



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Clima organizacional en el desempeño laboral de enfermeras de
un hospital nivel II-2 MINSA de Abancay, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Guillen Ramos, Mery (orcid.org/0000-0003-2776-8733)

ASESOR:

Mg. Ramirez Huerta, Valiente Pantaleon (orcid.org/0000-0002-9297-056X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los servicios de la salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedicado a mi hijo Stephano Giuseppe Orosco Guillén, quien es motor y motivo para seguir superándome en la vida y ser una mejor persona y profesional cada día.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por mi vida y a mi familia por su apoyo y en especial a mi maestro Valiente Pantaleón Ramírez Huerta, quien en todo momento me ha brindado toda la enseñanza posible.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	10
III. METODOLOGÍA	18
3.1 Tipo de diseño de investigación	18
3.2 Variables y operacionalización	19
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	20
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5 Método de análisis de datos	22
3.5 Procedimientos	22
3.6 Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	45
ANEXOS	54

Índice de tablas

Tabla 1: Relación del clima organizacional y desempeño laboral	25
Tabla 2: Relación de estructura organizacional y desempeño laboral	26
Tabla 3: Relación de estilo de liderazgo y desempeño laboral	27
Tabla 4: Relación de trabajo en equipo y desempeño laboral	28
Tabla 5: Relación de motivación y recompensas con desempeño laboral	29
Tabla 6: Correlación entre Clima organizacional y desempeño laboral	30
Tabla 7: Correlación entre Estructura organizacional y desempeño laboral	31
Tabla 8: Correlación entre estilo de liderazgo y desempeño laboral	32
Tabla 9: Correlación entre trabajo en equipo y desempeño	33
Tabla 10: Correlación de motivación y recompensas con desempeño laboral	34

Índice de figuras

Figura 1: Esquema del diseño de investigación

18

Resumen

La investigación presente tiene como título “Clima organizacional y desempeño laboral de las enfermeras de un Hospital nivel II-2 MINSA de Abancay, 2022” tuvo como objetivo general relacionar el clima organizacional y el desempeño laboral de enfermeras de un Hospital nivel II-2 MINSA de Abancay, 2022. Siendo un estudio descriptivo, cuantitativo, de diseño correlacional, no experimental y transversal. Su población estuvo conformada por 150 enfermeras que trabajan en un hospital nivel II – 2 MINSA de Abancay, 2022 y la muestra fue de 107 enfermeras encuestadas y el muestreo utilizado fue probabilístico. Para la recolección de datos se aplicó una encuesta de elaboración propia de ambas variables previa validación por juicio de expertos. Los datos recolectados fueron analizados por base de datos de Excel y IBM SPSS 26. Y se obtuvo el siguiente resultado que el 50.5 % de enfermeras de un hospital nivel II – 2 calificó que existe un clima laboral bueno y 64.5 % indicó que el desempeño laboral es bueno; evidenciándose así que a mejor clima organizacional existe buen desempeño laboral. Y se llegó a la conclusión que hay una relación significativa entre ambas variables $p = 0.01$.

Palabras claves: Clima organizacional, desempeño laboral, estructura.

Abstract

The present research is entitled "Organizational climate and job performance of nurses at a Hospital level II-2 MINSA de Abancay, 2022" had as a general objective to determine the influence of the organizational climate on the job performance of nurses at a Hospital level II- 2 MINSA of Abancay, 2022. Being a descriptive, quantitative, correlational, non-experimental and cross-sectional study. Its population was made up of 150 nurses who work in a level II - 2 MINSA hospital in Abancay, 2022 and the sample was 107 nurses surveyed and the sampling used was probabilistic. For data collection, a self-made survey of both variables was applied after validation by expert judgment. The data collected was analyzed by Excel database and IBM SPSS 26. And the following result was obtained that 50.5% of nurses in a level II - 2 hospital rate that there is a good work environment and 64.5% indicate that job performance it's good; thus evidencing that the better organizational climate there is good job performance. And it was concluded that there is a significant relationship between both variables $p = 0.01$.

Keywords: Organizational climate, job performance, structure.

I. INTRODUCCIÓN

El ambiente en el que se desenvuelve una persona para realizar su trabajo del día a día, y la relación que mantiene con su jefe, compañeros e incluso con los usuarios constituye lo que se conoce como ambiente organizacional. Un trabajo en el desempeño puede ser motivador o un estorbo, esta percepción personal de cada trabajador se relaciona con la organización en la que trabaja, un ambiente de trabajo ordenado y organizado con una buena trayectoria hará que la organización sea exitosa y será apreciado por los empleados siempre que trabajen con ánimo, compromiso, alegría y satisfacción. En cualquier organización, la principal fuente de capital son los recursos humanos, si la organización no se siente motivada y satisfecha con el ambiente de trabajo, será difícil que la organización funcione bien y, por ende, la productividad y la calidad. (Hernández, 2020)

El entorno externo de la organización, para qué está destinado, el tamaño de la organización, el nivel de productividad; Es la atmósfera o medio que allí se respira; Por ello, suele ser frágil y propensa a algunos aspectos adversos como adoptar un estilo de liderazgo inadecuado, lo que conduce a una mala gestión de la organización, provocando descontento entre los trabajadores y una menor productividad. (Capitán y García, 2020)

Un sistema de salud es un conjunto de organizaciones, personas, individuos y actividades que tienen como objetivo promover, restaurar o curar la enfermedad y promover la salud de manera equitativa, utilizando los máximos recursos disponibles. (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2007)

El entorno normativo no es del todo claro para los actuales directivos, ya sean de empresas o instituciones educativas e incluso investigadores, quienes en algunos casos lo han definido como “ambiente de trabajo” y en otros casos se utiliza para referirse a cómo funcionan las cosas. La organización incluye aspectos de comunicación, estilo de liderazgo y relaciones con los jefes y compañeros, que limitan su concepto práctico, pero el clima organizacional es la relación que existe entre el hombre y todo el ambiente de trabajo; Significa la experiencia laboral que

posee un individuo con base en las características del ambiente de trabajo. (García, 2021)

La investigación de clima laboral realizada a los jefes de atención primaria donde se busca identificar aspectos que dificultan o favorecen la realización del proceso de dirigir, donde se manifiesta que los directores de diversas áreas sanitarias utilizando cuatro dimensiones que recomienda la OPS/OMS: Motivación, Liderazgo, Reciprocidad y Participación. (Organización Panamericana de la Salud / Organización Mundial de la Salud [OPS/OMS], 2009)

MINSA, mediante su manual para las buenas prácticas para la mejora del entorno laboral refiere que es el quid del triunfo de un establecimiento de salud, influenciando en la forma de comportarse de los trabajadores, la estructura, evaluando en forma constante si el proceso organizacional interactúa con los trabajadores, lo cual incide directamente en la motivación y satisfacción laboral. (MINSA, 2015)

El clima laboral tiene una conexión muy cercana con el liderazgo ya que de acuerdo a su estilo de dirección los trabajadores deciden seguir a un buen líder, de lo contrario si tienen el estilo de dirigir es hostigante y presionante afecta al rendimiento laboral y por ende las personas no hacen el trabajo con satisfacción y realización. (Hernández, 2019).

El clima laboral está compuesto de factores no solo físicos sino emocionales, que influyen directamente en la manera de comportarse de los trabajadores de una organización, la forma de ver su trabajo, como se desenvuelve, su rendimiento y si se siente satisfecho al hacerlo, teniendo en cuenta la infraestructura donde desarrolla su trabajo y su capacidad de producción. (Pilligua, 2019)

El desempeño laboral es un conjunto de actividades encaminadas a visualizar cuan efectivo y exitoso es una institución, dependiendo como el trabajador cumple las tareas encomendadas, su comportamiento en beneficio de la organización, lo cual implica directamente en el logro de resultados institucionales.

El problema general del presente estudio es ¿Cuál es la relación entre Clima organizacional y desempeño laboral de enfermeras de un Hospital nivel II-2 MINSA de Abancay, 2022? Y como problemas específicos tenemos: ¿existe relación entre

estructura organizacional y el desempeño laboral de las enfermeras de un Hospital nivel II-2 MINSA de Abancay, 2022?, ¿Cuál es la relación entre estilo del liderazgo y el desempeño laboral de las enfermeras de un Hospital nivel II-2 MINSA de Abancay, 2022?, ¿De qué manera relaciona el trabajo en equipo con el desempeño laboral de las enfermeras de un Hospital nivel II-2 MINSA de Abancay, 2022?, ¿Cómo se relaciona la motivación y las recompensas en la forma como se desempeñan las enfermeras de un Hospital nivel II-2 MINSA de Abancay, 2022?,

La justificación teórica del presente trabajo de investigación se evidencia porque aportará evidencias y conocimientos sobre el clima organizacional y desempeño laboral, estructura organizativa, estilo liderazgo, trabajo en equipo y motivación y recompensas, los cuales serán instrumentos necesarios para que el profesional de enfermería una vez integrado los conocimientos mejore sus habilidades y destrezas para un mejor performance de la enfermera.

El estudio tendrá una justificación practica porque los resultados obtenidos ayudaran a mejorar el clima organizacional de las enfermeras asistenciales en diferentes ámbitos laborales en los diferentes servicios especializados del Hospital, impactando en la forma de atender a los pacientes referidos de toda la región de Apurímac, quien se sentirá satisfecho y acogido. Respecto a la justificación metodológica, porque las variables, los instrumentos, el procesamiento de datos y sus resultados servirán a otros investigadores a tomar de referencia a otros investigadores que pretendan realizar trabajos similares.

Como objetivo general tenemos establecer la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño laboral de enfermeras de un hospital nivel II-2 MINSA de Abancay, 2022, y como objetivos específicos tenemos identificar la relación que existe entre estructura organizativa y el desempeño de las enfermeras de un hospital nivel II-2 MINSA de Abancay, 2022. Identificar la relación que existe entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral de las enfermeras de un hospital nivel II-2 MINSA de Abancay, 2022, Identificar la relación que existe entre trabajo en equipo y en el desempeño laboral de las enfermeras de un hospital nivel II-2 MINSA de Abancay, 2022, identificar la relación que existe entre motivación y recompensas con el desempeño de las enfermeras de un hospital nivel II-2 MINSA de Abancay, 2022.

Como hipótesis general tenemos que existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral de las enfermeras de un hospital nivel II-2 MINSA de Abancay, 2022. Y como hipótesis específica existe relación significativa entre estructura organizativa y el desempeño laboral de las enfermeras de un hospital nivel II-2 MINSA de Abancay, 2022. Existe una relación significativa entre estilo de liderazgo y el desempeño laboral de las enfermeras de un hospital nivel II-2 MINSA de Abancay, 2022. Existe relación significativa entre trabajo en equipo y el desempeño laboral de las enfermeras de las enfermeras de un hospital nivel II-2 MINSA de Abancay, 2022. Existe relación significativa entre motivación y recompensas con el desempeño laboral de las enfermeras de las enfermeras de un hospital nivel II-2 MINSA de Abancay, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Pino-Loza et al (2021) realizaron un estudio para establecer la relación entre el clima y el desenvolvimiento de los trabajadores de hospitales Clase B en el 2020, el cual es un estudio cuantitativo, empírico, analítico, de análisis, descriptivo y de correlación. Este método se aplicó a 30 informantes a través de una encuesta tipo Likert. Luego de lograr los siguientes resultados, el 43% de los informantes dijo que siempre existe un ambiente de trabajo que les permite desarrollarse plenamente, y el 7% lo mencionó esporádicamente; concluyó que existe relación entre el clima y la productividad laboral.

Del Ángel Salazar et al. (2020) han realizado un estudio con el objetivo de analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados que laboran en hospitales, e investigación de análisis transversal de correlación en la economía familiar de las unidades médicas, cuyo tamaño de muestra 182 trabajadores. Llegando a los siguientes resultados muestran que el 56% de los trabajadores cree que el clima necesita mejorar y el 44% cree que un clima saludable está relacionado con las relaciones interpersonales. También los empleados están a gusto con el clima laboral en las áreas de relaciones 76,4% Sentido de pertenencia 36,8% Mejora de recursos 40,1% Liderazgo 39,8% y el valor del equipo es 45,6%. En cambio, el estilo de gestión 44% y la estabilidad laboral 42.9% dijeron estar muy satisfechos. encontró una concordancia moderadamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en $\rho = 0.205$; $p = 0,05$.

Tisu et al (2020). Rasgos de personalidad, desempeño laboral y salud mental: el papel del mediador en el compromiso con el trabajo; este estudio reveló varios rasgos de personalidad relacionados con el compromiso de los empleados con su trabajo, el desempeño en el trabajo y la salud mental. Llegando a la siguiente conclusión que la personalidad está íntimamente relacionada con el desempeño y salud mental de los trabajadores.

Molina (2019) realizó una investigación sobre “ambiente laboral y su impacto en el rendimiento laboral del personal en la provincia de Manabí – Ecuador”, con un tamaño de muestra de 201 empleados; el método es una lógica inductiva, aplicada, cuantitativa permite recolectar, procesar y analizar datos para obtener información, pero también es una exploración exploratoria, descripción y

vinculación donde busca los aspectos y perfiles detallados de un individuo y su comunidad; y en conclusión existe un grado significativo de correlación que indica que un mejor ambiente organizacional aumenta el desempeño laboral.

Tierra y Navarrete (2018) han realizado una encuesta con el objetivo de analizar la estructura gerencial del Hospital Clínica San Francisco de Guayaquil, evaluando mediante el uso y aplicación de tecnologías. Concluyendo que el 70% de los informantes califica una relación real entre la estructura organizacional y el estado actual de la organización. Herdoiza (2021) investigó el comportamiento organizacional y como se desenvuelve el personal de enfermería a través de un estudio realizado en el Hospital IESS Babahoyo, donde realizó un estudio de diseño ilustrativo, descriptivo, correlativo, mixto. Los siguientes resultados se obtienen al aplicar la correlación de Pearson ($Rho = 0,864$) y ($p < 0,05$), lo que indica la significancia de la relación covariable. Rivera (2018) realizó un estudio cuantitativo sobre el efecto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales entre gerentes de salud, de diseño no experimental, tiene un amplio rango de hallazgos correlacionales y transversales. Relación entre variables ($p < 0,05$): relación entre personas y motivación laboral, relación personal y el entorno social de la organización, afirman que, si la relación personal es favorable, entonces la motivación ($rho: 0,47$) y el entorno socio-organizacional ($rho: 0,37$)

Larrea et al (2018), quienes realizaron un estudio para vincular el trabajo en equipo y la satisfacción laboral en enfermeras del Hospital de Ventanilla, se utilizaron modelos de correlación cualitativos, no experimentales y descriptivos; la muestra incluye 71 profesionales. Los resultados muestran que el nivel de satisfacción con el trabajo en equipo (82%) y satisfacción laboral (90%) se encuentran en un nivel medio; se encontró relación estadísticamente significativa para ambas variables en la prueba Chi-cuadrado ($p = 0,000$) y la prueba de Spearman ($Rho = 0,45$).

En el contexto nacional, tenemos a Soto (2019), quien realizó un estudio sobre el monitoreo integrado del clima laboral y la productividad en Lima y Callao, para identificar enfoques teóricos relevantes de clima y desempeño organizacional donde se ha defendido 34 tesis de la Universidad de Lima; 29 tesis con enfoque cuantitativo no empírico y diseño correlacional, 5 tesis con enfoque cuantitativo no

empírico descriptivo-ilustrativo; encontró que existe una relación positiva entre el clima y la productividad.

Huarza, (2017) En el estudio de 2017 sobre clima organizacional y la efectividad de la gestión del talento del Hospital ESSALUD II de Huaraz del 2017 sobre esta muestra de 30 colaboradores y encuestados se obtuvo los siguientes resultados: 26.7% clima satisfactorio, 53.3% calificó como bueno y la función es eficacia media 26.7% y eficacia alta 53.3%. Se sacan conclusiones sobre buen clima y alta eficiencia.

Atiquipa y Jaimes (2017), quienes investigaron la relación entre el clima laboral y la productividad de los trabajadores administrativos y sociales empleados y empleados en un hospital general, su estudio describe relación transversal, la población es de 106, llegan a la siguiente conclusión: se encontró una relación muy importante para $Rho = 0.721$ y $p = 0.000$.

Aguilar (2020), quien realizó una encuesta para investigar cómo incide el clima organizacional en el trabajo del cuidador en el Centro Médico Palmira, Huaraz, 2018, en un estudio aplicado, cuantitativo, correlación de diseño no empírico, en curso; la población es de 45 personas y lo que arrojó que el 13,3% creía que el clima en la organización siempre influía en los resultados y planteó la relación del clima en las medidas de desempeño, de los cuales el 15,6% dijo que el clima en la organización a veces afecta los resultados, el 20,0% señaló que el Clima en una organización casi siempre afecta la eficiencia y la productividad, el 20.0% dice que el clima en una organización casi siempre afecta la capacidad productiva de los trabajadores de la salud, Centro Médico Palmira, Huaraz, 2018.

Lauracio y Ticona (2020) hicieron una encuesta para identificar el síndrome de burnout en trabajadores de la salud en cuanto a agotamiento mental, decaimiento de la personalidad, superación personal, determinación de la eficiencia laboral, en la que se tomó como muestra a 21 colaboradores del Centro Médico Vallecito I -3 – Puno; donde están incluidos los trabajadores de la salud, los dentistas, las enfermeras, las obstetras, los biólogos, los trabajadores sociales a tiempo completo y los no especialistas. Han llegado a la siguiente conclusión que no existe relación entre el síndrome de burnout y el desempeño médico debido a que se estableció una correlación que no fue estadísticamente significativa.

Livia (2019) realizó un estudio para determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral utilizando enfoques cuantitativos y de correlación cruzada, involucrando 234 factores y dando resultados, los resultados fueron los siguientes: 83.3% reportó un clima en mejora y el 49,1% representa el desempeño profesional medio. Donde existe una relación entre las variables $p = 0.000$. Los resultados están muy relacionados con el clima organizacional en cuanto al potencial humano ($p = 0.000$), diseño organizacional ($p \leq 0.002$) y cultura organizacional ($p = 0.004$).

Yucra (2018), quien realizó un estudio para determinar la relación entre las habilidades de liderazgo y el desempeño laboral de los directores de hospitales de Abancay - 2018; Es un enfoque transaccional cualitativo, descriptivo y no empírico que cuenta con un equipo de liderazgo de 51 personas y muestra una correlación altamente positiva entre el estilo de liderazgo y el desempeño con $R_{\text{Spearman}} = 0,773$.

Ruiz (2021) quien realizó una encuesta con el objetivo de determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores en el Hospital Essalud, en Lambayeque, Perú, en el año 2019. El diseño del estudio es no experimental, transversal, descriptivo y correlativo, y se trabajó con una muestra de 79 trabajadores, encontrando que existe una relación directa y positiva de baja intensidad entre el trabajo ambiental y el desempeño en términos de habilidades ($p = 0,005$).

Yachachin (2021) realizó un estudio para conocer cómo el liderazgo afecta la productividad de los empleados en el hospital de Chancay, el cual es un estudio de coeficientes de correlación y resultados cuantitativos y no experimental, con 80 funcionarios. y una muestra del 95%. confiabilidad y nivel de significancia asintóticamente 0.0% más bajo que el nivel de significación 0.05, el estilo de liderazgo afecta significativamente el desempeño laboral. De igual forma, la correlación de Pearson R_{ho} es de 0,669, lo que indica que la correlación es positiva y moderada.

Abarca (2018), quien realizó un estudio para determinar el alcance de la relación entre el estilo de liderazgo y la evaluación de habilidades en el Hospital Militar de Arequipa, en el año 2018, realizó un estudio empírico, determinando

Cuantitativo, descriptivo y transversal y extrajo las siguientes conclusiones $Rho = 0.922$ y $P = 0.000$ muestran una relación completamente positiva.

Dentro del marco teórico, es claro que el clima organizacional es el ambiente interno de la organización y está relacionado con la organización, sus relaciones, actitudes, valores, patrones de comportamiento, elementos estructurales, etc. de arquitectura y comportamiento. (Chiavenato, 1992)

El clima organizacional considerado debe incluir variables como estructura organizacional, tamaño y aspectos gerenciales, además de aspectos individuales como capacidades, actitudes, formas de motivar a los empleados y finalmente aspectos de resultados como satisfacción y desempeño. (Brunet, 1987)

Atmosfera de trabajo que es percibido por los integrantes de una institución incluyendo las siguientes dimensiones: estructura, estilo de liderazgo, trabajo en equipo, motivación y recompensas, impactando en el comportamiento y desempeño laboral. (Caraveo, 2004)

Existen diversas teorías basadas en el clima organizacional, por ejemplo, la teoría de XY McGregor, que muestra dos actitudes en las personas que analizó y las relaciona con su comportamiento y motivación; la teoría se refiere al ejercicio del liderazgo autoritario buscando sólo la eficiencia, la acción moderada y necesaria, la evitación de la opinión, la recompensa o el estímulo; al controlar y vigilar a los empleados son sumisos y tímidos, que sin cumplir con sus deberes, siempre ponen excusas, solo satisfaciendo las necesidades básicas y no persiguen una mayor productividad, por lo que puede haber personas a las que no les gusta trabajar y evitan en lo posible, la mayoría de las personas se sienten forzadas, controladas y amenazadas, desprovistas de aspiraciones y ambiciones; solo les importa sentirse seguros en el trabajo y un poco de autodisciplina. En cuanto a la Teoría Y, es un conjunto de proposiciones y creencias con un enfoque de liderazgo y empoderamiento. En otras palabras, esta teoría pretende ayudar a los directivos a entender a sus empleados en el sentido amplio de que son personas que quieren triunfar, que son capaces e independientes y, sobre todo, que son capaces de resolver sus propios problemas y que los castigos no son un medio para promover el logro de metas y enfatizar que involucrar a las personas en las metas institucionales es esencial para lograr los resultados deseados; hoy en día, las personas exigen más responsabilidad para desarrollar la creatividad, la imaginación

y la resolución colaborativa de problemas. Ciertamente existe una conexión entre la forma en que un gerente lidera y motiva y si los empleados están satisfechos. (McGregor, 1960).

La Teoría del Factor de Higiene y Motivación de Herzberg establece que el trabajo debe ser enriquecido para lograr el pleno empleo, lo que permitirá a los trabajadores desarrollarse psíquicamente y físicamente de manera óptima. Los factores que proporcionan satisfacción en el trabajo son diferentes de los que crean insatisfacción. Los factores motivadores están esencialmente dentro del propio puesto de trabajo, mientras que los que provocan insatisfacción son los factores de higiene, es decir, las condiciones de trabajo. (Herzberg, 1959).

La teoría del entorno laboral de Rensis Likert establece que los empleados aceptan el comportamiento de su empleador y las condiciones de trabajo que ven, y que los resultados están determinados por cómo perciben estos dos aspectos; proponiendo variables y causas independientes y por tanto su desarrollo y resultados obtenidos; Las variables intermedias son las variables que insinúan los elementos internos de la organización, especialmente aspectos de motivación, desempeño, interrelaciones y métodos de toma de decisiones; Finalmente, las variables finales son el resultado de dos variables, es decir, variable irregular y variable intermedia, que tienen como objetivo encontrar ciertas ventajas de la empresa, como la productividad y la ganancia o la productividad y la pérdida. (Likert, 1965)

Teoría de Francis Cornell, que define el ambiente de trabajo como un conjunto de interpretaciones y percepciones de que las personas en una organización pueden desempeñar sus roles y funciones; según el mismo autor, es la percepción que cada miembro de una organización tiene y pasa a ser lo que determina el clima, y por tanto, a partir de estas percepciones, es posible conocer y definir las características del clima (Cornell, 1955).

La teoría de Forehand y von Heller establece que el entorno de la organización es el conjunto de aspectos vistos por los empleados de la organización que los distinguen de los demás, su continuidad y estabilidad en el tiempo; porque están influenciados por el comportamiento dentro de la empresa. (Forehand y, 1964)

En cuanto a las dimensiones del clima organizacional, la estructura organizacional son las normas y procedimientos para organizar el desarrollo del trabajo en la organización, incluyendo interacciones y coordinación con diferentes operaciones y recursos humanos, con el único objetivo de esforzarse por alcanzar los objetivos; también se deben considerar elementos como el funcionamiento, es decir, la forma en que la organización por lograr su misión y objetivos; otro aspecto son las condiciones de trabajo, que se refiere al entorno físico y psicológico en el que cada individuo realiza su trabajo para completar el trabajo especificado, que implica la mejora continua en la búsqueda de cambios institucionales para lo que requiere. (Segredo, 2015)

Los líderes siempre deben luchar por el cambio, tratar a las personas con respeto, saber que la innovación está en marcha, deben interrumpir el cumplimiento y cambiar el comportamiento o los hábitos de los trabajadores, y deben desarrollar las habilidades y competencias de cada trabajador hacia la meta. (Chiavenato, 2009)

El trabajo colectivo es un grupo de estas enfermedades importantes en conocimiento, habilidades, cualidades, habilidades y habilidades adicionales para lograr el objetivo de atraer a la organización y dar en cualquier momento para obtenerla, dibujando la responsabilidad individual y colectiva principal, que es el logro de estos objetivos; de la misma manera, como el grupo, el reparto de tareas se implementa de manera justa, respetable, segura; con un entorno laboral agradable y satisfactorio para cada individuo. (Ander-Egg, 2001)

En el lado dinámico, el ambiente de trabajo está estrechamente relacionado con la dinámica de los empleados, es decir, cuando la motivación es alta, se pueden identificar relaciones satisfactorias, entrega y compromiso. Por otro lado, la cooperación, cuando el clima es débil, aparece la frustración, las relaciones insatisfactorias, el aburrimiento y la apatía, se siente insatisfacción e incluso incumple las expectativas, y por tanto recompensa o motivación no solo en el aspecto económico, sino también para la mejora del trabajo, sus condiciones, en definitiva, la vida de los trabajadores. (Chiavenato, 2011)

El desempeño es la actitud y la tendencia de los empleados para lograr las metas organizacionales. (Chiavenato 2004)

El desempeño depende de las condiciones de trabajo, la relación del jefe con los trabajadores, un sentido de armonía y felicidad en el logro de las metas y objetivos de la empresa. (Bittel, 2009). Visión integral que se tiene del trabajador y que se asocia a la forma de comportarse del trabajador, como cumple las metas, y como logra cumplir sus propios objetivos y como se involucran con los organizacionales". (Chiang et al, 2008).

El desempeño se define como las acciones y comportamientos de los empleados que son importantes para los objetivos de la organización y se pueden medir por las habilidades y los niveles de contribución a la organización de igual forma, se le denomina como el proceso mediante el cual la organización se asegura de que los empleados cumplan con los objetivos de la organización y en el cual se evalúa su desempeño, habilidades y capacidades. (Montejo, 2001).

La evaluación del desempeño laboral es la forma por el cual se mide el rendimiento general de los trabajadores, es una función importante que se realiza normalmente en todas las organizaciones modernas; es una visión ordenada de la forma de actuar de cada persona, sus funciones, las actividades que realiza, las metas y resultados que alcanza; este proceso sirve para visualizar el nivel de excelencia de cada persona; para lo cual es importante la actuación del jefe, las supervisiones de personal , la integración a la institución, su inducción y adiestramiento, todo ello para favorecer la mejora continua y un rendimiento adecuado de cada individuo. (Montejo, 2001).

La evaluación del rendimiento de la función se define como una forma de medirlo mediante la evaluación de los talentos, las habilidades, el comportamiento, los logros y la ausencia, para visualizar este factor de producción, implementar políticas de compensación y estrategias para mejorar el rendimiento, también le permite saber si esta persona necesita capacitar o no, si esta posición es suficiente o si se observan problemas personales que afectan su desarrollo. (Pérez, 2009)

Para los aspectos de comportamiento de las organizaciones, grupos y residentes en la organización es necesario visualizar compromiso, esfuerzo y cooperación inteligente para todos, los cuales son necesarios para lograr objetivos institucionales (Chiavenato, 2009)

Esta investigación se basa en la epistemología positivista, tanto en la lógica como en el empirismo, ya que la ciencia se basa en hechos reales que radican en

la realidad de la experiencia; La investigación tiene un enfoque cuantitativo, donde los datos son recolectados, procesados y comparados con hipótesis a través del cómputo estadístico, y este trabajo no es subjetivo. (Adler, 1964).

III. METODOLOGÍA

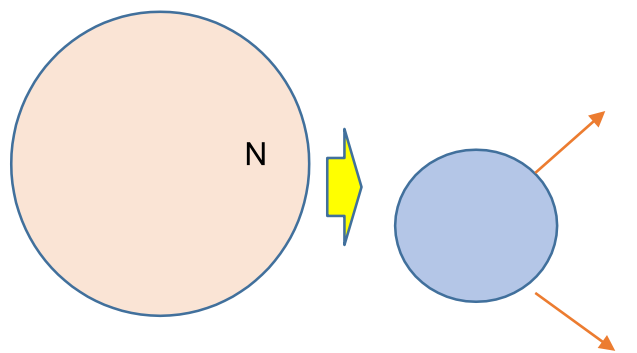
3.1 Tipo y diseño de investigación.

Tipo de investigación: este estudio es de tipo cuantitativo, porque recolecta datos para realizar la comprobación de la hipótesis, mediante la estadística. (Escamilla, 2013) de acuerdo a la finalidad este estudio es aplicada porque genera conocimientos que en forma directa puede usar la sociedad. (Lozada, 2014), el presente trabajo es de acuerdo al nivel es explicativo porque se trabajó con hipótesis causales es decir se ha explicado las causas de los hechos. (Esteban, 2018).

Diseño de Investigación: de acuerdo al diseño es correlacional porque se ha empleado una sola población, no experimental porque la variable independiente no fue manipulada, sino que se limitó a recolectar de datos en el tiempo. (Hernández Sampieri y Mendoza, 2018). También es transversal porque la recolección de datos sobre las variables se realizó en un periodo de tiempo y en un solo momento. El diseño se representará de acuerdo a la siguiente gráfica:

Figura 1

Esquema del diseño de investigación



Dónde:

N = población

- n = Muestra de estudio
- dVI = Datos de Clima organizacional
- dVD = Datos de desempeño laboral
- r = Coeficiente de correlación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable Independiente: Clima Organizacional

Definición Conceptual: según el MINSA (2012): “Es la percepción que tienen los trabajadores de una institución, de vista al trabajo, la infraestructura, las relaciones interpersonales con el jefe y entre los trabajadores, y las reglas o normas que afecte a su trabajo”

Definición operacional: según Caraveo (2004) “Es la atmosfera de trabajo que es percibido por los integrantes de una institución incluyendo las siguientes dimensiones: estructura, estilo de liderazgo, trabajo en equipo, motivación y recompensas, impactando directamente en el comportamiento y desempeño laboral” (P. 84)

Son percepciones que comparten por un grupo de personas referido a su medio de trabajo: Estilo de supervisión, Calidad de capacitación, Calidad de relaciones interpersonales, Calidad de relación con el jefe (Arias, 2004)

Indicadores: para la dimensión de estructura organizacional los indicadores planteados fueron forma de organizarse, relación con los directivos, relación con los jefes, relación con los compañeros de trabajo, toma de decisiones; para la dimensión liderazgo los indicadores fueron estilo de dirección, cumplimiento de metas, optimización de recursos; ara la dimensión trabajo en equipo se tiene habilidades, conocimientos, experiencia y para la dimensión motivación y recompensas los indicadores son generar ambiente de confianza, considerar habilidades y especializaciones, valorar esfuerzos y logros de los trabajadores, tomar en cuenta opiniones.

Escala de medición: Se utilizó la escala de medición ordinal.

Variable dependiente: Desempeño Laboral

Definición conceptual: según Chiavenato (2000) “Son acciones que se observa en los trabajadores y son de relevancia para el cumplimiento de metas institucionales, afirmando que un buen desempeño es la piedra angular de una organización.”

Definición operacional: “es la visión integral que se tiene del trabajador y que se asocia a la forma de comportarse del trabajador, como cumple las metas, y como logra cumplir sus propios objetivos y como se involucran con los organizacionales”. (Chiang et al., 2008).

Indicadores: para la dimensión de conducta los indicadores planteados fueron puntualidad, responsabilidad, respeto; para la dimensión cumplimiento de normas los indicadores fueron cumplimiento de roles de trabajo, tardanzas, ausentismo, cumplimiento de reglamento interno, cumplimiento de MOF; para la dimensión rendimiento se tiene eficacia, eficiencia, productividad y para la dimensión vinculación organizacional los indicadores son identificación institucional, sentido de pertenencia, respeto la institución, realce de prestigio institucional.

Escala de medición: Se utilizó la escala de medición ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población: “está definido como un grupo de personas que tienen las mismas particularidades, que deben estar bien definidas para establecer parámetros para ser la muestra. Entre estas cualidades es necesario plantear el contenido, espacio, tiempo y que sea accesible” (Hernández Sampieri y Mendoza, 2018). La población del presente trabajo de investigación está conformada por las enfermeras del HRGDV - 2022, la población está constituida por 150 enfermeras que trabajan en área de hospitalización y que tienen una permanencia mayor a 6 meses.

Criterios de inclusión

Enfermeras que trabajan en área de hospitalización.

Enfermeras que den su consentimiento.

Enfermeras con permanencia estable mayor a 6 meses.

Criterios de exclusión

Enfermeras que no den su consentimiento

Enfermeras que realizan pasantías

Enfermeras con permanencia menor a 6 meses

Muestra: subconjunto de una población que tiene las mismas condiciones; de la cual se selecciona para realizar el estudio (Lilia 2015). En este estudio se halló una muestra, según calculo estadístico, usando un nivel de confianza de 95 % y un margen de error de 0,05, la cual fue aplicado 107 enfermeras que trabajan en área de hospitalización, por la cual fue conformada la muestra. Para lo cual se usó una fórmula (Anexo 3)

Muestreo: La muestra se seleccionó por muestreo probabilístico aleatorio simple, donde es requisito fundamental que todos los integrantes de la población tengan la misma oportunidad de elegirse para ser parte de la muestra, ya que comparten el mismo tipo y característica de la población a ello se denomina marco mastral. Salvadó (2016).

Unidad analizada: Enfermeras asistenciales que trabajan en el HRGDV – Abancay.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: es el conjunto de instrumentos por medio de los cuales se aplica un método, se debe diferenciar que el método es el conjunto de etapas para realizar una investigación y se puede aplicar varias veces, sin embargo, la técnica es como se aplica ese método y se aplica solo una vez. (Chagoya *et al*, 2016). La técnica que se utilizó en el presente estudio fue la encuesta.

Instrumentos: Este es un recurso para la investigación (Mendoza y Ávila, 2020); Para la recolección de datos en este estudio se utilizaron como herramientas dos cuestionarios para las variables estudiadas, para la variable clima organizacional se utiliza un cuestionario de 20 preguntas sobre el clima laboral que incluye 5 dimensiones, adaptado de MINSAs (2011). La variable de desempeño también tiene un cuestionario de 20 preguntas de tamaño adecuado adaptado de Lauracio y Ticona (2020) utilizando la escala de Likert. (Anexo 4)

Validez: es la evaluación realizada por expertos observando la pertinencia y la suficiencia de ítems considerados y ver la forma de adecuarlo de acuerdo a las indicaciones para poder recién ejecutarlo (Prieto y Delgado, 2010). Para la validación de estos instrumentos se acudió a tres expertos quienes han emitido su

juicio documentado; lo cual ha dado validez al instrumento y recién se pudo medir las variables estudiadas, los expertos deben ser profesionales expertos, considerando ciertos criterios. Se recurrió a juicio de tres expertos para validar dichos instrumentos, se debe tener criterios de pertinencia, relevancia y claridad (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). La validación de juicio de expertos se encuentra (Anexo 5)

Confiabilidad: indica hasta qué punto las diferencias individuales en los resultados de las pruebas se explican por errores aleatorios cuando se miden por diferencias reales en la variable de medida (Reidl-Martínez, 2013). La fiabilidad de una herramienta radica en obtener los mismos resultados si se aplica repetidamente al mismo denunciante, como se ha hecho con la prueba piloto, utilizando un cuestionario para al menos el 10% del tamaño de la muestra y luego calcular Alpha. de Cronbach. luego de obtener los siguientes resultados de 0.849 y 0.735 respectivamente (Anexo 6)

3.5. Procedimientos

Torres et al (2019) Para que una investigación sea válida debe estar fundamentada por información confiable y que se pueda verificar, por ello es necesario recolectar la información con planificación y con objetivos precisos, para ello es necesario una serie de criterios para elaborar un instrumento de recolección de datos y así como sus métodos, para acceder a resultados confiables. La recolección principalmente se realiza observando, realizando encuestas o entrevistando a los individuos investigados.

La recolección de la información se realizó en primer lugar solicitando la autorización para recolectar información en un Hospital nivel II-2 MINSA. Abancay, 2022; luego se procedió a realizar las encuestas necesarias en las enfermeras para recolectar información necesaria, según los criterios de inclusión y exclusión, siempre buscando que participe voluntariamente, con su anuencia. Luego con los resultados se ha analizado estadísticamente.

3.6. Método de análisis de datos

Gómez et al (2003) define que se debe considerar que la estadística es un conjunto ordenado de métodos para recolectar datos, organizarlos, presentarlos, presentarlos e interpretarlos. La información que se obtenga se incorporó en una

base de datos del programa de Microsoft Excel, para analizar con la herramienta SPSS versión 26. Según Gómez et al (2003) el uso de paquetes estadísticos SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) es uno de los más usados por años y se usa para analizar las variables, ver la distribución de las variables, visualizar que las varianzas sean homogéneas, también tiene la propiedad de aceptar o rechazar la hipótesis nula. Luego se realizó una prueba de normalidad, para recién realizar el análisis estadístico propio para este estudio correlacional y así contrastar las hipótesis planteadas y así recién plantear resultados que se han hallado en la muestra de la población. Para la prueba de normalidad se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov. la cual se conoce como prueba K-A, es una prueba de significación estadística que pretende comprobar si los datos están distribuidos normalmente; es usado para una muestra mayor a 50. (Saldaña, 2016, p. 36), según la prueba de normalidad se evidencia que los datos están distribuidos normalmente en 0.338 y 0.415 correspondientemente según las variables. (Anexo 7)

Según el comportamiento de los datos y una distribución normal, se utilizó una prueba no paramétrica, para hallar el coeficiente de correlación de Spearman. Restrepo y Gonzales (2007) mencionan que estos dos métodos de correlación son técnicas bivariadas que se emplean para ver la variabilidad en conjunto para ver si existen similitud o diferencias.

3.7. Aspectos éticos

Viera (2018) La ética en la investigación de los seres humanos se fundamenta en tres principios los cuales son normas que regulan el actuar del investigador, entre ellos tenemos el respeto por las personas a su dignidad y libertad, por lo que tiene que expresarse en un consentimiento informado; la beneficencia que se refiere a que el investigador se hace cargo del bienestar del investigado en todas sus dimensiones, protegiendo en todo momento al participante; y la justicia evita que se ponga en peligro a la persona solo para ganar un beneficio propio.

Salazar et al (2018) menciona que las investigaciones y la redacción de resultados tiene normativas que regulan a tener una conducta ética los investigadores, con respeto a los aportes de otros investigadores que precedieron al estudio, por ello

es importante referenciar y citar de los mismos en su estudio tal como lo dice la APA (Asociación de Psicólogos Americanos) cuyo manual es muy utilizado.

Ojeda y Quintero (2007) Frente al avance de la ciencia y la investigación en el mundo actual los investigadores deben hacer la reflexión de los límites considerados en los códigos actualizados e ética internacional, los cuales están enmarcados en los problemas actuales, la globalización y la generación de estudios internacionales diversos.

Hirsch y Navia (2018) manifiestan que hay aspectos precisos en los estudios respecto a la ética, el primer lugar mencionar la protección de los participantes, otro aspecto a recalcar es que el estudio debe beneficiar al investigado y a la sociedad. un último aspecto es que todo estudio debe evitar riesgos por ello es importante proteger la confidencialidad y el participante emitir su asentimiento previa información.

Por ello el presente trabajo de investigación se encaminó de forma paralela a estos aspectos éticos y se respetó la confidencia de los participantes, por ello será anónimo, y se pidió su anuencia previa información detallada la encuesta a realizar.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Tabla 1

Tabla cruzada de la variable clima organizacional y desempeño laboral de un hospital nivel II-2 de Abancay, 2022.

			Desempeño laboral		Total
			Regular	Bueno	
Clima organizacional	Malo	F	1	0	1
		%	0,9%	0,0%	0,9%
	Regular	F	26	26	52
		%	24,3%	24,3%	48,6%
	Bueno	F	11	43	54
		%	10,3%	40,2%	50,5%
Total		F	38	69	107
		%	35,5%	64,5%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 1, se pudo observar que 50.5% de las enfermeras que trabajan en un hospital nivel II-2 de Abancay, 2022 calificaron al clima organizacional como “bueno”, teniendo en cuenta las cuatro dimensiones que son la estructura organizacional, el estilo de liderazgo, el trabajo en equipo y la motivación y recompensas; por otra parte, el 64.5% de dichas profesionales sostienen que el desempeño laboral es “bueno”; es decir, en la conducta, el cumplimiento de normas, rendimiento y vinculación organizacional. Por otra parte, cabe resaltar el 40.20% consideró al clima laboral como bueno y al mismo tiempo al desempeño en dicho hospital.

Tabla 2*Tabla cruzada de estructura organizacional y desempeño laboral*

			Desempeño laboral		Total
			Regular	Bueno	
Estructura organizacional	Malo	F	4	4	8
		%	3,7%	3,7%	7,5%
	Regular	F	28	44	72
		%	26,2%	41,1%	67,3%
	Bueno	F	6	21	27
		%	5,6%	19,6%	25,2%
Total		F	38	69	107
		%	35,5%	64,5%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 2, se encontró que un 67.3% de las enfermeras de un hospital II-2 MINSA de Abancay, 2022; manifestó que existe un nivel regular en su estructura organizacional, refiriéndose que la forma de organizarse, la relación con los directivos, los jefes inmediatos, la relación con sus compañeros de trabajo y la toma de decisiones. Por otra parte, el 64.5% de enfermeras que labora en este hospital calificó el desempeño laboral como bueno. Finalmente 41.1% de las enfermeras manifestaron que la estructura organizacional es regular pero que el desempeño laboral bueno.

Tabla 3*Tabla cruzada de estilo de liderazgo y desempeño laboral.*

			Desempeño_laboral		Total
			Regular	Bueno	
Estilo de liderazgo	Malo	F	8	6	14
		%	7,5%	5,6%	13,1%
	Regular	F	24	43	67
		%	22,4%	40,2%	62,6%
	Bueno	F	6	20	26
		%	5,6%	18,7%	24,3%
Total		F	38	69	107
		%	35,5%	64,5%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 3 se visualizó que el 62.6% de las enfermeras de un hospital nivel II-2 califica el estilo de liderazgo como bueno, refiriéndose a que existe un adecuado estilo de dirección, promueve cumplimiento de metas y optimización de recursos. Por otro lado, el 64.5% de las enfermeras manifestó que el desempeño laboral es bueno. Finalmente 40.2 % de las enfermeras calificaron que el estilo de liderazgo es regular pero que el desempeño laboral es bueno.

Tabla 4*Tabla cruzada entre trabajo en equipo y desempeño laboral.*

			Desempeño laboral		Total
			Regular	Bueno	
Trabajo en equipo	Malo	F	2	6	8
		%	1,9%	5,6%	7,5%
	Regular	F	23	19	42
		%	21,5%	17,8%	39,3%
	Bueno	F	13	44	57
		%	12,1%	41,1%	53,3%
Total		F	38	69	107
		%	35,5%	64,5%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 4, el 53.3% de las enfermeras de un hospital nivel II-2 califica el trabajo en equipo como bueno, refiriéndose que las habilidades, conocimientos y experiencia del personal de salud de enfermería. Por otro lado, el 64.5% de las enfermeras manifiesta que el desempeño laboral es bueno. Finalmente 41.1% de las enfermeras manifiestan que el trabajo en equipo es bueno y el desempeño laboral bueno.

Tabla 5*Tabla cruzada de motivación y recompensas con desempeño laboral*

			Desempeño laboral		
			Regular	Bueno	Total
Motivación y Recompensas	Malo	F	1	0	1
		%	0,9%	0,0%	0,9%
	Regular	F	14	16	30
		%	13,1%	15,0%	28,0%
	Bueno	F	23	53	76
		%	21,5%	49,5%	71,0%
Total		F	38	69	107
		%	35,5%	64,5%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 5, el 71.0 % de las enfermeras de un hospital nivel II-2 califica las motivaciones y recompensas en un nivel bueno, refiriéndose que generar ambiente de confianza, considerar habilidades y especializaciones, tomar en cuenta opiniones; estimulan al personal a realizar un mejor trabajo. Por otro lado, el 64.5 % de las enfermeras manifiesta que el desempeño laboral es bueno. Finalmente 49.5% de las enfermeras manifiestan que la motivación y recompensa es bueno y desempeño laboral bueno.

4.2. Análisis interferencial

Hipótesis general:

HG Existe relación significativa del clima organizacional sobre desempeño laboral de las enfermeras de un hospital nivel II-2, Abancay.

Tabla 6

Grado de correlación entre clima organizacional y desempeño laboral

		Desempeño laboral	
Rho de	Clima		
Spearman	organizacional	Coefficiente de correlación	,327**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	107

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

Fuente. Elaboración propia

En la Tabla 6, según los criterios de Rho Spearman, el coeficiente de correlación indica el grado de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Como $P = 0,001 < \alpha = 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se encontró que había una correlación significativamente alta entre el ambiente organizacional y el desempeño laboral de las enfermeras en el hospital Nivel II-2 en Abancay, es decir, cuanto mejor el ambiente organizacional, mayor el desempeño laboral. Un valor de Rho de 0,327 indica una correlación positiva media.

Prueba de hipótesis Específicas:

Hipótesis 1

H1 Existe relación significativa de la estructura organizacional sobre el desempeño laboral de las enfermeras de un hospital nivel II-2, Abancay.

Tabla 7

Grado de correlación entre la dimensión estructura organizacional y desempeño laboral

		Estructura organizacional
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación 0.172
		Sig. (bilateral) 0.077
		N 107

Fuente: Elaboración propia.

Según los criterios de Rho Spearman, el coeficiente de correlación indica el grado de relación entre la estructura organizacional y el desempeño laboral. Como $P = 0,077 > \alpha = 0,05$, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. Se encontró que no hubo relación significativa entre la estructura organizacional y el trabajo de las enfermeras del Hospital Nivel II-2 de Abancay. $Rho = 0.172$ muestra correlación positiva débil.

Hipótesis 2

H2 Existe relación significativa del estilo de liderazgo y el desempeño laboral de las enfermeras de un hospital nivel II-2, Abancay.

Tabla 8

Grado de correlación entre la dimensión estilo de liderazgo y desempeño laboral

Rho de		Desempeño		Estilo de liderazgo
Spearman	laboral	Coefficiente de correlación		,201*
		Sig. (bilateral)		,038
		n		107

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

Según los criterios de Rho Spearman, el coeficiente de correlación muestra el grado de relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral. Como $P = 0,038 < \alpha = 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se encontró que existe una relación significativa entre el estilo de liderazgo y el desempeño de las enfermeras del Hospital Abancay Nivel II-2, es decir, el estilo de liderazgo tiene mejor desempeño laboral. Un valor de Rho de 0,201 indica una correlación positiva media.

Hipótesis 3

H3 Existe relación significativa del trabajo en equipo en el desempeño laboral de las enfermeras de un hospital nivel II-2, Abancay.

Tabla 9

Grado de correlación entre la dimensión trabajo en equipo y desempeño laboral

			Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,240*
		Sig. (bilateral)	,013
		n	107

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

Según la prueba de Rho Spearman, el coeficiente de correlación indica el grado de correlación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral. Como $P = 0,013 = 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Existe una correlación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño del enfermero en el Hospital Abancay Nivel II-2, o sea, cuanto mejor es el trabajo en equipo, mayor es la productividad. Un valor de Rho de 0,240 indica una correlación positiva media.

Hipótesis 4

H4 Existe relación significativa entre motivación y recompensas versus desempeño laboral de las enfermeras de un hospital nivel II-2, Abancay.

Tabla 10

Grado de correlación entre la dimensión motivación y recompensas con desempeño laboral

		Motivación y Recompensas
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación 0.178
		Sig. (bilateral) 0.067
		N 107

Fuente: Elaboración propia.

Según el criterio de Rho Spearman, el coeficiente de correlación indica el grado de relación entre la motivación y la remuneración y el desempeño laboral. Como $P = 0,067 > \alpha = 0,05$, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. Se encontró que la motivación y la recompensa no estaban relacionadas con el desempeño de enfermería en el Hospital Nivel II-2 en Abancay.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general del presente trabajo de investigación fue establecer la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de las enfermeras de un hospital nivel II – 2 de Abancay, 2012, expresándose en la tabla 1 que el 50.5% califican al clima organizacional como bueno, 48.6% regular y 0.9% malo; según la prueba de hipótesis existe una relación significativamente alta entre clima organizacional y desempeño (El valor de $Rho = 0.327$ y $p = 0.01$) indica una correlación positiva media. Este resultado es parecido a los resultados de Aguilar (2020) halló que el 31.1% refieren que algunas veces existe un buen clima laboral en el área donde se desempeñan, y solo el 11.1% que es bueno.

En congruencia, Atiquipa y León (2017) encontraron que el 62,3% opina que el ambiente de trabajo es alto, el 26,4% dice que el ambiente es medio, y el 11,3% de los encuestados dice que el clima es bajo y al comprobar hipótesis existe una correlación positiva ($p = 0,000$ y $rho = 0,000$). Del Ángel et al. (2020) que, con respecto al clima organizacional, la mayoría de los empleados ven el clima mejorable (56%), mientras que otros ven el clima saludable (44%) moderado; y encontró una asociación significativa entre el ambiente organizacional y la satisfacción laboral ($Rho = 0,205$; $p = 0,05$). Ruíz (2021) encontró que el clima laboral muestra un mayor nivel de aceptación, con un 69,6% considerándolo favorable; El 5,1%, muy favorable, y el 25,3% nivel medio y que existe una relación entre el clima laboral y el desempeño en cuanto a competencias ($p = 0,005 < 0,05$).

Del Ángel et al. (2020) en su estudio encontró que el clima de la organización mejorable en 56%. Huarza (2017) encontró que el 43.3% de los trabajadores tiene regular clima laboral y el 56% bueno y con $Rho = 0.602$, y $P = 0.01$ lo que indica relación directa entre las variables. el 83,3% manifestaron clima organizacional por mejorar y el 49,1% presentaron desempeño laboral promedio. Mencionando que existe relación entre las variables donde $p \leq 0,000$. Y el desempeño laboral se relaciona significativamente con el clima organizacional en la dimensión potencial

humano ($p \leq 0,000$), diseño organizacional ($p \leq 0,002$) y cultura de la organización ($p \leq 0,004$).

Si bien Rivera (2018) en su estudio difiere de los resultados encontrados en la encuesta actual, en que el 24% de los encuestados tiene un clima que necesita mejorar, y el 16% de los encuestados tiene un clima sano, $Rho = 0.000$, lo que indica correlación cero, con un valor de $p = 1000$, donde $p > 0.05$, esta relación no es significativa. Molina (2019) tiene una asociación nula ($p = 0.000$ y $Rho = 0.234$). Según las teorías planteadas, el ambiente organizacional debe ser adecuado para el desempeño de los empleados, se refiere al ambiente interno de la organización e incluye aspectos de relaciones interpersonales, liderazgo, metas motivacionales, valores fundamentales y patrones de comportamiento. (Chiavenato 1992.) Teoría de Francis Cornell, que establece que el clima es un conjunto de interpretaciones y percepciones, y a partir de estas percepciones se pueden conocer y determinar propiedades del medio ambiente. (Cornell, 1955). La teoría de Forehand y Von Heller establece que el entorno de una organización es el conjunto de aspectos vistos por los empleados de la organización que los distinguen de los demás y su persistencia y estabilidad en el tiempo. El tiempo es relativo porque está influenciado por el comportamiento dentro de la empresa. (Forehand y von Heller, 1964)

Respecto al objetivo específico 1, identificar la relación que existe entre estructura organizativa y el desempeño de las enfermeras de un hospital nivel II-2 MINSa de Abancay, 2022., En la tabla 2, se encontró que un 67.3% de las enfermeras manifestó que existe un nivel regular en su estructura organizacional, por otra parte, el 64.5% de enfermeras que labora en este hospital calificó el desempeño laboral como bueno. Finalmente 41.1% de las enfermeras manifestaron que la estructura organizacional es regular pero que el desempeño laboral bueno. En la comprobación de hipótesis $P = 0.077 > \alpha = 0.05$ por lo tanto se aceptó la hipótesis nula, y se rechazó la hipótesis alterna. Se ha determinado que no existe una relación significativamente entre estructura organizacional y desempeño laboral. El valor de $Rho = 0.172$ indica una correlación nula. Estos resultados se parecen a los resultados de Tierra y Navarrete (2018) quien encontró que el 82% de los colaboradores del Hospital Clínica San Francisco, identifica claramente a su

jefe inmediato, existe un 59% que califica la relación con su inmediato superior como buena y un 41% que lo califica como satisfactorio; los empleados consideran que la gestión que realiza la gerencia o directorio ejecutivo de la compañía es regular con un 59%, lo cual es acorde a los hallazgos encontrados en la presente investigación. Herdoiza (2020) quien halló una correlación positiva muy fuerte ($Rho = 0.01$ y $P = 0.864$). Rivera (2018) en cuanto a la relaciones que existe en el medio laboral encontró que hay una relación positiva fuerte ($Rho = 0.01$ y $P = 0.550$). Sin embargo, Ruiz (2021) difiere respecto a las relaciones interpersonales ya que encontró que el 53,2% de los informantes califica que es muy favorable, siendo apenas un 6,3% que percibe que es desfavorable. Del Ángel et al halló que los trabajadores están moderadamente satisfechos con el clima en las áreas de relaciones interpersonales (76.4%).

Teóricamente respecto a estructura organizativa Segredo (2015) manifestó que la estructura organizacional son normas y procedimientos para regular el desenvolvimiento del trabajo en una organización, en otras palabras, es una forma de ordenarse dinámicamente, incluyendo interacciones, coordinación con diversos procesos y el capital humano, con el único objetivo de buscar logro de metas.

En cuanto al objetivo específico 2 Identificar la relación que existe entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral de las enfermeras de un hospital nivel II-2 MINSA de Abancay, 2022. En la tabla 3 se visualizó que el 62.6% de las enfermeras de un hospital nivel II-2 califica el estilo de liderazgo como bueno, por otro lado, el 64.5% de las enfermeras manifestó que el desempeño laboral es bueno. Finalmente 40.2 % de las enfermeras calificaron que el estilo de liderazgo es regular pero que el desempeño laboral es bueno. Según la prueba rho de Spearman el coeficiente de correlación indica el grado de relación que existe entre estilo de liderazgo y desempeño laboral. Dado que $P = 0.038 < \alpha = 0.05$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Se ha determinado que existe una relación significativa y el valor de $Rho = 0.201$ indica una correlación positiva media.

En congruencia a lo mencionado Aguilar (2020) halló que el 37.8% refieren respecto al liderazgo que casi siempre toman decisiones en el área donde se desempeña; el 66.6% menciona nunca y algunas veces recibe algún tipo de

recompensa; Yucra (2018) $Rho = 0.847$ y $P = 0,000$) encontró una correlación positiva muy fuerte entre las variables mencionadas. Yachachin (2018) encontró que el 11% de los trabajadores tienen el nivel alto en el estilo de Liderazgo, con lo que abarca sus tres dimensiones que son: Liderazgo Autocrático, Liberal y Democrático. Y el 48% tuvo un nivel medio y un 41% nivel bajo, donde existe una correlación positiva y moderada ($Rho = 0.669$ y $P = 0.000$). Abarca (2019) $Rho = 0.922$ y $P = 0.000$ indicando una correlación positiva perfecta. Cjahuá (2019) con una correlación que es directa y baja a una significancia de 0,001 a 0,007. ($Rho = 0.001$ y $P = 0.255$).

Chiavenato (2009) menciona en concordancia con los hallazgos que los líderes deben buscar en todo momento el cambio, tratar a las personas con respeto, aprender que la innovación está en las actividades, debe romper el conformismo y cambiar la conducta o el hábito de los trabajadores, debe generar desarrollar las capacidades y competencias de cada trabajador encaminándolo a la consecución de la meta. Segredo (2015) Estilo de liderazgo es otra dimensión que tiene que ver con la forma para guiar o conducir la institución por parte de un directivo con miras a cumplir la misión y objetivos trazados. Es la forma de liderar, tiene que ver con las siguientes categorías: Liderazgo, que es la influencia de un jefe que se vislumbra en las personas de un grupo para lograr el cumplimiento de metas, en el presente trabajo de investigación se analizará propiamente el estilo de liderazgo, cumplimiento de metas y optimización de recursos humanos

Respecto al objetivo específico 3, identificar la relación que existe entre trabajo en equipo y en el desempeño laboral de las enfermeras de un hospital nivel II-2 MINSA de Abancay, 2022, en la tabla 4, el 53.3% de las enfermeras de un hospital nivel II-2 califica el trabajo en equipo como bueno, por otro lado, el 64.5% de las enfermeras manifiesta que el desempeño laboral es bueno. Finalmente 41.1% de las enfermeras manifiestan que el trabajo en equipo es bueno y el desempeño laboral bueno. Según la prueba rho de Spearman el coeficiente $P = 0.013 < \alpha = 0.05$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Se ha determinado que existe una relación significativa entre trabajo en equipo y desempeño laboral y el valor de $Rho = 0.240$ indica una correlación positiva media.

Los hallazgos son similares a Larrea et al. (2018) quienes indicaron que la percepción del trabajo en equipo (82%) y la satisfacción laboral (90%) están en nivel medio. Se encontró una asociación significativa de ambas variables en las pruebas de Chi Cuadrado ($p=0.000$) y correlación de Spearman ($Rho=0.45$).

La teoría respalda estos hallazgos así lo ha mencionado (Ander-Egg, 2001) el trabajo en equipo consiste que grupo significativo de personas unan sus saberes, destrezas, cualidades, aptitudes y habilidades adicionales para lograr metas que se trazan la organización y en todo momento ir en búsqueda de alcanzarlos, trazándose como principal responsabilidad tanto personal como grupal al logro de objetivos.

En cuanto al objetivo 4, identificar la relación que existe entre motivación y recompensas con el desempeño de las enfermeras de un hospital nivel II-2 MINSA de Abancay, 2022. En la tabla 5, el 71.0 % de las enfermeras de un hospital nivel II-2 califica las motivaciones y recompensas en un nivel bueno, refiriéndose que generar ambiente de confianza, considerar habilidades y especializaciones, tomar en cuenta opiniones; estimulan al personal a realizar un mejor trabajo. Por otro lado, el 64.5 % de las enfermeras manifiesta que el desempeño laboral es bueno. Finalmente 49.5% de las enfermeras manifiestan que la motivación y recompensa es bueno y desempeño laboral bueno. Según la prueba rho de Spearman $P = 0.067 > \alpha = 0.05$ por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Estos hallazgos difieren de Espinoza (2018) halló una correlación positiva fuerte ($Rho = 0.371$ y $P = 0.000$). Acosta et al (2020) obtuvo en su investigación una correlación positiva fuerte ($Rho = 0.556$ y $P = 0.01$). Perea (2017) encontró una correlación directa y significativa ($Rho = 0.01$ y $P = 0.912$).

En la dimensión motivación el clima laboral está relacionado estrechamente con el grado de motivación de los trabajadores, es decir cuando la motivación es alta, las relaciones son satisfactorias, se nota el ánimo y el empeño, la colaboración, en cambio cuando el clima es baja se nota la frustración, relaciones insatisfactorias, depresión, desinterés indiferencia, se sienten inconformes e incluso agresivos, por ello las recompensas o motivaciones no solo es el aspecto económico sino tiene como finalidad mejorar condiciones laborales y por ende la vida de los trabajadores. (Chiavenato, 2011)

Las debilidades que se han encontrado en este trabajo de investigación ha sido en la recolección de datos ya que se ha encontrado a poca colaboración de parte de las enfermeras, lo cual ha atrasado el procesamiento de datos y proceder a analizar los resultados. Ha habido algunas personas que no han podido abrir el enlace para llenar las encuestas y por lo tanto se ha necesitado de más tiempo para poder orientarlas y así lograr la recolección correcta de datos. Particularmente la muestra grande de 107 enfermeras fue un reto difícil de alcanzar por las innumerables actividades de las encuestadas, se debió poner más criterios de exclusión para facilitar el trabajo. Uno de los aspectos por los que el tema del estudio hoy en día cobra relevancia es porque el personal de salud está constantemente intensas horas de jornada laboral, donde se requiere tener una atmosfera saludable para mejorar el rendimiento profesional; lo cual considero que es una fortaleza y oportunidad al mismo tiempo, ya que el ambiente de trabajo agradable en tiempos de estrés y sobrecarga laboral pone en juego el desempeño laboral, los profesionales de la salud y sobre todo de las enfermeras.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: Existe una relación significativamente alta entre clima organizacional y desempeño laboral de las enfermeras de un hospital nivel II-2 de Abancay, es decir que a mejor clima organizacional mejor desempeño laboral. El valor de $Rho = 0.327$ indica una correlación positiva media. Respecto al clima laboral el 50.5 % de las informantes es bueno, 48.6 % regular y el 13.1 % malo, respecto al desempeño laboral el 64.5 % de las encuestadas considera que el desempeño es bueno y el 35.5 % califica como regular.

SEGUNDA: No existe una relación significativamente entre estructura organizacional y desempeño laboral de las enfermeras de un hospital nivel II-2 de Abancay. El valor de $Rho = 0.172$ indica una correlación nula. Respecto a estructura organizacional el 25.2% de las enfermeras encuestadas manifestaron que la estructura organizacional es buena, el 67.3% es regular y el 7.5% mala.

TERCERA: Existe una relación significativa entre estilo de liderazgo y desempeño laboral de las enfermeras de un hospital nivel II-2 de Abancay, es decir que a mejor clima organizacional mejor desempeño laboral. El valor de $Rho = 0.201$ indica una correlación positiva media. Respecto al estilo de liderazgo el 24.3% de las enfermeras manifestaron que es estilo de liderazgo es bueno, el 62.6% regular, y el 13.1% malo.

CUARTA: Existe una relación significativa entre trabajo en equipo y desempeño laboral de las enfermeras de un hospital nivel II-2 de Abancay, es decir que a mejor trabajo en equipo mejor desempeño laboral. El valor de $Rho = 0.240$ indica una correlación positiva media. Respecto al trabajo en equipo el 53.3% de las informantes manifiestan el trabajo en equipo es bueno, el 39.3% regular, y el 7.5% malo.

QUINTA: No existe una relación entre motivación y recompensas versus desempeño laboral de las enfermeras de un hospital nivel II-2 de Abancay; hay una correlación nula. Respecto a la motivación y recompensas se obtuvo los siguientes resultados donde el 71% de las encuestadas califican la motivación y recompensas como bueno, el 28% regular, y el 0.9% malo.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: A los funcionarios del hospital nivel II – 2 que debe realizar un monitoreo real continuo del clima laboral a través de las jefaturas inmediatas de servicios a fin de mejorar los resultados de nivel malo (13.1 %) y regular (48.6 %) hallados en el presente estudio para así mejorar el desempeño laboral del personal de enfermería ya que a partir de buena disposición del recurso humano y cómo se sienta motivado tendrá mejor productividad y rendimiento.

Segunda: A la jefa de departamento de enfermería y a los jefes de servicio evaluar en forma permanente la estructura organizacional es decir la forma de organizar del personal, las relaciones con los jefes y con sus pares, optimizando los recursos humanos mediante la valoración de sus potencialidades, habilidades, conocimientos y especializaciones; para mejorar los resultados estructura organizacional de nivel regular (67.3%) y malo (7.5%) y así mejorar el performance del profesional de enfermería.

Tercera: A los jefes de servicio que deben mejorar su estilo de liderazgo mediante reuniones mensuales con las enfermeras de sus áreas para ver la forma de organizarse y buscar cómo alcanzar los objetivos institucionales y así mejorar los resultados de estilo de liderazgo de nivel regular (62.6%) y malo (13.1), para alcanzar un performance adecuado del profesional de enfermería.

Cuarta: A los trabajadores mejorar el trabajo en equipo mediante reuniones mensuales para socializar problemas de trabajo, fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades, planes de mejora para mejorar la calidad de atención y servicio al usuario y así mejorar los resultados hallados en el presente estudio respecto a trabajo de nivel regular (39.3%) y malo (7.5%), y así mejorar el rendimiento y la productividad del trabajador.

Quinto: Al director general y sus funcionarios, jefa de departamento y jefes de servicio motivar y recompensar continuamente a los trabajadores, ya sea intrínsecamente con la satisfacción del trabajo bien realizado o través de motivaciones y recompensas extrínsecas es decir reconocimientos, felicitaciones, menciones honrosas, resoluciones para así propiciar un ambiente de reciprocidad para el logro de objetivos institucionales todo ello para mejorar los resultados de nivel regular (28%) y malo (0.9%) hallados en este trabajo de investigación relacionado a motivación y recompensas.

REFERENCIAS

- Abarca Cordero, J. C. (2019). *(Tesis) Estilos de Liderazgo y Evaluación de Desempeño por Competencias en el Hospital Militar, Arequipa, 2018.*
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8442>
- Acosta Chávarry, D. R., Álvarez Carreño, S. A., Bustamante Vásquez, C. Y., & Ruiz Cruzado, C. R. (2020). *(Tesis) Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Hospital de Chepén, 2019.*
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54005>
- Adler, F. (1964). *Positivism. Gold. En WLJ and Kolb, A Dictionary of the Social.*
- Aguilar Tarazona, G. L. (2020). *(Tesis) Clima organizacional y desempeño laboral del personal asistencial, centro de salud Palmira, Huaraz, 2018.*
<http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4428>
- Ander-Egg, E. (2001). *El trabajo en equipo. Editorial Progreso.*
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=3X9ap9zweMAC&oi=fnd&pg=PA11&dq=Trabajo+en+equipo+libro+&ots=dNwJoKaEht&sig=35ajvmcMsc4SZX0-jCpi1hJ79SY>
- Antón, A. M., & Rodríguez, G. S. (2012). *Theories about motivation and its application to physical activity and sport. Readings: Physical education and sports, (164), 8-8.*
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4213508>
- Atiquipa Peña, L. O., & Jaimes León, F. J. (2017). *Clima laboral en relación al desempeño laboral en el Centro Materno Infantil Dr. Enrique Martin Altuna. Puente Piedra 2015.*
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14257>
- Arias Jiménez M. (2004) Organizational climate factors influencing nursing job satisfaction concerning neonatal intensive care at the National Children's Hospital. *Nursing in Costa Rica. 2005 ; 28 (1): 23-7.*
<https://www.binasss.sa.cr/revistas/enfermeria/v28n1/art3.pdf>
- Caraveo, M. D. C. S. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas, 10(27), 83- 88.*
<https://doi.org/10.19136/hitos.a10n27.4402>

- Chagoya, E. R. (2008). Métodos y técnicas de investigación. Obtenido de Gestipolis:<https://www.gestipolis.com/metodos-y-tecnicas-de-investigacion>.
- Chávez, R. M. A., Macluf, J. E., & Beltrán, L. A. D. (2016). *El origen del clima organizacional, desde una perspectiva de las escuelas de la administración: una aproximación*. *Ciencia Administrativa*, (1), 9-14. <https://cienciadministrativa.uv.mx/index.php/cadmiva/article/view/2323>
- Chávez, M. A., Mondragón, A. P. A., Camacho, M. J. A., Almonte, M. E. Á., Pérez, E. A., Díaz, D. A., ... & Rayas, M. Z. (2018). (Tesis) *El capital humano y su impacto en la calidad organizacional*. Universidad Juárez del Estado de Durango. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=uB_LDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA2&dq=el+capital+humano+y+su+impacto+en+la+calidad+organizacional&ots=gFTFzmmezP&sig=4BxY2DI_telV6r-mmdXvX-59Oh4
- Chiang, M., Salazar, M., Huerta, P. and Núñez, A. Organizational Climate and Satisfaction Performance Prediction 233 HEALTH & SOCIETY | V.2 | #2 | MAY - AUGUST | 2011 labor in organizations of the state sector (public institutions). *Development, adaptation and validation of instruments*. *Universum*, 23 (2), 66-85. <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839297002.pdf>
- Chiavenato, I. (1992). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Tercera Edición. Editorial Mc Graw Hill. México. D.F. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1145>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mc graw hill. <http://104.207.147.154:8080/handle/54000/1143>
- Cjahuá Huanachi, Z. S., & López Terrones, R. V. (2019). (Tesis) *Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los enfermeros del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren ESSALUD-Callao 2018*.

- <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/3555>
- Cornell, FG (1955). *Administración socialmente perceptiva*. The Phi Delta Kappan , 36 (6), 219-223. <https://www.jstor.org/stable/20341621>
- Cuello, R. B., Fructus, R. C., & Panduro, J. D. A. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación valor agregado*, 7(1), 54-60. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
- del Ángel-Salazar, E. M., Fernández-Acosta, C. A., Santes-Bastián, M. C., Fernández-Sánchez, H., & Zepeta-Hernández, D. (2020). (Tesis) *Organizational climate and job satisfaction in health workers*. University nursing, 17(3), 273-283. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-70632020000300273&script=sci_abstract&tlng=pt
- Escamilla, M. D. (2013). *Aplicación básica de los métodos científicos*. Hidalgo-México: Universidad Autónoma de Hidalgo. <https://www.uaeh.edu.mx/legal.html>
- Espinoza Carbajal, C.R. (2018) (Tesis) *Clima organizacional y desempeño laboral en hospital de Huaral – 2016*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/13226>
- Esteban Nieto, N. (2018). *Tipos de investigación*. <https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>
- Forehand, GA y Von Haller, G. (1964). Variación ambiental en estudios de comportamiento organizacional. *Boletín psicológico* , 62 (6), 361. <https://psycnet.apa.org/record/1965-06619-001>
- García-Rubiano, M., Vesga-Rodríguez, J. J., & Gómez-Rada, C. A. (2021). *Clima organizacional: teoría y práctica*. <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/26059>
- Gómez-Gómez, M., Danglot-Banck, C., & Vega-Franco, L. (2003). Sinopsis de pruebas estadísticas no paramétricas. Cuándo usarlas. *Revista mexicana de pediatría*, 70(2), 91-99. <https://www.medigraphic.com/pdfs/pediat/sp-2003/sp032i.pdf>
- Govea, M. G., Vázquez, N. I. P., & Rangel, C. F. H. (2012). *La motivación y los sistemas de recompensas y su impacto en la producción*. Contribuciones a la Economía, 7. <https://www.eumed.net/ce/2012/gvr.pdf>

- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work* (2a ed.). New York, NY: Wiley. <https://books.google.com/books?id=KYhB-B6kfSMC&printsec=frontcover&dq=Herzberg,+F.&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjY6a3E9Y35AhX4A7kGHfrXCpkQ6AF6BAgDEAI>
- Herdoiza Chinchade, Z.P. (2020) (Tesis) *El comportamiento organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de enfermería en el hospital IESS Babahoyo*. <http://201.159.223.180/handle/3317/15008>
- Hernández Chávez, L. E. (2021). (Tesis) *Trabajo en equipo en el desempeño laboral del profesional de Enfermería de sala Covid en Hospital Nivel 2E, Lima-2021*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70900>
- Hernández Quintero, N. S. (2019). *El liderazgo y su relación con el clima laboral en la organización* (Bachelor's thesis, Fundación Universidad de América). <http://repository.uamerica.edu.co/handle/20.500.11839/7271>
- Hernández-Sampieri, R., & Torres, C. P. M. (2018). *Metodología de la investigación* (Vol. 4, pp. 310-386). México^ eD. F DF: McGraw-Hill Interamericana. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hirsch Adler, A. y Navia Antezana, C. (2018). Ética de la investigación y formadores de docentes. *Revista electrónica de investigación educativa*, 20 (3), 1-10. <http://www.scielo.org.mx/pdf/redie/v20n3/1607-4041-redie-20-03-1.pdf>
- Huarza Robles, X. E. (2017). (Tesis) *Clima organizacional y desempeño laboral del talento humano administrativo del Hospital II de ESSALUD de Huaraz, en el año 2017*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/13222>
- McGregor, D. (1960). *Teoría X y teoría Y*. *Revista Pensamiento Imaginativo*. Investigación, 4, 06-13. [https://www.academia.edu/download/33500278/08_Teoria_de_la_organizacion_\(1\).pdf](https://www.academia.edu/download/33500278/08_Teoria_de_la_organizacion_(1).pdf)
- Mendoza, S. H., & Avila, D. D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), 51-53. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019>
- MINSA (2012) Documento técnico: Metodología para el estudio de clima organizacional. Vol. II. R.M. N° 468 – 2011 MINSA. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/2112.pdf>

- Molina, D.L.P. (2019). *(Tesis) Organizational climate and its influence on the work performance of the administrative staff of the public health districts of the province of Manabí-Ecuador*. Synergy RCT, 10(1), 70-84.
<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/10989>
- Montejo, A. P. (2009). *Evaluación del Desempeño Laboral*. Tabasco: UPIICSA XVII,VII,50-51. Hernández, R.; Fernández, C.; y Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación. Sexta edición. México: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
<https://www.academia.edu/download/38543984/50-51-2.pdf>
- Montoya, L. A., & de Arias, L. M. P. (2009). Organización al cuidado de la salud, una forma de vida. Scientia et technica, 1(41), 313-317.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4728964>
- Muñoz Soto, C. (2019). *Liderazgo Transformacional en la gestión hospitalaria. Un estudio empírico sobre la eficacia del liderazgo y el desempeño en equipos de salud del Hospital Clínico de la Universidad de Chile* (Doctoral dissertation, Universitat de Lleida).
<https://www.tdx.cat/handle/10803/668315>
- Lauracio, C., & Ticona, T. L. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*, 2(4), 543-554.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8054554>
- Ledesma, C. R. D., Crespo, H. G., & Castro, A. M. A. (2018). Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Revista cuidarte*, 9(1), 1973-1987.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-09732018000101973
- Likert, R. (1965). *Teoría del clima organizacional de Rensis Likert*. Obtenido desde: https://www.academia.edu/23158966/TEORIA_DEL_CLIMA_ORGANIZACION_AL_DE_RENSIS_LIKER.
- Livia, S. R. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco. *Revista Peruana de Ciencias de la Salud*, 1(4), e28-e28.
<http://revistas.udh.edu.pe/index.php/RPCS/article/view/28e>

- Lilia, C. F. A. (2015). Población y muestra. <http://ri.uaemex.mx/oca/view/20.500.11799/35134/1/secme-21544.pdf>
- Lozada, J. (2014). Investigación aplicada: Definición, propiedad intelectual e industria. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 3(1), 47-50. <http://cienciamerica.uti.edu.ec/openjournal/index.php/uti/article/view/30>
- Llerena, N. A. B. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business*, 3(1), 75-103. <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/view/398>
- Ojeda, J., & Quintero, J. (2007). La ética en la investigación. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 9(2), 345-357. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6436429.pdf>
- Perea Pasquel, M. L. (2017). *(Tesis) Motivación laboral y desempeño laboral en trabajadores de Inversiones la Selva SA Moyobamba el año 2016*. <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/2097>
- Peña-Viveros, R., Hernández-Hernández, D. M., Vélez-Moreno, A. M. L., García-Sandoval, M. G., Reyes-Tellez, M. A., & Ureña-Bogarín, E. L. (2015). *Organizational climate of management teams and its relationship with results in health care. public health of mexico*, 57, 528-536. https://www.scielo.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/spm/v57n6/v57n6a11.pdf
- Perez A. (2009) *Evaluación del Desempeño Laboral*. UPIICSA XVII, VII, 50-51 [https://www.academia.edu/7265132/Evaluaci%C3%B3n del Desempe%C3%B1o Laboral](https://www.academia.edu/7265132/Evaluaci%C3%B3n_del_Desempe%C3%B1o_Laboral)
- Pilligua Lucas C. F. (2019) *The work environment as a key factor in the productive performance of companies*. Hardepex Cía. Ltd. Ecuador. <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/>
- Pino-Loza, E. D., Granja-Pino, A. C., & Niño-Arguelles, Y. L. (2021). *(Tesis) Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores*

- del Hospital Tipo B Huambalo. Dominio de las Ciencias*, 7(4), 23-38.
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2079>
- Prieto, G., & Delgado, A. R. (2010). Fiabilidad y validez. *Papeles del psicólogo*, 31(1), 67-74. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77812441007.pdf>
- Reidl-Martínez, L. M. (2013). Confiabilidad en la medición. *Investigación en educación médica*, 2(6), 107-111.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000200007
- Restrepo, L. F., & González, J. (2007). De Pearson a Spearman. *Revista Colombiana de Ciencias Pecuarias*, 20(2), 183-192.
<http://www.scielo.org.co/pdf/rccp/v20n2/v20n2a10.pdf>
- Rivera Porras, D. A., Hernández Lalinde, J. D., Forgiony Santos, J. O., Bonilla Cruz, N. J., & Roza Sánchez, A. C. (2018). *(Tesis) Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud*.
http://bonga.unisimon.edu.co/handle/20_500.12442/2168
- Rivera Ruiz, R. N. (2018). *(Tesis) Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el personal de toma de muestra en Laboratorio Clínico del Hospital Nacional Dos de Mayo, en el distrito de Lima, 2016*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20_500.12692/22718
- Roca i Balasch, J. (2007). *Conducta y conducta. Acta comportamentalia*, 15(spe), 33-43.
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S0188-81452007000400003&script=sci_abstract&tlng=es
- Ruiz Gómez, N. E. (2021). *(Tesis) Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019*.
<https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2912>
- Salazar Raymond, M. B., Icaza Guevara, M. D. F., & Alejo Machado, O. J. (2018). La importancia de la ética en la investigación. *Revista universidad y sociedad*, 10(1), 305-311. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n1/2218-3620-rus-10-01-305.pdf>

- Saldaña, M. R. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista Enfermería del trabajo*, 6(3), 114. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5633043.pdf>
- Salvadó, I. E. (2016). *Tipos de muestreo*. <https://www.academia.edu/download/56813129/Tipos.de.Muestreo.Marzo.2016.pdf>
- Segredo Pérez, A. M., García Milian, A. J., López Puig, P., León Cabrera, P., & Perdomo Victoria, I. (2015). *Systemic approach to organizational climate and its application in public health*. *Cuban Journal of Public Health*, 41. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21438819010>
- Soto Rivera, C. M. C., & Inga Soto, A. K. (2019). (Tesis) *Revisión sistemática de Clima y Desempeño Organizacional en Lima y Callao*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7172934>
- Tenorio Carranza J.R., Bustamante López L.G. (2021) (Tesis) *Relationship of the dimensions of the personality and the work environment of the outpatient clinic staff of the Chota district hospital*. <https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/62>
- Tierra Gusqui, D. J., & Navarrete Alcívar, L. L. (2018). (Tesis) *Análisis de la estructura organizacional del Hospital Clínica San Francisco de la ciudad de Guayaquil*. *Universidad de Guayaquil*. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/35129>
- Tisu, L., Lupşa, D., Vîrgă, D., & Rusu, A. (2020). *Personality characteristics, job performance and mental health: the mediating role of work engagement*. *Personality and Individual Differences*, 153, 109644. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191886919305768>
- Toro Suárez, L. Y. (2015). *La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales*. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/13939>
- Torres, M., Salazar, F. G., & Paz, K. (2019). *Métodos de recolección de datos para una investigación*.

<http://148.202.167.116:8080/jspui/bitstream/123456789/2817/1/M%c3%a9todos%20de%20recolecci%c3%b3n%20de%20datos%20para%20una%20investigaci%c3%b3n.pdf>

Viera, P.A. (2018). Ethics and research. *Redipe Bulletin*, 7(2), 122-149
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6312423.pdf>

Vizcarra, M. Á. V., Llaja, V., Sánchez, C. L., & Aguilar, J. T. (2015). (Tesis) *Clima laboral, Burnout y Perfil de Personalidad: Un estudio en personal asistencial de un Hospital Público de Lima*. *Informes Psicológicos*, 15(2), 111-126. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5293835>

WHO/PAHO. Organizational Climate Inventory: Organizational Development Topic and Techniques. Regional program for the development of health services.No. PSDCG - T - 10 Vol. 3 Module III. Unit VI, Page 1-7. 1990.
<https://iris.paho.org/handle/10665.2/10060>

Yachachin Corsino, M. L. (2018). (Tesis) *El estilo de liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del hospital de Chancay en el año 2016*.

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/5364>

Yucra Achulli, P. L. (2018). (Tesis) *Liderazgo y desempeño laboral de Funcionarios del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28132>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
V1: Clima organizacional	Estructura Organizativa	<ul style="list-style-type: none"> • Forma de organizarse • Relación con los directivos • Relación con los jefes • Relación con los compañeros de trabajo • Toma de decisiones 	1, 2, 3, 4, 5	Siempre (S) = 5 Casi siempre (CS) = 4 A veces (AV) = 3 Casi nunca (CN) = 2 Nunca (N) = 1	Bueno 51 – 75 Regular 36 - 51 Malo 15 – 35
	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Estilo de Liderazgo • Cumplimiento de Metas • Optimización de recursos. 	6, 7, 8,		
	Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades • Conocimientos • Experiencia 	9, 10, 11,		
	Motivación y recompensas	<ul style="list-style-type: none"> • Generar ambiente de confianza • Considerar habilidades y especializaciones. • Valorar esfuerzos y logros de los trabajadores. • Tomar en cuenta opiniones 	12, 13, 14, 15		
V2: Desempeño laboral	Conducta	<ul style="list-style-type: none"> • Puntualidad • Responsabilidad 	1, 2, 3	Siempre (S) = 5	Bueno 60 - 80

		<ul style="list-style-type: none"> • Respeto 		Casi siempre (CS) = 4 A veces (AV) = 3 Casi nunca (CN) = 2 Nunca (N) = 1	Regular 38 - 59 Malo 16- 37
	Cumplimiento de normas	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de roles de trabajo. • Tardanzas • Ausentismo • Cumplimiento de acuerdos y compromisos de trabajo. • Cumplimiento de reglamento interno. • Cumplimiento de MOF 	4, 5, 6, 7, 8, 9,		
	Rendimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Eficacia • Eficiencia • Productividad 	10, 11,12,		
	Vinculación organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación institucional • Sentido de pertenencia. • Respeto la institución • Realce de prestigio institucional. 	13, 14, 15, 16		

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA DE VARIABLES

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE/DIMENSIÓN	METODOLOGÍA
<p>General: ¿Cuál es la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de enfermeras de un hospital nivel II-2 MINSA de Abancay, 2021.?</p>	<p>General: Establecer la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño laboral de enfermeras de un hospital nivel II-2 MINSA de Abancay, 2022</p>	<p>General: Existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral de enfermeras de un hospital nivel II-2 MINSA de Abancay, 2022.</p>	<p>Clima laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estructura organizacional - Estilo de liderazgo - Trabajo en equipo - Motivación y recompensas 	<p>Enfoque cuantitativo, de finalidad aplicada, nivel descriptivo, diseño correlacional, transversal, no experimental.</p>
<p>Específicos: ¿Existe relación entre estructura organizacional y el desempeño laboral de las enfermeras de un Hospital nivel II-2 MINSA de Abancay, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre estilo del liderazgo y el desempeño laboral de</p>	<p>Específicos: Identificar la relación que existe entre estructura organizativa y el desempeño de las enfermeras de un hospital nivel II-2 MINSA de Abancay, 2022.</p> <p>Identificar la relación que existe entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral de las enfermeras de</p>	<p>Específicos: Existe relación significativa de la estructura organizativa y desempeño de las enfermeras de un hospital nivel II-2 MINSA de Abancay, 2022.</p> <p>Existe una influencia significativa del estilo de liderazgo en el desempeño de</p>	<p>Desempeño laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conducta. - Cumplimiento de normas. - Rendimiento. - Vinculación organizacional. 	<p>Población: 150 enfermeras Muestra: 107 Instrumento: Encuesta: Cuestionario.</p>

<p>las enfermeras de un Hospital nivel II-2 MINSA de Abancay, 2022?</p> <p>¿De qué manera relaciona el trabajo en equipo con el desempeño laboral de las enfermeras de un Hospital nivel II-2 MINSA de Abancay, 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona la motivación y las recompensas en la forma como se desempeñan las enfermeras de un Hospital nivel II-2 MINSA de Abancay, 2022?,</p>	<p>un hospital nivel II-2 MINSA de Abancay, 2022</p> <p>Identificar la relación que existe entre trabajo en equipo y en el desempeño laboral de las enfermeras de un hospital nivel II-2 MINSA de Abancay, 2022</p> <p>Identificar la relación que existe entre motivación y recompensas con el desempeño de las enfermeras de un hospital nivel II-2 MINSA de Abancay, 2022.</p>	<p>enfermeras de un hospital nivel II-2 MINSA de Abancay, 2022.</p> <p>Existe influencia significativa trabajo en equipo y desempeño laboral de las enfermeras del HRGDV. Abancay, 2021?</p> <p>Existe impacto significativo de la motivación y recompensas en el desempeño de las enfermeras de un hospital nivel II-2 MINSA de Abancay, 2022.</p>		
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 3. Cálculo de la Muestra

En este estudio se halló la muestra, según la ecuación estadística para proporciones poblacionales, usando un nivel de confianza de 95 % y un margen de error de 0.05, fue aplicada al promedio de enfermeras de áreas de hospitalización de un hospital nivel II-2, Abancay, es decir de 150, resultando 107 enfermeras.

La fórmula utilizada fue la siguiente:

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

Dónde:

n = Tamaño de la muestra. Z= Nivel de confianza deseado p =

Proporción de la población con la característica deseada (éxito) q=

Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso) e

= Nivel de error dispuesto a cometer

N = Tamaño de la población

Reemplazando:
$$n = \frac{1.96^2 (0.5) (0.5)}{0.05^2 + \frac{1.96^2 (0.5) (0.5)}{150}}$$

Entonces: n= 107 enfermeras

Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos y fichas técnicas

CLIMA ORGANIZACIONAL

Ficha técnica

Instrumento para medir la variable clima Organizacional

Nombre del instrumento: Escala de Likert adaptado para evaluar el clima organizacional de las Enfermeras de un hospital nivel II - 2 MINSA. Abancay, 2022.

Adaptado de : Escala de Likert (1982)

Objetivo : Medir clima organizacional

Forma de aplicación : Personal y anónima

Área de evaluación : Enfermeras que laboran en áreas de hospitalización de un hospital nivel II - 2 MINSA. Abancay, 2022.

Ámbito de aplicación : Hospital del MINSA

Tiempo estimado : 15-20 minutos

Estructura : 15 ítems

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL CLIMA LABORAL DE LAS ENFERMERAS DE UN HOSPITAL NIVEL II-2, ABANCAY							
		N° Encuesta:					
Fecha:							
Edad de la encuestada:							
Sexo de encuestado:							
Escala de Likert adaptado para evaluar el clima organizacional de las Enfermeras de un Hospital nivel II- 2, Abancay.							
Estimada Licenciado (a), este cuestionario tiene el objetivo de saber cómo es el clima organizacional en el Hospital nivel II – 2 MINSA. Abancay, 2022, a fin de mejorar los procesos de gestión de los servicios. Se mantendrá la confidencialidad de su respuesta. Agradeciendo anticipadamente su participación.							
Instrucciones: Marque con un aspa (X) la alternativa que usted crea conveniente. La calificación es de 1 a 5, donde: 1= Nunca (N), 2= Casi nunca (CN) , 3= A veces (AV), 4= Casi siempre(CS), 5= Siempre (S)							
		Preguntas	1	2	3	4	5
Estructura organizativa	01	¿La forma de organización es apropiado para el desarrollo de actividades de las enfermeras de su institución?					
	02	¿La relación con los directivos del hospital es adecuada conforme a los instrumentos de gestión?					
	03	¿La relación con el jefe de servicio es cordial, la que facilita el cumplimiento de las funciones del personal de enfermería?					
	04	¿La relación con sus compañeros de trabajo es de cooperación recíproca buscando cumplir metas institucionales?					
	05	¿Existe participación de los trabajadores en la toma de decisiones de su servicio?					
Liderazgo	06	¿los jefes de servicio son proactivos e impulsando y motivando a lograr las metas de la institución?					
	07	¿Las decisiones de los directivos o jefes se encaminan al cumplimiento de metas?					
	08	¿Existe optimización de recursos en su institución lo cual permite el cumplimiento de metas institucionales a menor costo?					
Trabajo en equipo	09	¿Las habilidades de las enfermeras de su institución son utilizadas para el logro de objetivos institucionales?					
	10	¿Los conocimientos de los trabajadores son utilizados para el desarrollo del servicio de salud y alcance de metas institucionales?					
	11	¿La experiencia favorece el éxito de los procedimientos dentro del ámbito laboral?					
Motivación y recompensas	12	¿Generar ambiente de confianza es fundamental para garantizar un rendimiento laboral adecuado?					
	13	¿Reconocer las habilidades y especializaciones de los trabajadores favorece el buen desempeño?					
	14	¿La valoración de los logros y esfuerzos del recurso humano hace mejorar la autoestima del trabajador motivándolo más al rendimiento?					
	15	¿Tomar en cuenta sus opiniones es una forma integrar al trabajador en la toma de decisiones?					

Fuente: Elaboración Propia

Desempeño laboral

Ficha técnica

Instrumento para medir la variable desempeño laboral

Nombre del instrumento: Escala de Likert adaptado para evaluar el desempeño laboral de Enfermeras de un Hospital de un hospital nivel II - 2 MINSA. Abancay, 2022.

Adaptado de : Escala de Likert (1982)

Objetivo : Medir desempeño laboral

Forma de aplicación : Personal y anónima

Área de evaluación : Enfermeras que laboran en áreas de hospitalización de un hospital nivel II - 2 MINSA. Abancay, 2022.

Ámbito de aplicación : Hospital del MINSA

Tiempo estimado : 15-20 minutos

Estructura : 15 items

Cuestionario para evaluar la desempeño laboral de las enfermeras de un Hospital nivel II-2, Abancay

Estimado señor (a), este cuestionario tiene el objetivo de conocer el desempeño laboral de las enfermeras de un Hospital II-2, Abancay; con el fin de mejorar los procesos de gestión de los servicios de salud; informarle también que se mantendrá la confidencialidad de su respuesta. Agradezco su participación.

Instrucciones: Marque con un aspa (X) la alternativa que usted crea conveniente. La calificación es de 1 a 5, donde: 1= Nunca (N), 2= Casi nunca (CN), 3= A veces (AV), 4= Casi siempre (CS), 5= Siempre (S)

		Preguntas	1	2	3	4	5
Conducta	01	¿ La responsabilidad es esencial para el cumplimiento de metas institucionales?					
	02	¿La puntualidad es signo de compromiso institucional del trabajador?					
	03	¿El respeto garantiza que las interrelaciones entre trabajadores sean optimas?					
Cumplimiento de normas	04	¿El cumplimiento de roles de trabajo garantiza el funcionamiento correcto de la organización?					
	05	¿Las tardanzas de los trabajadores son frecuentes en su servicio evitando el desenlace adecuado de las funciones asignadas?					
	06	¿El ausentismo es un indicador negativo frecuente en su área de trabajo y que impide el cumplimiento de los objetivos institucionales?					
	07	¿se cumple los acuerdos y compromisos de trabajo que por consenso se tiene en el área donde trabaja?					
	08	¿ Existe en su organización un reglamento interno que facilita un orden y jerarquía para favorecer la disciplina laboral interna?					
	09	¿El personal tiene conocimiento del Manual de organización y funciones para desarrollarlo en forma eficiente?					
Rendimiento	10	¿El personal busca trabajar con eficacia, es decir lograr alcanzar las metas de la institución?					
	11	¿la eficiencia como logro de alcanzar las metas con el menor uso de recursos es habitual en su organización?					
	12	¿la productividad que genera su servicio contribuye al logro de objetivos institucionales?					
Vinculación organizacional	13	¿Las enfermeras de su área logran con su trabajo identificarse con la institución, mediante un trabajo optimizado para el logro de metas institucionales?					
	14	¿Existe sentido de pertenencia hacia la institución en la que labora evidenciándose en el desempeño de labores en forma óptima?					
	15	¿Hay un respeto a la institución mediante el trabajo bien cumplido, y un adecuado comportamiento en horarios laborales?					
	16	¿Su servicio busca realzar el prestigio de la institución mediante su trabajo bien realizado y la satisfacción del usuario?					

Fuente: Elaboración propia

Anexo 5: Validación de instrumentos

Validez del instrumento de Clima Organizacional

N°	Jueces de expertos	Calificación
1	Mg. Gregoria Choque Flores	Aplicable
4	Mg. Julio Medrano Cruz	Aplicable
5	Mg. Iris Loaiza Rojas	Aplicable

Fuente: Certificado de Validez de Expertos

Validez del instrumento de desempeño laboral

N°	Jueces de expertos	Calificación
1	Mg. Gregoria Choque Flores	Aplicable
4	Mg. Julio Medrano Cruz	Aplicable
5	Mg. Iris Loaiza Rojas	Aplicable

Fuente: Certificado de Validez de Expertos

**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
MEDRANO CRUZ, JULIO RAUL DNI 23978408	BACHILLER EN MEDICINA HUMANA Fecha de diploma: 25/03/2002 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
MEDRANO CRUZ, JULIO RAUL DNI 23978408	MEDICO CIRUJANO Fecha de diploma: 17/07/2002 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
MEDRANO CRUZ, JULIO RAUL DNI 23978408	ESPECIALISTA EN PEDIATRIA PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIZACION EN MEDICINA HUMANA Fecha de diploma: 04/01/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
MEDRANO CRUZ, JULIO RAUL DNI 23978408	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 13/08/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 27/03/2015 Fecha egreso: 04/03/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
MEDRANO CRUZ, JULIO RAUL DNI 23978408	MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 11/04/22 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL Fecha matrícula: 31/08/2020 Fecha egreso: 27/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

**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
ARAUJO PEÑA, MARCELA GUADALUPE DNI 31035708	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 24/06/1997 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES <i>PERU</i>
ARAUJO PEÑA, MARCELA GUADALUPE DNI 31035708	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 15/03/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 26/05/2017 Fecha egreso: 18/08/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

**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
CAMERO ZUBIZARRETA, EDDIE FELIPE DNI 29666544	MAESTRO EN CIENCIAS PSICOLOGIA CLINICA - EDUCATIVA, INFANTIL Y ADOLESCENCIAL Fecha de diploma: 12/02/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA PERU
CAMERO ZUBIZARRETA, EDDIE FELIPE DNI 29666544	BACHILLER EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 31/01/00 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA PERU
CAMERO ZUBIZARRETA, EDDIE FELIPE DNI 29666544	PSICOLOGO Fecha de diploma: 22/09/00 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA PERU
CAMERO ZUBIZARRETA, EDDIE FELIPE DNI 29666544	TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL - ESPECIALISTA EN SALUD PÚBLICA Y COMUNITARIA ESPECIALISTA EN: SALUD PÚBLICA Y COMUNITARIA Fecha de diploma: 26/01/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 21/03/2016 Fecha egreso: 31/12/2016	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO PERU
CAMERO ZUBIZARRETA, EDDIE FELIPE DNI 29666544	DOCTOR EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 09/11/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 09/02/2010 Fecha egreso: 14/12/2012	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Estructura organizativa								
1	¿La forma de organización es apropiado para el desarrollo de actividades de las enfermeras del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega , Abancay?	✓		✓		✓		
2	¿La relación con los directivos afecta al clima organizacional?	✓		✓		✓		
3	¿La relación con los jefes de áreas afecta al clima laboral?	✓		✓		✓		
4	¿La relación con los compañeros de trabajo afecta al atmosfera de trabajo?	✓		✓		✓		
5	¿La toma de decisiones afecta al desenlace de la organización?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Liderazgo		Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿El estilo de dirección genera impacto en los trabajadores de la institución?	✓		✓		✓		
6	¿El cumplimiento de metas beneficia las gestiones administrativas del establecimiento?	✓		✓		✓		
7	¿La optimización de recursos favorece el logro de resultados a menor costo?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo		Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Las habilidades de los trabajadores optimiza el cumplimiento de los objetivos de las institución.	✓		✓		✓		
10	¿El conocimiento es pieza fundamental para desenvolverse adecuadamente dentro de la institución?	✓		✓		✓		
11	¿La experiencia favorece el éxito de los procedimientos dentro del ámbito laboral?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Motivación y recompensas		Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Generar ambiente de confianza es fundamental para garantizar un rendimiento laboral adecuado?	✓		✓		✓		
13	¿Reconocer las habilidades y especializaciones de los trabajadores favorece el buen desempeño?	✓		✓		✓		
14	¿La valoración de los logros y esfuerzos del recurso humano hace mejorar la autoestima del trabajador motivándolo más a rendimiento?	✓		✓		✓		
15	¿Tomar en cuenta sus opiniones es una forma integrar al trabajador en la toma de decisiones?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Mejorar redacción de las preguntas.*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [x] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg *Julio Raúl Medrano Cruz* DNI: *23.97.84.08*

Especialidad del validador: *Maestro en gestión Pública*

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

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

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

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

07 de mayo del 2022



Julio Raúl Medrano Cruz
MÉDICO - CIRUJANO,
PEDIATRA
CMP: 39830 FINE: 22353

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Conducta								
1	¿La responsabilidad es esencial para el cumplimiento de metas institucionales?	✓		✓		✓		
2	¿La puntualidad es signo de compromiso institucional del trabajador?	✓		✓		✓		
3	¿El respeto garantiza que las interrelaciones entre trabajadores sean optimas?	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: Cumplimiento de normas								
	¿El cumplimiento de roles de trabajo garantiza el funcionamiento correcto de la organización?	✓		✓		✓		
	¿Las tardanzas son muestra de la falta de compromiso del trabajador con la institución?	✓		✓		✓		
	¿El ausentismo es un indicador negativo para la calidad de servicios de salud en hospitales?	✓		✓		✓		
	¿El cumplimiento de reglamento interno garantiza el buen desenvolviendo de la organización?	✓		✓		✓		
	¿El cumplimiento del MOF mejora la capacidad organizativa de los servicios de salud?	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: Rendimiento								
19	¿La eficacia brindada por parte de los trabajadores garantiza calidad de atención a la población?	✓		✓		✓		
20	¿La Eficiencia brindada por parte de los trabajadores garantiza calidad de atención a la población?	✓		✓		✓		
21	¿La productividad brindada por parte de los trabajadores garantiza calidad de atención a la población?	✓		✓		✓		
DIMENSION 4: Vinculación Organizacional								
23	¿La identificación institucional manifiesta la integración del trabajador a su organización?	✓		✓		✓		
24	¿El sentido de pertenencia es necesario para el rendimiento de las organizaciones de salud?	✓		✓		✓		
25	¿El respeto a la institución es indicativo de sentido de pertenencia y favorece el desempeño del trabajador?	✓		✓		✓		
26	¿Que el trabajador busque realzar el prestigio institucional muestra que se siente comprometido con las metas institucionales?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *si existe suficiencia en el instrumento.*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Maestro en Gestión Pública*

DNI: *23 978408*

Especialidad del validador: *Julio Raúl Macbeano Cruz.*

02 de mayo del 2022

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

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

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

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



Julio Raúl Macbeano Cruz
MEDICO - CIRUJANO I
PEDIATRA
C.M.P. 34826 5246-22193

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Estructura organizativa								
1	¿La forma de organización es apropiado para el desarrollo de actividades de las enfermeras del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega , Abancay?	✓		✓		✓		
2	¿La relación con los directivos afecta al clima organizacional?	✓		✓		✓		
3	¿La relación con los jefes de áreas afecta al clima laboral?	✓		✓		✓		
4	¿La relación con los compañeros de trabajo afecta al atmosfera de trabajo?	✓		✓		✓		
5	¿La toma de decisiones afecta al desenlace de la organización?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Liderazgo		Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿El estilo de dirección genera impacto en los trabajadores de la institución?	✓		✓		✓		
6	¿El cumplimiento de metas beneficia las gestiones administrativas del establecimiento?	✓		✓		✓		
7	¿La optimización de recursos favorece el logro de resultados a menor costo?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo		Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Las habilidades de los trabajadores optimiza el cumplimiento de los objetivos de las institución.	✓		✓		✓		
10	¿El conocimiento es pieza fundamental para desenvolverse adecuadamente dentro de la institución?	✓		✓		✓		
11	¿La experiencia favorece el éxito de los procedimientos dentro del ámbito laboral?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Motivación y recompensas		Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Generar ambiente de confianza es fundamental para garantizar un rendimiento laboral adecuado?	✓		✓		✓		
13	¿Reconocer las habilidades y especializaciones de los trabajadores favorece el buen desempeño?	✓		✓		✓		
14	¿La valoración de los logros y esfuerzos del recurso humano hace mejorar la autoestima del trabajador motivándolo más a su rendimiento?	✓		✓		✓		
15	¿Tomar en cuenta sus opiniones es una forma de integrar al trabajador en la toma de decisiones?	✓		✓		✓		



Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Eddie F. Camero Zubizarreta

DNI: 29666544

Especialidad del validador: Doctor en educación

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

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

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

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

02 de mayo del 2022

Dr. Eddie F. Camero Zubizarreta
PSICÓLOGO CLÍNICO
SALUD PÚBLICA Y COMUNITARIA
C.P.s.P. 8282 Doctor y Especialista

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Conducta								
1	¿La responsabilidad es esencial para el cumplimiento de metas institucionales?	✓		✓		✓		
2	¿La puntualidad es signo de compromiso institucional del trabajador?	✓		✓		✓		
3	¿El respecto garantiza que las interrelaciones entre trabajadores sean optimas?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Cumplimiento de normas		Si	No	Si	No	Si	No	
	¿El cumplimiento de roles de trabajo garantiza el funcionamiento correcto de la organización?	✓		✓		✓		
	¿Las tardanzas son muestra de la falta de compromiso del trabajador con la institución?	✓		✓		✓		
	¿El ausentismo es un indicador negativo para la calidad de servicios de salud en hospitales?	✓		✓		✓		
	¿El cumplimiento de reglamento interno garantiza el buen desenvolviendo de la organización?	✓		✓		✓		
	¿El cumplimiento del MOF mejora la capacidad organizativa de los servicios de salud?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Rendimiento		Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿La eficacia brindada por parte de los trabajadores garantiza calidad de atención a la población?	✓		✓		✓		
20	¿La Eficiencia brindada por parte de los trabajadores garantiza calidad de atención a la población?	✓		✓		✓		
21	¿La productividad brindada por parte de los trabajadores garantiza calidad de atención a la población?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Vinculación Organizacional		Si	No	Si	No	Si	No	
23	¿La identificación institucional manifiesta la integración del trabajador a su organización?	✓		✓		✓		
24	¿El sentido de pertenencia es necesario para el rendimiento de las organizaciones de salud?	✓		✓		✓		
25	¿El respeto a la institución es indicativo de sentido de pertenencia y favorece el desempeño del trabajador?	✓		✓		✓		
26	¿Que el trabajador busque realizar el prestigio institucional muestra que se siente comprometido con las metas institucionales?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *El instrumento es suficiente*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Eddie F. Camero Zubizarreta

DNI: 29666544

Especialidad del validador: Doctor en Educación

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

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

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

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

02 de mayo del 2022



Dr. Eddie F. Camero Zubizarreta
PSICÓLOGO CLÍNICO
SALUD PÚBLICA Y COMUNITARIA
C.P.s.P. 8282 Doctor y Especialista

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Estructura organizativa							
1	¿La forma de organización es apropiado para el desarrollo de actividades de las enfermeras del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega , Abancay?	✓		✓		✓		
2	¿La relación con los directivos afecta al clima organizacional?	✓		✓		✓		
3	¿La relación con los jefes de áreas afecta al clima laboral?	✓		✓		✓		
4	¿La relación con los compañeros de trabajo afecta al atmosfera de trabajo?	✓		✓		✓		
5	¿La toma de decisiones afecta al desenlace de la organización?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿El estilo de dirección genera impacto en los trabajadores de la institución?	✓		✓		✓		
6	¿El cumplimiento de metas beneficia las gestiones administrativas del establecimiento?	✓		✓		✓		
7	¿La optimización de recursos favorece el logro de resultados a menor costo?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Las habilidades de los trabajadores optimiza el cumplimiento de los objetivos de las institución.	✓		✓		✓		
10	¿El conocimiento es pieza fundamental para desenvolverse adecuadamente dentro de la institución?	✓		✓		✓		
11	¿La experiencia favorece el éxito de los procedimientos dentro del ámbito laboral?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Motivación y recompensas	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Generar ambiente de confianza es fundamental para garantizar un rendimiento laboral adecuado?	✓		✓		✓		
13	¿Reconocer las habilidades y especializaciones de los trabajadores favorece el buen desempeño?	✓		✓		✓		
14	¿La valoración de los logros y esfuerzos del recurso humano hace mejorar la autoestima del trabajador motivándolo más al rendimiento?	✓		✓		✓		
15	¿Tomar en cuenta sus opiniones es una forma integrar al trabajador en la toma de decisiones?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ... *el instrumento es suficiente.*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Araya Peña Marcela G.* DNI: *31035708*

Especialidad del validador: *Mag. Gestión de los Servicios de la Salud"*

07 de mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

IC. EN ENFERMERIA
CEP. 32079

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Conducta								
1	¿La responsabilidad es esencial para el cumplimiento de metas institucionales?	✓		✓		✓		
2	¿La puntualidad es signo de compromiso institucional del trabajador?	✓		✓		✓		
3	¿El respeto garantiza que las interrelaciones entre trabajadores sean optimas?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Cumplimiento de normas								
	¿El cumplimiento de roles de trabajo garantiza el funcionamiento correcto de la organización?	✓		✓		✓		
	¿Las tardanzas son muestra de la falta de compromiso del trabajador con la institución?	✓		✓		✓		
	¿El ausentismo es un indicador negativo para la calidad de servicios de salud en hospitales?	✓		✓		✓		
	¿El cumplimiento de reglamento interno garantiza el buen desenvolvimiento de la organización?	✓		✓		✓		
	¿El cumplimiento del MOF mejora la capacidad organizativa de los servicios de salud?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Rendimiento								
19	¿La eficacia brindada por parte de los trabajadores garantiza calidad de atención a la población?	✓		✓		✓		
20	¿La Eficiencia brindada por parte de los trabajadores garantiza calidad de atención a la población?	✓		✓		✓		
21	¿La productividad brindada por parte de los trabajadores garantiza calidad de atención a la población?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Vinculación Organizacional								
23	¿La identificación institucional manifiesta la integración del trabajador a su organización?	✓		✓		✓		
24	¿El sentido de pertenencia es necesario para el rendimiento de las organizaciones de salud?	✓		✓		✓		
25	¿El respeto a la institución es indicativo de sentido de pertenencia y favorece el desempeño del trabajador?	✓		✓		✓		
26	¿Que el trabajador busque realizar el prestigio institucional muestra que se siente comprometido con las metas institucionales?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *El instrumento es suficiente*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Arayo Peña Marcela G.

DNI: 31035708

Especialidad del validador: Mag' Gestión de los Servicios de Salud"

02 de mayo del 2022

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.
TIC. EN ENFERMERIA
CER. 22070

Anexo 6. Confiabilidad de los instrumentos

Aplicación de Alfa de Cronbach en instrumento sobre clima laboral

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
Sujeto 1	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
Sujeto 2	3	3	5	3	3	5	5	3	4	4	5	5	4	3	3
Sujeto 3	4	3	5	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3
Sujeto 4	4	3	5	4	3	3	3	4	5	3	5	3	4	4	3
Sujeto 5	4	3	4	5	5	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4
Sujeto 6	3	3	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
Sujeto 7	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5
Sujeto 8	3	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5
Sujeto 9	4	3	3	4	3	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5
Sujeto 10	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4
Sujeto 11	4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4

Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Varianzas de elemento	.524	.200	1.418	1.218	7.091	.096	16

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. estándar	N de elementos
63.1818	26.964	5.19265	16

Fiabilidad

Escala: V1: CLIMA LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	11	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	11	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.849	.844	15

Aplicación de Alfa de Cronbach en instrumento sobre desempeño laboral

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
Sujeto 1	4	5	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Sujeto 2	5	5	5	5	2	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5
Sujeto 3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
Sujeto 4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	3	3	4	4
Sujeto 5	5	5	4	5	4	3	3	4	3	5	4	5	3	3	4	5
Sujeto 6	4	5	5	4	3	2	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4
Sujeto 7	5	5	5	5	3	3	3	1	5	5	3	5	3	4	5	5
Sujeto 8	5	4	5	5	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
Sujeto 9	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
Sujeto 10	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5
Sujeto 11	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	3	4	4

Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Varianzas de elemento	.524	.200	1.418	1.218	7.091	.096	16

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. estándar	N de elementos
63.1818	26.964	5.19265	16

Fiabilidad

Escala: V 2: DESEMPEÑO LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	11	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	11	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.735	.754	16

ANEXO 7: Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima_organizacional	,338	107	,000
Desempeño_laboral	,415	107	,000

a Corrección de significación de Lilliefors



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RAMIREZ HUERTA VALIENTE PANTALEON, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional en el desempeño laboral de enfermeras de un hospital nivel II-2 MINSA de Abancay, 2022", cuyo autor es GUILLEN RAMOS MERY, 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.

LIMA, 30 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RAMIREZ HUERTA VALIENTE PANTALEON DNI: 31678241 ORCID 0000-0002-9297-056x	Firmado digitalmente por: VPRAMIREZH el 01-08- 2022 08:53:40

Código documento Trilce: TRI - 0382097