18	20	15	11	13	16	129	28	24	27	18	91
83	22	17	20	16	10	15	16	14	130	27	22	24	20	111
84	20	16	18	12	9	18	17	14	124	34	28	29	16	96
85	20	14	20	15	10	15	18	13	125	31	24	25	15	94
86	20	14	17	16	7	12	18	12	116	28	24	27	18	99
87	19	16	18	15	10	12	15	13	118	31	22	28	17	93
88	20	13	17	13	19	17	18	10	127	33	21	22	18	105
89	19	20	23	21	21	24	21	20	163	34	25	28	18	105
90	20	16	18	20	20	24	24	25	167	30	25	28	16	99

Prueba de confiabilidad del procesamiento de datos

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,850	14



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARDOZA SERNAQUE MANUEL ANTONIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería en el área de Inmunización contra la covid, Lambayeque", cuyo autor es GARNIQUE CARO GIULIANA AURORA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 06 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARDOZA SERNAQUE MANUEL ANTONIO DNI: 02855165 ORCID 0000-0001-6738-0683	Firmado digitalmente por: CARMANUE el 14-08- 2022 08:17:10

Código documento Trilce: TRI - 0396638