

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA SALUD



**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL
EN LICENCIADOS DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE
EMERGENCIAS DEL HOSPITAL ALBERTO L. BARTON
THOMPSON 2021”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO
EN GERENCIA EN SALUD**

AUTOR:

JOSE LUIS BOCANEGRA TAYPE

Callao - 2022

PERÚ

AUTOR:
JOSE LUIS BOCANEGRA TAYPE

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN:

- Dr. Hernán Cortez Gutiérrez PRESIDENTE
- Dr. Cesar Ángel Durand Gonzales SECRETARIO
- Mg. Laura Matamoros Sampen MIEMBRO
- Dra. Mercedes Lulilea Ferrer Mejía MIEMBRO

ASESOR: Walter Ricardo Saavedra Lopez

Nº de Libro: 01

Nº de Folio:

376 Nº de Acta:

038

Fecha de Aprobación de la tesis:

26 de Julio 2022



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE POSGRADO**

**ACTA N° 038 DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO
ACADÉMICO DE MAESTRO EN GERENCIA EN SALUD**

Siendo las 12:30pm del día martes 26 de julio del 2022 por la Plataforma Blackboard Collabrate, FCS-UNAC, se reunió el Jurado de Sustentación, conformado por los siguientes Docentes:

Dr. Hernán Oscar Cortez Gutiérrez	Presidente
Dr. Cesar Ángel Durand Gonzales	Secretario
Mg. Laura Del Carmen Matamoros Sampen	Miembro
Dra. Mercedes Lulilea Ferrer Mejía	Miembro

Con el fin de evaluar la sustentación de la Tesis de la/el Bachiller BOCANEGRA TAYPE JOSE LUIS, Titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LICENCIADOS DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIAS DEL HOSPITAL ALBERTO L. BARTON THOMPSON 2021", con el quórum establecido según el Reglamento de Estudios de Posgrado de la Universidad Nacional del Callao, aprobado por Resolución de Consejo Universitario N° 131-2016-CU, de fecha 06 de octubre 2016, luego de la Exposición del sustentante, los Miembros del Jurado hicieron las respectivas interrogantes, las mismas que fueron absueltas de manera conveniente.

En consecuencia, el Jurado de Sustentación luego de deliberar, acordó **APROBAR** el proceso con la calificación cualitativa de **MUY BUENO** y cuantitativa de **DIECISIETE (17)** la Tesis, para obtener el **GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GERENCIA EN SALUD**, conforme al artículo 72º. del Reglamento mencionado, por la/el Bachiller BOCANEGRA TAYPE JOSE LUIS, con lo que se dio por terminado el acto, siendo 13:00 pm del mismo día.

Bellavista, 26 de julio del 2022,

Dr. Hernán Oscar Cortez Gutiérrez
Presidente

Mg. César Ángel Durand Gonzales
Secretario

Dra. Mercedes Lulilea Ferrer Mejía
Miembro

Mg. Laura del Carmen Matamoros Sampen
Miembro

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
OFICINA DE SECRETARÍA GENERAL

EL SECRETARIO GENERAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO que suscribe, CERTIFICA: Que la presente es copia fiel del original. Se expide la presente certificación a solicitud del (a) interesado (a) para los fines que juzgue conveniente

Callao, 02 FEB 2023 del 20.....



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
Oficina de Secretaría General

Mg. Luis Alfonso Cárdenas Cuadros
Secretario General

DEDICATORIA

Dedico esta tesis con todo el corazón a mi madre, Graciela Taype de Bocanegra, pues sin ella no lo habría logrado, tu bendición a lo largo de mi vida me protege y da luz a mis días, por eso te brindo mi trabajo como ofrenda a tu paciencia y amor madre mía con la esperanza que llegue al cielo en donde te encuentras en estos momentos.

AGRADECIMIENTO

A Dios en primer lugar por bendecirme y tenerme en vida, las autoridades del Hospital Alberto L. Barton Thompson donde se brindó el estudio de investigación y por su gran calidad de atención a sus asegurados, a mis docentes y asesor de mi alma mater UNAC siempre brindando la calidad en sus clases y asesorías permanentes, a los licenciados y licenciadas de enfermería que colaboraron en la encuesta de manera incondicional y especialmente agradecido a mis seres queridos por la paciencia y sacrificio en los tiempos que no pude compartir con ellos por realizar esta tesis.

ÍNDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
ÍNDICE	
TABLAS DE CONTENIDO	9
GRÁFICOS DE CONTENIDO	10
RESUMEN	11
ABSTRACT	12
INTRODUCCIÓN	13
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1 Descripción de la realidad problemática	14
1.2. Formulación del problema General y específicos	16
1.3. Objetivos generales y específicos	17
1.4 Limitantes de la investigación	18
II. MARCO TEÓRICO	20
2.1. Antecedentes (internacionales y nacionales)	20
2.2. Bases teóricas	26
2.3. Marco Teórico Conceptual	29
2.4. Definición de términos básicos	33
III. HIPOTESIS Y VARIABLES	37
3.1. Hipótesis General y específicas	37
3.2. Definición Conceptual de Variables	38
3.2.1 Operacionalización de Variables	39
IV. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	41
4.1. Tipo y diseño de la investigación	41
4.2. Método de investigación	41

4.3. muestra	41
4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado	43
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos	43
4.6. Análisis y recolección de datos	44
V. RESULTADOS	46
5.1. Análisis descriptivo	46
5.2. Análisis inferencial	46
VI DISCUSIÓN DE RESULTADOS	50
6.1. Contrastación y demostración de las hipótesis con los resultados.	50
6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares.	50
6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes	52
CONCLUSIONES	53
RECOMENDACIONES	54
REFERENCIA BIBLIOGRAFICA	55
ANEXOS	63
CRITERIOS	73

TABLAS DE CONTENIDO

- Tabla 1** Relación entre clima organizacional y desempeño laboral de Licenciados de Enfermería del servicio de emergencia del hospital Alberto L. Barton Thompson. 46
- Tabla 2** Relación entre liderazgo y desempeño laboral de Licenciados de Enfermería del servicio de emergencia del hospital Alberto L. Barton Thompson. 47
- Tabla 3** Relación entre motivación y desempeño laboral de Licenciados de Enfermería del servicio de emergencia del hospital Alberto L. Barton Thompson. 48
- Tabla 4** Relación entre reciprocidad y desempeño laboral de Licenciados de Enfermería del servicio de emergencia del hospital Alberto L. Barton Thompson. 49

GRAFICOS DE CONTENIDO

Gráfico 1 Distribución del Nivel de clima laboral de los Licenciados de Enfermería del servicio de emergencia del Hospital Alberto L. Barton Thompson 2021

76

Gráfico 2 Distribución del Nivel de desempeño laboral de los Licenciados de Enfermería del servicio de emergencia del Hospital Alberto L. Barton Thompson 2021

77

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo, determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencias del hospital Alberto I. Barton Thompson 2021. En una muestra de 90 enfermeras en el servicio de emergencia, se aplicó como **Metodología:** un enfoque cuantitativo, no experimental, de nivel correlacional, aplicando la técnica de la entrevista y como instrumento dos cuestionarios para medir clima organizacional y desempeño laboral. Los **Resultados:** muestran que, la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral presentan un coeficiente de Rho de Spearman =356 y un nivel de significancia de $p < 0,01$, la dimensión liderazgo y desempeño laboral (Rho=469; $p > 0,05$), la dimensión motivación y desempeño laboral (Rho=391; $p < 0,05$) y la dimensión reciprocidad y desempeño laboral (Rho=699; $p < 0,01$). **Se concluye** que, el clima organizacional se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral, las dimensiones del clima organizacional, motivación y reciprocidad también se relacionan positiva y significativamente con el desempeño laboral; sin embargo, la dimensión liderazgo no se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencias del hospital Alberto I. Barton Thompson 2021.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, liderazgo, motivación, reciprocidad

ASTRATTO

L'obiettivo di questa ricerca è stato quello di determinare il rapporto tra il clima organizzativo e le prestazioni lavorative del personale infermieristico del Pronto Soccorso dell'Alberto I. Barton Thompson 2021. In un campione di 90 infermieri del servizio di emergenza è stata applicata la **Metodologia**: un approccio quantitativo, non sperimentale, a livello correlazionale, applicando la tecnica dell'intervista e come strumento due questionari per misurare il clima organizzativo e le prestazioni lavorative. **I Risultati**: mostrano che la relazione tra clima organizzativo e performance lavorativa presenta un coefficiente Rho di Spearman =356 e un livello di significatività di $p < 0,01$, la dimensione leadership e performance lavorativa (Rho=469; $p > 0,05$), la motivazione e il lavoro dimensione delle prestazioni (Rho=391; $p < 0,05$) e la dimensione della reciprocità e delle prestazioni lavorative (Rho=699; $p < 0,01$). **Si conclude** che il clima organizzativo è direttamente e significativamente correlato alle prestazioni lavorative, le dimensioni del clima organizzativo, motivazione e reciprocità sono anche positivamente e significativamente correlate alle prestazioni lavorative; tuttavia, la dimensione di leadership non è correlata alle prestazioni lavorative del personale infermieristico del Pronto Soccorso dell'ospedale Alberto I. Barton Thompson 2021.

Parole chiave: clima organizzativo, performance lavorativa, leadership, motivazione, reciprocità

INTRODUCCIÓN

En la actualidad y ante las exigencias que ello establece, tanto las instituciones públicas como privadas deben adaptarse y adecuarse a los nuevos requerimientos para mantener su vigencia, a través de los tiempos, estos buscan un mejoramiento continuo del ambiente de trabajo, mejorando así el desempeño laboral de sus colaboradores para aumentarla productividad, estos últimos tienen un rol de vital importancia ya que pasan la mayor parte su tiempo desempeñándose en sus oficinas por lo que se debe identificar las distintas situaciones que afectan, el clima organizacional y por ende el desempeño laboral.

En el contexto de la Enfermería como sistema organizativo que direcciona las acciones del recurso profesional para ofrecer cuidados de calidad a los usuarios, el clima organizacional puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de enfermeras y enfermeros, propiciando motivación, satisfacción, mayor productividad, aumento de compromiso y lealtad con la organización del Hospital Alberto L. Barton Thompson y por ende con el desempeño profesional.

Bajo esta óptica, el presente trabajo, tiene como objetivo **“DETERMINAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LICENCIADOS DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIAS DEL HOSPITAL ALBERTO L. BARTON THOMPSON 2021.”**; con la finalidad de proponer alternativas de mejora, que sirvan de guía a la Institución, para fomentar un ambiente laboral agradable y motivador para sus trabajadores, y de esta manera incrementar su desempeño laboral.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Con el pasar del tiempo, las instituciones le otorgan mayor importancia a poder desarrollar un ambiente confortable, en el cual la interacción entre todos los colaboradores sea positiva, generando una buena convivencia; así se puede transformar en un valor que devenga en una ventaja competitiva; cuando los trabajadores alcanzan a percibir que su trabajo es reconocido y que con estos esfuerzos aportan al logro los objetivos de la organización y que, asimismo se desencadena un desempeño notable es cuando el clima organizacional es el adecuado, donde no se imparta un control excesivo por parte de los jefes inmediatos y haya una conversación fluida. De este modo se logrará que los trabajadores perciban que son parte del equipo, debido a esa esto el clima organizacional es el objetivo más importante a considerar para lograr un desempeño profesional óptimo.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el 2006, el desempeño laboral de los profesionales de salud es esencial porque influye de forma inmediata en la dispensación de servicios de salud, por consiguiente, en la salud de la población. El correcto desempeño se puede comprender como *“un personal que trabaja de forma sensible a las necesidades, justas y eficiente para lograr los mejores resultados sanitarios posibles dados los recursos y las circunstancias”*. (1)

A nivel internacional, según estudios realizados en España en el 2014 se evidenció una correlación positiva alta, directa y una significativa entre las variables de desempeño laboral y clima organizacional, asimismo para las dimensiones identidad, estructura, cooperación, desempeño laboral y recompensa; se encontró que la ausencia del fomento profesional, la remuneración baja, la carencia de formación y la autogestión, representa una minoría de los factores que desencadenan baja satisfacción en los profesionales de la salud (2).

En Latinoamérica se desarrollaron estudios exploratorios en México en el 2013, donde se determinó que el clima organizacional es un predictor importante de percepción de la satisfacción laboral en los trabajadores de Hitachi Chemical. Se pudo inferir que, es directamente proporcional la calidad del clima organizacional que experimentan los colaboradores, con el nivel de satisfacción laboral. (3)

En México en un estudio relacionado con el Clima Organizacional de enfermería en los hospitales regionales de salud, demuestran insatisfacción en las instalaciones, ausencia de capacitación que no fomenta el desarrollo profesional y personal, así como la desigualdad en el salario y alternativas que compensen los beneficios económicos (4).

El clima organizaciones en los establecimientos de salud a nivel regional se perciben, generalmente, de forma positiva, dado que existe la posibilidad de cambiar los factores que influyen en una mejora en el ambiente laboral (5).

Estudios realizados en el Perú demuestran que el Clima Organizacional afecta el desempeño Laboral de los colaboradores de salud donde está presente la comunicación deficiente; inconformidad en identidad, estructura, cooperación, recompensa y en efecto obteniendo como resultado un deficiente desempeño laboral por parte de los colaboradores de determinadas instituciones de salud. (6)

En enfermería en un estudio realizado en el año 2017 en el centro materno infantil José Gálvez, Villa María del Triunfo; se evidenció una buena correlación entre el desempeño laboral del personal y el Clima Organizacional. Manifiestan en un 68% que la responsabilidad, estructura, motivación, política de estímulos y situación laboral se clasifican en una escala de regular a malos, lo que lleva a que el desempeño laboral sea en 41% débil. (7)

Un estudio realizado a los colaboradores encargados de la toma de muestras en el Laboratorio Clínico del Hospital Nacional Dos de Mayo en la ciudad de Lima en el año 2016; donde el objetivo principal fue el determinar la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral, y se obtuvo un

resultado distinto a lo demás antecedentes donde la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral no fue significativo en esta investigación, teniendo en cuenta que las dimensiones de motivación , identidad y recompensa son analizadas y sus características de los empleados como la edad, manejo del estrés y resolución de problemas sin afectar sus labores. (8)

El hospital Alberto L. Barton Thompson es un hospital de nivel II – 2 con atención a 250,000 asegurados es una asociación publica privada que presta servicios a ESSALUD; está ubicado en la av. argentina provincia constitucional del Callao. El área de emergencias cuenta con protocolos de atención en las patologías más frecuentes y la ratio de atención de enfermera – paciente es de 1:8, cuenta con historia clínica electrónica, Kardex, cuestionarios de valoración y funciones vitales de pacientes se encuentran digitalizados con acceso directo a cada personal de salud; además la misma institución se encarga de la entrega de uniformes y equipo de protección personal a cada uno de los colaboradores en su horario de trabajo.

Sin embargo, aun con el aporte de la institución los licenciados de enfermería presentan un clima laboral deficiente en donde se evidencia la dificultad de trabajo en equipo; falta de adherencia a protocolos de atención, incremento de absentismo laboral, tardanzas esto refleja un desempeño laboral deficiente, a esto se suma la situación sanitaria por pandemia covid-19; en consecuencia, el no cumplimiento de los objetivos institucionales.

Por lo anteriormente mencionado se plantea la siguiente interrogante.

1.2. Formulación del problema General y específicos Problema general

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los licenciados de enfermería del servicio de emergencias en el Hospital Alberto L. Barton Thompson 2021?

Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión de liderazgo y el desempeño laboral en los licenciados de enfermería del servicio de emergencias en el Hospital Alberto L. Barton Thompson 2021?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión motivación y el desempeño laboral en los licenciados de enfermería en el servicio de emergencias del Hospital Alberto L. Barton Thompson 2021?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión reciprocidad y el desempeño laboral en los licenciados de enfermería en el servicio de emergencias del Hospital Alberto L. Barton Thompson 2021?

1.3. Objetivos generales y específicos

Objetivo General

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los licenciados de enfermería del servicio de emergencias en el Hospital Alberto L. Barton Thompson 2021

Objetivos específicos

- Establecer la relación entre la dimensión liderazgo y el desempeño laboral en los licenciados de enfermería en el servicio de emergencias del Hospital Alberto L. Barton Thompson 2021.
- Establecer la relación entre la dimensión motivación y el desempeño laboral en los licenciados de enfermería en el servicio de emergencias Hospital Alberto L. Barton Thompson 2021
- Establecer la relación entre la dimensión reciprocidad y el desempeño laboral en los licenciados de enfermería en el servicio de emergencias del Hospital Alberto L. Barton Thompson 2021.

1.4 Limitantes de la investigación

Justificación teórica

La investigación es importante, dado que nos permite obtener un mayor conocimiento acerca de la realidad del clima organizacional, así como del desempeño en el ámbito laboral de los colaboradores de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Alberto L. Barton Thompson, primer hospital asociación pública privada. El propósito de conocer esta realidad se basa en los conceptos y enfoques teóricos de las variables de estudio, lo que incrementará el conocimiento en los profesionales de la salud y específicamente de los licenciados de enfermería constituyéndose en una nueva fuente teórica originadora de innovadoras propuestas de estudio.

Justificación práctica

Los resultados de esta investigación son beneficiosos para los licenciados de enfermería del área de emergencias en el Hospital L. Barton Thompson, para tener una conducta reflexiva acerca del clima organizacional, así como del desempeño laboral, los resultados del estudio se pondrán a disposición del Departamento de enfermería, así como al área de calidad de la institución, para que a partir de la realidad encontrada se puedan diseñar estrategias e implementar planes de mejora.

Por último, es de particular importancia para el autor de la presente investigación, puesto que servirá para aplicar los conocimientos adquiridos durante su formación universitaria, respecto a la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral; de igual manera organizar la información acerca del servicio de atención de salud.

Justificación legal

Resolución Ministerial, Lima 05 de octubre del 2015, Aprueba el Documento, Técnico: Manual de Buenas Prácticas para la Mejora del Clima Organizacional, para mejorar el clima organizacional en las instituciones de Salud por lo tanto Essalud como integrante del Sistema de salud no puede trabajar como ente aislado sino integrarse al sistema en mejora de gestión de la calidad.

Justificación temporal

Por Decreto Supremo que prorroga el Estado de Emergencia Nacional declarado por el Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, hace que la toma de encuestas no sea presencial por lo que se realiza el instrumento de cuestionario Google drive y tomando en cuenta las horas adecuadas que no interfieran con sus actividades laborales.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes (internacionales y nacionales)

Antecedentes internacionales

ESPINOZA FLOREZ Xhamilet y PAREDES CHIG Elizabeth en el 2020 en Ecuador, Tesis Magistral “Satisfacción laboral en las enfermeras y enfermeros, que trabajan en el Hospital General Docente de Calderón”. Desarrollaron un estudio de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo transversal, para ello usaron dos tipos de instrumentos; el primero dirigido a identificar los factores sociodemográficos de la población objetiva; el segundo, fue un cuestionario de Linkert compuesto por 23 ítems. Se obtuvieron resultados relacionados a la satisfacción total que mostraron un 80,11% de satisfacción, donde la capacidad de decisión fue uno de los factores determinantes en el aspecto laboral. Dentro de la principales causas que influyen sobre la satisfacción de los profesionales de enfermería en su entorno laboral están los factores intrínsecos; lo que supone aquellos resultantes del cumplimiento de sus funciones, las oportunidades de mejora en el trabajo, la posibilidad de trabajar según sus preferencias y lograr sus objetivos; mientras que los factores extrínsecos, resultaron con menos valoración, refiriéndose a los horarios, situación contractual y la carga laboral que deben ser manejados por los directivos, logrando así determinar que los profesionales de enfermería se sienten satisfechos con su ambiente laboral (9).

ANGEL SALAZAR R, FERNADEZ ACOSTA R en el 2017 en México, Tesis magistral “Clima organizacional y la satisfacción laboral del personal que trabaja en una institución de salud”. Se desarrolló una investigación de tipo transversal analítica de correlación en un servicio de medicina familiar. La muestra fue de 182 colaboradores, relacionados

por la dimensión de estilo de dirección, relaciones interpersonales, retribución, disponibilidad de recursos, sentido de pertenencia, claridad, estabilidad, valores de la organización y coherencia en la dirección de la misma. El cuestionario de satisfacción laboral estuvo compuesto por los factores de ambiente físico, satisfacción referida a la supervisión, la atención recibida, la satisfacción intrínseca en el ámbito laboral y la participación y cooperación. Los resultados obtenidos fueron que el 56% percibió un clima laboral por mejorar y un 41% registró como satisfactoria la variable de satisfacción en el ámbito laboral, dicho porcentaje alcanzó un 46%. Asimismo, se determinó una significancia moderada en la correlación de satisfacción laboral y clima organizacional ($r_s = 0.205$; $p = 0.05$). En conclusión, se logró identificar la correlación positiva entre la percepción del clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud (10).

ALEMAN JARQUIN Carlos en el 2017 en Nicaragua, Tesis magistral "Satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la sala de Neonatología del hospital Dr. Alejandro Dávila Bolaños junio 2017.

Realizó una investigación de corte transversal, con un universo de 27 profesionales de enfermería. Las variables de acuerdo a cada objetivo fueron: actitudes frente al puesto, características socio laborales. Recolectó información a través de encuestas, tomando la técnica de auto completado, del cual respondieron 23 personas y después lo introdujeron, de manera anónima, en un buzón. Resultados: las 23 encuestas realizadas indicaron que un 69% se encuentra en el rango de edad >30 años, el 74% de sexo femenino. El 69.5% de profesión técnicos superiores y licenciados, el 100% de trabajo permanente, así como la mayoría con un tiempo de servicio entre 1 a 5 años. Las variables que alcanzan un grado mayor de satisfacción laboral estuvieron relacionadas a la identificación con la tarea, el crecimiento personal, autonomía en el desempeño y el entorno laboral, sin embargo, no se tuvo la misma respuesta para la remuneración y el programa de

incentivos. Conclusiones: La mayoría de profesionales de enfermería eran menores a 30 años, respecto a las actitudes en gran parte son buenas, el nivel de satisfacción es alto por las declaraciones recopiladas, de acuerdo a la percepción que determinan la satisfacción en el entorno laboral del servicio (11).

QUIMIS Rosa en el 2017 en Ecuador, Tesis “Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Dr. Gustavo Domínguez en la provincia de Santo Domingo de los TSACHILAS”, tuvo como objetivo general establecer lineamientos estratégicos para incrementar la satisfacción de trabajo de los colaboradores de enfermería. Metodología: dicha investigación fue de corte transversas, tipo descriptivo y con un enfoque cuantitativo. La muestra fue conformada por 120 profesionales de enfermería. Se usó la técnica de encuesta, mediante un cuestionario como instrumento. Resultados: en general, el personal se encuentra desmotivado por distintos factores; la deficiente comunicación entre compañeros de trabajo, y el requerimiento de constantes capacitaciones. Conclusiones: Las condiciones laborales y la satisfacción de trabajo son determinantes principales del desempeño de la organización, dado que se concentra en el desenvolvimiento y la muestra de interés por el personal al momento de realizar sus labores; en consecuencia, fomentan un mejor clima organizacional (12).

CARBALLO CHIÑAS Ángel, PRIEGO ÁLVAREZ Romeo, ÁVALOS GARCÍA María Isabel en el 2017 en México, Tesis “Percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal operativo federal del programa Caravanas de la Salud en Tabasco, México”. Desarrolló una investigación observacional, prospectivo de corte transversal en el personal operativo de Caravanas de la Salud en Tabasco, por medio de un censo a 97 colaboradores activos durante la investigación. La recolección fue a través de dos instrumentos integrados en un cuestionario catalogado como «COSL2014. Resultados: El clima laboral

favorable fue manifestado por un 76% de los colaboradores, en cuanto a la satisfacción laboral se evidenció que los colaboradores están parciales a regularmente satisfechos. Conclusiones: La percepción que tienen los trabajadores operativos respecto al clima organizaciones es favorable; no obstante, la gran mayoría reflejó parcial y regular satisfacción laboral, que pudiera ocasionar problemas en el avance del programa (13).

Antecedentes Nacionales

SERAFIN GUERRERO Félix en el 2021 en Perú, Tesis, “Clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto de la PNP”, 2017. Metodología, hipotético deductivo y de tipo correlacional, con un diseño no experimental. Se conformó la muestra por 150 trabajadores administrativos. Para el instrumento se usó un cuestionario para las dos variables. Resultados: se evidenció que el clima organizacional es regular por el 57% de los encuestados, por otra parte, el 48% lo consideró el nivel de satisfacción en el trabajo a un nivel regular. En conclusión, el clima laboral está directamente relacionado a un nivel alto con la satisfacción laboral de los trabajadores, resultando el índice de correlación Rh de Spearman= 0,827 que representa que las variables están altamente relacionadas; se traduce en que es directamente proporcional la satisfacción laboral con el clima de trabajo (17).

PADILLA MONTES Felicita en el 2020 en el Perú, Tesis “Clima organizacional con la satisfacción laboral del personal profesional de enfermería del Hospital San José del Callao”. La investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo no experimenta, con un diseño correccional, descriptivo. Para la muestra se tomó 80 especialistas de enfermería del Hospital San José Callao. Se usó el cuestionario como instrumento. Resultados: el 91% de los especialistas de enfermería percibe que el clima laboral es favorable, mientras que el 9% restante considera lo

contrario. Respecto a la variable de satisfacción laboral, el 96.3% muestra conformidad y están satisfechos con las condiciones de trabajo. Por otro lado, la correlación bivariada de Spearman fue de 0.370($p=0.001$). En conclusión, el clima del entorno laboral se relaciona directamente en forma positiva con la satisfacción que presenta el trabajador en el Hospital de estudio (14).

SANCHEZ VILLALOBOS Katyen el 2019 en Perú, Tesis “Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Red de servicios de Salud Chota”. La metodología de estudio fue de tipo observacional, con un diseño descriptivo correlacional y transversal. La muestra estuvo conformada por 155 colaboradores. La recolección de datos fue a través de dos escalas. Resultados: El 61% percibe el clima laboral por mejorar, el 37% como saludable y el 2% restante como no saludable. Respecto a las dimensiones de recompensa, innovación, liderazgo, cooperación, comunicación, motivación y toma de decisiones se percibe por mejorar. Únicamente las dimensiones de estructura e identidad son consideradas saludables; mientras que el salario es percibido como no saludable. En relación a la satisfacción laboral, el 65% está satisfecho, el 30% se muestra imparcial y la diferencia de porcentaje está insatisfecho. Conclusión: Existe una relación altamente significativa entre el clima organizacional con la satisfacción laboral de los colaboradores ($p\leq 0.001$) (15).

CUEVA SANTILLAN Reyna y PONCE ESCALANTE Maritza en el 2019 en Perú, Tesis “Clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión”. Marco metodológico: La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo y diseño no experimental, transaccional y correlacional. Se tomaron a 40 profesionales como muestra, a los que se le aplicó la técnica de la encuesta y un cuestionario de instrumento. Resultados: El estadístico de Spearman no mostró correlación

significativa entre la satisfacción laboral y el clima organizacional ($p=0.098$), asimismo no hubo una relación estadística significativa con sus dimensiones de satisfacción intrínseca, supervisión, ambiente físico de trabajo y participación, que obtuvieron una significancia de $p=0.917$, $p=0.128$, $p=0.118$ y $p=0.109$, respectivamente. Conclusión: No se evidenció una relación significativa entre las variables de satisfacción laboral y clima organizacional en los trabajadores de enfermería de la Unidad Quirúrgica del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión (16).

ROJAS ALIAGA, Mysoline, en el 2017 en Perú, desarrolló una investigación “Clima organizacional y desempeño del enfermero(a) en Centro Quirúrgico de dos instituciones de salud de Lima”, cuyo objetivo fue determinar cuán incluyentes es el clima organizacional sobre el desempeño laboral de las profesionales de enfermería del centro quirúrgico. Metodología: se realizó un estudio tipo cuantitativo, descriptivo correlacional y de corte transversal. El instrumento fue un cuestionario con dos secciones, dicho instrumento aplicado a una muestra de 35 profesionales de enfermería. Resultados: el clima organizacional no presenta diferencias significativas entre quienes lo consideran bueno, regular y malo, representado por el 30%, 31% y 39% respectivamente. En cuanto a los componentes como la responsabilidad, estructura, política de estímulos, estilos de supervisión, motivación y situación laboral) son considerados de regular a malo por más del 68% de enfermeras a excepción de la situación laboral considerada por el 55% como regular a malo y 45% como bueno. El desempeño laboral es considerado por el 46% como muy bueno, el 41% considera que debe mejorar y por el 13% como débil. El 71% considera que la dimensión técnica tiene muy buen desempeño laboral, se considera que se debe mejorar en la dimensión profesional y en la dimensión personal. Concluye en que el clima organizacional no influye sobre el rendimiento laboral. La mayoría considera el clima organizacional como malo a regular. Las dimensiones estructura, responsabilidad, política de

estímulos, estilos de supervisión, motivación y situación laboral son

consideradas de regular a malo, con un ligero asomo de bueno en situación laboral. La mayoría considera el desempeño laboral como muy bueno, seguido de desempeño laboral a mejorar y un porcentaje muy pequeño como débil desempeño laboral. En el desempeño laboral, la dimensión técnica es considerada por la mayoría como muy buen desempeño laboral, mientras que las dimensiones profesional y personal se consideran como desempeños laborales a mejora (18).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Marco teórico filosófico, epistemológico

La visión del hombre ha sido relevante en la teoría de las organizaciones, donde se destaca que el hombre es importante para el desarrollo de las mismas (19). Tal como Taylor en su afán de constituir una teoría respecto a la administración, afirmando que es conveniente el análisis de los puestos de trabajos, así poder contar con una elección apropiada del personal para el desarrollo de la actividad, que posea las características requeridas por el puesto, así como la responsabilidad de capacitarlas y generar una recompensa a los colaboradores (20).

Por lo común, se habla de 02 escuelas que describen la variable, la escuela funcionalista y la de Gestalt. Ambas afirman que el comportamiento de los sujetos se ve impactado por el entorno que los bordea, en tal sentido, provoca que el actuar de los individuos se condicione por las percepciones que poseen sobre su área laboral, la conexión con sus colegas y superiores; comúnmente, la percepción de toda la organización en la que permanecen (21). Este enfoque repercute sobre el planteamiento de una Teoría organizacional Cognitiva Funcionalista, otorgando relevancia de la participación humana, inclusive cultural en la formación y funcionamiento de las empresas. De este modo, surge la postura de la psicología cognitiva y de inteligencias en el contexto del comportamiento de las empresas, el clima organizacional y la divulgación de los planes (22).

De acuerdo a la teoría post moderna, se visualiza a una organización como una integración de diversos procesos, tanto humanos como no humanos, en el

cual

se dan las edificaciones sociales importantes y donde la comunicación es un instrumento imperante como buena práctica de las organizaciones exitosas (23). Esta perspectiva filosófica propicia el planteamiento que integra la investigación de los sujetos como agentes individuales y las relaciones internas de las organizaciones, asimismo integra los métodos cuantitativos y cualitativos en la búsqueda de los conceptos y unidades de análisis (24).

Debido al nuevo modelo de dirección de las organizaciones, se deben enmarcarlas como entidades con relaciones sociales, donde el conocimiento se distribuye de forma colectiva y facilitan el aprendizaje en la organización, la gestión de competencias basado en la experiencia de cada individuo, así como el trabajo en equipo (25).

Bajo el contexto descrito, se debe considerar que el sujeto activo es el núcleo filosófico para el conocimiento dentro de la organización, desde ese punto parte la relevancia de la gestión del conocimiento para mantener el aprendizaje e incorporar los conocimientos existentes donde los sujetos puedan sostener un ciclo contenido de aprendizaje.

Esta manera de administración es totalmente diferente a la individualidad del administrador de una empresa, dado que los valores, el conocimiento, los compromisos interpersonales, las creencias tendrán su fortaleza en la organización (26).

Nonaka describe que el nacimiento del conocimiento inicia en el individuo, pero se fortalece en el conocimiento a nivel organizacional, en una comunidad de aprendizaje y donde se desarrollan el conocimiento de forma explícita e implícita (26).

Por otro lado, Albert Bandura, propone el valor de los procesos cognitivos sobre la conducta y añade aspectos del aprendizaje conductual y cognitivo, asimismo, declara que el comportamiento de las personas está influenciado por los factores psicológicos. Además, resalta tres condiciones para que las personas aprendan y moldeen su conducta, tales como, atención, retención y reproducción (27).

Feather sostiene un punto de vista racional respecto a la conducta de los individuos, considerando que el elemento motivacional crucial para obtener una meta es la intencionalidad. En consecuencia, al existir una atención concreta, clara y definida por obtener un logro, incrementa la posibilidad de lograrlo (28).

El conocimiento, al nacer de un componente social, se convierte en un bien muy diverso. Si se debe administrar el conocimiento, se debería gestionar a los integrantes de la comunidad organizacional; de este modo surge el concepto de gestión de las competencias como una responsabilidad de la gestión de recursos humanos, fundamentada en el desempeño laboral y el conocimiento, así como en la interacción de procesos, del cual puede surgir nuevo conocimiento. Dichos postulados son el cimiento filosófico del conocimiento que devenga del presente estudio.

Licenciada de Enfermería

La visión del hombre ha sido relevante en la teoría de las organizaciones, donde se destaca que el hombre es importante para el desarrollo de las mismas (19). Tal como Taylor en su afán de constituir una teoría respecto a la administración, afirmando que es conveniente el análisis de los puestos de trabajos, así poder contar con una elección apropiada del personal para el desarrollo de la actividad, que posea las características requeridas por el puesto, así como la responsabilidad de capacitarlas y generar una recompensa a los colaboradores (20).

Por lo común, se habla de 02 escuelas que describen la variable, la escuela funcionalista y la de Gestalt. Ambas afirman que el comportamiento de los sujetos se ve impactado por el entorno que los bordea, en tal sentido, provoca que el actuar de los individuos se condicione por las percepciones que poseen sobre su área laboral, la conexión con sus colegas y superiores; comúnmente, la percepción de toda la organización en la que permanecen (21). Este enfoque repercute sobre el planteamiento de una Teoría organizacional Cognitiva Funcionalista, otorgando relevancia de la participación humana, inclusive cultural en la formación y funcionamiento de las empresas. De este modo, surge la postura de la psicología cognitiva y de inteligencias en el contexto del

comportamiento de las empresas, el clima organizacional y la divulgación de los planes (22).

De acuerdo a la teoría post moderna, se visualiza a una organización como una integración de diversos procesos, tanto humanos como no humanos, en el cual se dan las edificaciones sociales importantes y donde la comunicación es un instrumento imperante como buena práctica de las organizaciones exitosas (23). Esta perspectiva filosófica propicia el planteamiento que integra la investigación de los sujetos como agentes individuales y las relaciones internas de las organizaciones, asimismo integra los métodos cuantitativos y cualitativos en la búsqueda de los conceptos y unidades de análisis (24).

Debido al nuevo modelo de dirección de las organizaciones, se deben enmarcarlas como entidades con relaciones sociales, donde el conocimiento se distribuye de forma colectiva y facilitan el aprendizaje en la organización, la gestión de competencias basado en la experiencia de cada individuo, así como el trabajo en equipo (25).

Bajo el contexto descrito, se debe considerar que el sujeto activo es el núcleo filosófico para el conocimiento dentro de la organización, desde ese punto parte la relevancia de la gestión del conocimiento para mantener el aprendizaje e incorporar los conocimientos existentes donde los sujetos puedan sostener un ciclo contenido de aprendizaje.

Esta manera de administración es totalmente diferente a la individualidad del administrador de una empresa, dado que los valores, el conocimiento, los compromisos interpersonales, las creencias tendrán su fortaleza en la organización (26).

Nonaka describe que el nacimiento del conocimiento inicia en el individuo, pero se fortalece en el conocimiento a nivel organizacional, en una comunidad de aprendizaje y donde se desarrollan el conocimiento de forma explícita e implícita (26).

Por otro lado, Albert Bandura, propone el valor de los procesos cognitivos sobre la conducta y añade aspectos del aprendizaje conductual y cognitivo,

asimismo, declara que el comportamiento de las personas está influenciado por los factores psicológicos. Además, resalta tres condiciones para que las personas aprendan y moldeen su conducta, tales como, atención, retención y reproducción (27).

Feather sostiene un punto de vista racional respecto a la conducta de los individuos, considerando que el elemento motivacional crucial para obtener una meta es la intencionalidad. En consecuencia, al existir una atención concreta, clara y definida por obtener un logro, incrementa la posibilidad de lograrlo (28).

El conocimiento, al nacer de un componente social, se convierte en un bien muy diverso. Si se debe administrar el conocimiento, se debería gestionar a los integrantes de la comunidad organizacional; de este modo surge el concepto de gestión de las competencias como una responsabilidad de la gestión de recursos humanos, fundamentada en el desempeño laboral y el conocimiento, así como en la interacción de procesos, del cual puede surgir nuevo conocimiento. Dichos postulados son el cimiento filosófico del conocimiento que devenga del presente estudio.

2.3. Marco Teórico Conceptual

El fundamento teórico básico sobre el clima organizacional se desarrolla a partir de los estudios de Lewin en 1939 para este autor el ambiente de trabajo es la imagen percibida por el trabajador y su ambiente de trabajo; por ello la percepción del clima laboral puede afectar el comportamiento del personal de salud, dado que no depende solo de sus cualidades personales para desarrollar un contacto con el personal y las normas establecidas (30). Lickert en 1961 y después Kats y Kahan en 1996 realizaron investigaciones resaltando el contexto humano en una organización, donde abarcaban más allá de la eficacia de la organización y el análisis de resultados, inclusive el impacto sobre los trabajadores (30). Mogregor sostenía que los encargados de las organizaciones crean el clima laboral para los trabajadores, teniendo implicancia en el modo de trabajo, el grado de competencia para la ejecución de tareas (30).

Dentro de los estudiosos de clima organizacional se destacan a nivel mundial: Lewin, Lippitt y White; Halpins y Crofts; Forehand y Gilmer; Litwin y Stringer; Dessler, Hall, Likert, Así mismo Forehand y Gilmer en el enfoque estructuralista, manifiestan una descripción más amplia en la que definen al clima laboral como un conjunto de elementos importantes estables, en el cual el observador del clima le considera como parte de la organización que afecta en la conducta de los trabajadores (31).

El enfoque subjetivo, está representado por Halpin y Crofts que definieron el clima como "la opinión que el trabajador se forma de la organización" (31)

Para el enfoque de síntesis, siendo la descripción más actual desde una perspectiva subjetiva y estructural, los representantes son Litwin y Stringer, para ellos el clima es "el efecto subjetivo percibido del sistema, que forman el estilo informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actividades, las creencias, los valores y la motivación de las personas que trabajan en una organización dada"(31).

De este modo, en concordancia con esta diversidad de enfoques, para fines de este tema, la definición de clima organizacional se podría describir como un entorno donde se exponen las dificultades o facilidades que haya un individuo para mejorar o reducir su desempeño profesional, incluso para el caso de hallar un equilibrio entre ambos (32). En síntesis, se refiere a la percepción que tienen los trabajadores sobre las limitaciones que hay en una organización y el poder de influencia que tienen las estructuras organizativas, elementos externos e internos del trabajo, en el cual pueden facilitar o no el alcance de la calidad de los objetivos estratégicos (32).

Los pioneros en plantear que dentro del clima organizacional hay 09 componentes, fueron Litwin y Stringer, describiendo así la autonomía o responsabilidad en toma de decisiones, estructura, reto, interrelación,

recompensa percibida, la dirección de la organización, el sentido de identidad y los estándares de productividad (32).

Toda institución posee características únicas que la destaca de otras, por lo tanto, es importante al momento de analizar el clima organizacional, indagar las dimensiones que fueron definidas por la OPS/OMS, tales como: retribución, motivación, participación y liderazgo, además considerar la comunicación como una variable de estudio (33).

Este argumento reconoce que la comunicación está dentro de una categoría psicosocial que manifiesta el comportamiento de las relaciones interpersonales, la calidad de información, el compromiso con cada actividad; se considera una variable que debe ser objeto de estudio para entender el clima organizacional, eso si se considera que el trabajo del personal directivo, dado que recibe y transmite información constantemente (34).

El desempeño laboral según Chavenato en 1999, define como el comportamiento del individuo con una relación laboral en la búsqueda de objetivos trazados por la organización, por ello ve conveniente analizar las metas establecidas y crea una estrategia para lograrlos (35).

Milkovich y Boudrem (1994), destacan algunas características individuales, tales como: las habilidades, cualidades, capacidades y necesidades que interactúan con el entorno de trabajo y la organización; donde se desarrollan comportamientos que varía desde lo negativa hasta lo positivo y algunos cambios sin experiencias que surgen en las organizaciones (36).

La Teoría Cognitiva social o Teoría del Aprendizaje Social, hace referencia la certeza que posee el trabajador respecto a su capacidad de hacer una tarea, por lo que, a mayor autoeficacia, mayor la confianza de poder lograr el éxito en el desempeño laboral. Estas teorías de establecer metas y la autoeficacia no ameritan competencia, más bien se complementan. Cuando el directivo dispone objetivos difíciles para sus subordinados, estos demuestran un incremento en la autoeficacia y se proponen metas superiores para su

desempeño individual, esto se presenta en las personas a las que se les permite descubrir mayor confianza en sí mismas.

“Para lograr un desempeño laboral debe haber convicción de un individuo de que es capaz de realizar eficacia se involucran más en sus tareas, a su vez mejoraría su desempeño, incrementando aún más su eficacia” (37).

Romero en el 2002, alegó que existe una relación sobre el desempeño laboral con las metas logradas y el tiempo para lograrlo; considerando que el factor o variable más relevante es el individuo; quiere decir que el recurso humano son los responsables de desarrollar las funciones propias de un puesto (38).

Los recursos humanos, son considerados como piedras angulares dentro de una institución, de ellos depende el grado de calidad con el que el usuario reciba la atención, en base desempeño de los trabajadores y su clima organizacional.

2.4. Definición de términos básicos Clima Organizacional

Se define como un paquete de particularidades del ambiente de trabajo, que son percibidas de forma directa o indirecta por el personal, además ser una fortaleza interviniente en el comportamiento de los mismos (39).

Dimensión liderazgo

Es la intervención que ejecuta un individuo a través de su capacidad de motivar y orientar al resto, orientado en lograr los objetivos trazados de manera satisfactoria, permitiendo lograr los resultados ansiados (40), mientras que la Dirección es el nexo que define los objetivos, los indicadores para las metas, los resultados esperados y los recursos a utilizar.

Por otro lado, existe el estímulo del trabajo en equipo que permite fomentar un entorno de apoyo mutuo, donde la intervención estructurada no es individual sino colectiva, es así que se incluye las habilidades y competencias de los

participantes. Asimismo, desarrolla la habilidad de solución de conflictos ante los diferentes problemas que se presentan en las organizaciones (40).

Dimensión Motivación

La motivación se traduce en el comportamiento y reacción enfocada a la complacencia de los requerimientos necesarios dentro de una organización, implica que el empleado esté informado de las formas de lograr la autorrealización dentro de su trabajo y de este modo comprende la magnitud de su contribución al logro de los objetivos estratégicos. También se fomenta mediante el reconocimiento a cada trabajador por el desempeño de su labor, de este modo se suma la responsabilidad que debe tener el personal sobre su comportamiento y actos, siendo respaldado por el entendimiento de la visión y misión de la organización (41).

Dimensión reciprocidad

Se caracteriza por la interacción entre entregar y recibir algo entre el empleado y la organización. Así como la reciprocidad que hay entre el centro de salud y los integrantes de un equipo, retribución y sentido de pertenecer a la organización. La aplicación se traduce en que el trabajador se compromete, identifica con los valores de la organización, muestra las capacidades y competencias para la resolución de dificultades que presenten en la organización. También se puede entender con el cuidado de los empleados hacia los bienes de la organización, tales como instrumentos, equipos, insumos, infraestructura. Se puede entender como reciprocidad al procedimiento de retribución de la organización para con sus empleados, a través de cursos, agradecimientos, talleres (42).

Definición de desempeño laboral

El desempeño laboral se define como la capacidad de expresar sus destrezas y habilidades alcanzadas, en la que interactúan la experiencia, actitudes, conocimientos, motivaciones, habilidades, emociones, valores, características

individuales para obtener los objetivos esperados, en concordancia a los requisitos productivos y técnicos de la unidad de servicio, de salud (43).

En el ámbito de las organizaciones del estado es la competencia triunfal de una actividad, no se encuentra definido y exclusivamente por componentes financieros, sino también de considerar una visión integral relacionada al comportamiento, el acatamiento de las resoluciones de la misma manera logrando los objetivos trazados ya sea personal u organizacional, en varias oportunidades se integran con componentes gubernamentales y no gubernamentales, sociales y políticos propios de la responsabilidad. Por consecuencia el acercamiento hacia la investigación de la competencia en las instituciones estatales (43)

Según los funcionarios del Minsa, señalan que este acceso al desempeño se centra en componentes más similares de los trabajadores y de los atributos más amplio en cuanto a su dedicación y la conducta en lo laboral. Los caracteres son determinados en forma continua y general donde permite su empeño en múltiples ambientes. (44)

Dimensiones de desempeño laboral

Dimensión Asistencia y puntualidad

Es la capacidad de alcanzar los resultados en el tiempo establecido, tal como fue solicitado el trabajo. Asimismo, hace referencia a las características intrínsecas como tacto, amabilidad, respeto, accesibilidad, cooperación dentro del servicio con sus compañeros y superiores (12).

Dimensión de respeto y responsabilidad

Es la capacidad de alcanzar los resultados en el tiempo establecido, tal como fue solicitado el trabajo. Asimismo, hace referencia a las características intrínsecas como tacto, amabilidad, respeto, accesibilidad, cooperación dentro del servicio con sus compañeros y superiores (12).

Dimensión Trabajo en equipo

Es un conjunto de individuos que comparten objetivos similares o iguales; por ello es importante considerar que los resultados de un trabajo pueden mejorar si se establece contacto directo con los usuarios de prestación de servicio, o si están incluidos en algún equipo que valore la calidad del mismo. A medida que los trabajadores pertenecen y satisfacen un conjunto de necesidades de un esquema que posee un sistema estable de interacciones, dan pie a un equipo de trabajo (38).

Gómez, indica que a partir de los años 1950 nuevo concepto de Según Robbins y Finley, se debe tomar con seriedad dentro de una organización al trabajo en equipo, dado que por la complejidad de las relaciones interpersonales amerita que se administre correctamente. Si los equipos se crean con los ingredientes alineados a los objetivos de la organización, los logros serán de calidad y existirá un buen clima laboral, en consecuencia, los profesionales tendrán un sentido de pertenencia a la organización (39).

Además, OMS, el equipo de salud se describe como una “Asociación no jerarquizada de personas, con diferentes disciplinas y profesionales, con un objetivo común, que es el proveer en cualquier ámbito a los pacientes y familias la atención más integral de salud posible” (40)

Dimensión Productividad en el trabajo

Es un conjunto de individuos que comparten objetivos similares o iguales; por ello es importante considerar que los resultados de un trabajo pueden mejorar si se establece contacto directo con los usuarios de prestación de servicio, o si están incluidos en algún equipo que valore la calidad del mismo. A medida que los trabajadores pertenecen y satisfacen un conjunto de necesidades de un esquema que posee un sistema estable de interacciones, dan pie a un equipo de trabajo (38).

Gómez, indica que a partir de los años 1950 nuevo concepto de Según Robbins y Finley, se debe tomar con seriedad dentro de una organización al trabajo en equipo, dado que por la complejidad de las relaciones interpersonales amerita que se administre correctamente. Si los equipos se

crean con los ingredientes alineados a los objetivos de la organización, los logros serán de calidad y existirá un buen clima laboral, en consecuencia, los profesionales tendrán un sentido de pertenencia a la organización (39).

Además, OMS, el equipo de salud se describe como una “Asociación no jerarquizada de personas, con diferentes disciplinas y profesionales, con un objetivo común, que es el proveer en cualquier ámbito a los pacientes y familias la atención más integral de salud posible” (40)

III. HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis General y

específicas Hipótesis general

Ha: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en las licenciadas de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Alberto L. Barton Thompson.

Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en las licenciadas de enfermería que labora en el servicio de emergencias del Hospital Alberto L. Barton Thompson.

Hipótesis específica 1

H_a: Existe Relación significativa entre la dimensión Liderazgo y el desempeño Laboral en los licenciados de enfermería que laboran en el servicio de emergencias del Hospital Alberto L. Barton Thompson.

H₀: No Existe Relación significativa entre la dimensión Liderazgo y el desempeño Laboral en los licenciados de enfermería que laboran en el servicio de emergencias del Hospital Alberto L. Barton Thompson.

Hipótesis específica 2

H_a: Existe Relación significativa entre la dimensión motivación y el desempeño Laboral en los licenciados de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital Alberto L. Barton Thompson.

H₀: No existe Relación significativa entre la dimensión motivación y el desempeño Laboral en los licenciados de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital Alberto L. Barton Thompson.

Hipótesis específica 3

H_a: Existe Relación significativa entre la dimensión reciprocidad y el desempeño Laboral en los licenciados de enfermería que laboran en el servicio de emergencias del Hospital Alberto L. Thompson.

H₀: No existe Relación significativa entre la dimensión reciprocidad y el desempeño Laboral en los licenciados de enfermería que laboran en el servicio de emergencias del Hospital Alberto L. Barton Thompson.

3.2. Definición Conceptual de Variables

Variable 1: Clima Organizacional Según Hall en 1966 sostuvo que:

El clima institucional se define como un conjunto de características del entorno de trabajo, directa o indirectamente recibidas por los personales, que se supone que son una fortaleza que interviene en el comportamiento de ellos.

(30)

Variable 2: Desempeño laboral El desempeño laboral son las actividades y funciones que desarrollan los trabajadores de una organización determinada en los diferentes centros de trabajo.

3.2.1 Operacionalización de Variables

Operacionalización de Variable Clima organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones y tipo de variable	indicadores	Ítems	Escala de medición
V1: Clima organizacional	Es un factor importante en la organización que influye en el desarrollo del personal, incrementando su capacitación, incrementando el rendimiento laboral.	Serán las respuestas que se obtuvieron al aplicar el instrumento escala Lickert con 10 preguntas que midan las dimensiones liderazgo, motivación y reciprocidad con respuestas de muy bueno (5 puntos), bueno (4 puntos), regular (3puntos), malo (2 puntos) y muy malo (1 punto)	Liderazgo (variable cuantitativa)	<ul style="list-style-type: none"> ● Dirección ● Toma de decisión ● Resolución de problema ● Conocimiento del objetivo 	1 2 3 4	Nominal ● Alto ● Medio ● Bajo
			Motivación (variable cuantitativa)	<ul style="list-style-type: none"> ● Estímulo ● Condiciones de trabajo ● Realización personal 	5 6 7	Nominal ● Alto ● Medio ● Bajo
			Reciprocidad (variable cuantitativa)	<ul style="list-style-type: none"> ● Aplicación al trabajo ● Retribución ● Equidad 	8 9 10	Nominal. ● Alto ● Medio ● Bajo

Operacionalización de Variable Desempeño Laboral

Variable / Tipo	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones y tipo de variable	indicadores	Ítems	Escala de medición
V2: Desempeño o Laboral	Las cualidades, necesidades y capacidades de cada persona que interactúa con la naturaleza de trabajar y con el establecimiento	Son las respuestas que se obtuvieron de las licenciadas de enfermería al aplicar el cuestionario de 10 items en las dimensiones: asistencia y puntualidad, respeto y responsabilidad, trabajo en equipo y productividad Con valores de: Muy bueno: 5 puntos bueno: 4 puntos Regular: 3 Puntos Malo: 2 punto Muy malo: 1 punto	Asistencia y puntualidad. (variable cuantitativa)	<ul style="list-style-type: none"> ● Cumplimiento de horarios ● Asistencia a reuniones de servicio ● Ausentismo laboral 	11 12 13	<ul style="list-style-type: none"> ● Alto ● Medio ● Bajo
			Respeto y responsabilidad. (variable cuantitativa)	<ul style="list-style-type: none"> ● Cumplimiento de políticas ● Acatamiento de órdenes ● Medidas de bioseguridad 	14 15 16	Nominal <ul style="list-style-type: none"> ● Alto ● Medio ● Bajo
			Trabajo en equipo (variable cuantitativa)	<ul style="list-style-type: none"> ● Relaciones personales ● Identificación y cooperación 	17 18	Nominal <ul style="list-style-type: none"> ● Alto ● Medio ● Bajo
			Productividad (variable cuantitativa)	<ul style="list-style-type: none"> ● Cumplimiento de objetivos ● Cumplimiento de tareas 	19 20	Nominal <ul style="list-style-type: none"> ● Alto ● Medio ● Bajo

IV. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

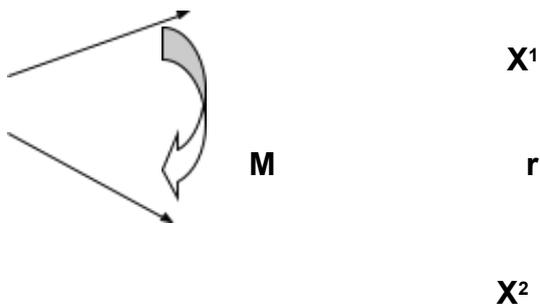
De acuerdo a la naturaleza del problema

4.1. Tipo y diseño de la investigación Tipo de estudio

El estudio es descriptivo correlacional entre las variables Clima Organizacional y desempeño laboral, Los estudios correlacionales tienen “como propósito conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular (44)

Diseño

El diseño de la investigación es no experimental porque no se manipularán las variables, así mismo será prospectivo de corte transversal, ya que se recogerá la información en un tiempo y espacio definido.



M = Muestra

X₁ = Clima

Organizacional X₂ =

desempeño Laboral

r = Grado de relación entre ambas variables

4.2. Método de investigación

El método es deductivo porque parte de lo general para llegar a lo específico de las variables de estudio utilizando el razonamiento lógico del comportamiento de las variables.

4.3. Población y muestra Población

La población estuvo constituida por las 90 licenciadas de enfermería que laboran en el servicio de emergencias del Hospital Alberto L. Barton Thompson

Muestra

Para obtener el tamaño de la muestra se aplicó la fórmula de población conocida o población finita por conveniencia:

$$n = \frac{z^2 p_e q_e}{E^2}$$

Si se conoce N, continuar :

$$n_f = \frac{n}{1 + \frac{n}{N}}$$

Donde:

Z = nivel de confianza

P= porcentaje de la población que tiene el atributo deseado

q= porcentaje de la población que no tiene el atributo deseado =1-p

N= Tamaño de la población (se conoce puesto que es finito)

e= de estimación máximo aceptado

n= tamaño de la muestra

Ingreso de datos

Z =	1.96 = 95%
P =	0.7
q =	0.3
N =	90
e =	0,05

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.70) (0.30)}{(0.05)^2}$$

$$n = \frac{(3.8416) (0.21)}{0.0025}$$

$$n = \frac{0.806736}{0.0025}$$

$$n = 322.6944 \text{ licenciadas}$$

$$N_f = 322.6944 / 1 + (322.6944 / 90)$$

$$N_f = 322.6944 / 3.5855 = 89 \text{ Licenciados}$$

Criterios de inclusión

1. Licenciados de enfermería que acepten participar voluntariamente previo consentimiento informado.
2. Licenciados de enfermería que laboran en el servicio de emergencias del hospital Alberto L. Barton Thompson.
3. Licenciados de enfermería que laboran más de seis meses en el servicio de emergencia.

Criterios de exclusión

1. Licenciados en vacaciones, permiso o licencia por comorbilidad
2. Licenciados de enfermería que no laboran en el servicio de emergencias.
3. Licenciados que manifiestan explícitamente su decisión de no participar del estudio

4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado

El estudio se realizó en el Hospital Alberto L. Barton Thompson un Hospital ubicado en la provincia constitucional del Callao, hospital nivel II -2 que ofrece atención de prevención, hospitalización, emergencia, consulta ambulatoria y procesos de ayuda diagnóstica.

Se realizaron las coordinaciones respectivas con las autoridades del hospital, área de investigación, así como del departamento de enfermería y las jefaturas de servicio de emergencias donde laboran 90 licenciados de enfermería, el instrumento fue aplicado en turnos libres y con quienes deseen colaborar con el estudio, firmarán consentimiento informado, en el mes de abril 2021, para la recolección de datos se tendrá 20 minutos de duración.

4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

La técnica que se empleo fue la encuesta y el instrumento un cuestionario de 20 items diseñado por Huaranga Ramirez Violeta Ynes en el año 2016 en la tesis para optar el grado académico de Maestro en gestión de los servicios de salud

Clima organizacional y desempeño laboral del personal del centro materno infantil José Gálvez, Villa María del Triunfo con una confiabilidad de alfa de Cronbach de 0.8. el cual ha sido modificado por las autoras de la presente investigación desde los ítems 10 al 20 en la variable desempeño laboral

Para la prueba de confiabilidad se sometió a prueba piloto validando con Alfa de Cronbach $\alpha = 0.79$ para Clima organizacional y $\alpha = 0.79$ para desempeño laboral α (alfa) es mayor que 0.60 según Harry Garret (ANEXO 3), los valores que superan a 0.60 indica que el instrumento es confiable.

Para la presente investigación el instrumento fue sometido a validez por el coeficiente V de Aiken con un valor de 0.96 por lo que se considera ambos instrumentos con validación de excelente (ANEXO 7).

El cuestionario de las variables como clima organizacional y desempeño laboral, en formulario Google, Tienen un encabezado en la parte superior izquierda indicando el logotipo de la universidad en la parte superior central el título y el sitio donde se aplicará; Tiene una serie de preguntas socio demográficas, consta de 20 preguntas según la escala de Lickert de respuestas muy bueno, bueno, regular y mala, La variable Clima Organizacional con las dimensiones liderazgo del 1 al 4, motivación del 5 al 7, y reciprocidad del 8 al 10; la variable desempeño laboral con las dimensiones; asistencia y puntualidad del 11 al 13, respeto y responsabilidad del 14 al 16, trabajo en equipo del 17 al 18 y productividad del 19 al 20 (ANEXO 4)

4.6. Análisis y recolección de datos

Se solicitó autorización en el área de investigaciones en coordinación con el departamento de enfermería de la institución para la aplicación del instrumento; se realizó la presentación del instrumento y objetivos del estudio a los licenciados de enfermería solicitando su apoyo voluntario para el llenado del cuestionario.

El cuestionario se realizó en Google Forms y se consideró aproximadamente de 20 a 30 minutos para el llenado, previa autorización del consentimiento informado y fue aplicado en los días libres de sus turnos de trabajo.

El análisis de la información se realizó con el programa estadístico SPSS.

Versión 26 Se organizaron los datos en tablas para crear una base de datos en

este tipo de software (SPSS) versión 26; los resultados serán presentados en tablas de frecuencias y gráficos correspondientes, para ser analizados e interpretados.

Finalmente, para el análisis de los resultados se realizará mediante el uso de correlación estadística de Sperman.

Para la medición de la variable Clima Organizacional se realizó mediante Estaninos (Anexo 5)

CATEGORIA	LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR
MALO	10	36
REGULAR	37	43
BUENO	44	50

Para la medición de la variable desempeño laboral se realizó mediante Estaninos (Anexo 6)

CATEGORIA	LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR
BAJO	10	33
MEDIO	34	39
ALTO	40	50

V. RESULTADOS

5.1. Análisis descriptivo

La investigación no tiene resultados descriptivos

5.2. Análisis inferencial

Tabla 1 Relación entre clima organizacional y desempeño laboral de Licenciados de Enfermería del servicio de emergencia del hospital Alberto L. Barton Thompson.

			Clima Laboral	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,356**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	89	89
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación		,356**
		Sig. (bilateral)		,001
		N		89

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

Fuente cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral 2021

Interpretación: Según la Prueba se obtuvo p-valor de $0.001 < 0,05$ existe relación significativa entre las dos variables.

Tabla 2 Relación entre liderazgo y desempeño laboral de Licenciados de Enfermería del servicio de emergencia del hospital Alberto L. Barton Thompson.

Liderazgo Desempeño

Fuente cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral 2021

Interpretación: según la Prueba se obtuvo p-valor de $0.469 < 0$, no existe relación significativa entre las dos variables.

Tabla 3 Relación entre motivación y desempeño laboral de Licenciados de Enfermería del servicio de emergencia del hospital Alberto L. Barton Thompson.

Motivación Desempeño

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

Fuente cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral 2021

Interpretación: según la Prueba se obtuvo p-valor de $0.045 < 0,05$ existe relación significativa entre las dos variables.

Tabla 4 Relación entre reciprocidad y desempeño laboral de Licenciados de Enfermería del servicio de emergencia del hospital Alberto L. Barton Thompson.

			Reciprocidad	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Reciprocidad	Coefficiente de correlación	1,000	,699**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	89	89
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación		,699**
		Sig. (bilateral)		1,000
				,000
		N		89
				89

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

Fuente cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral 2021

Interpretación: según la Prueba se obtuvo p-valor de $0.0001 < 0,05$ existe relación significativa entre las dos variables.

VI DISCUSION DE RESULTADOS

6.1. Contrastación y demostración de las hipótesis con los resultados.

En el estudio se confirma estadísticamente la hipótesis general planteada, es decir, existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño

laboral en los licenciados de enfermería en el servicio de emergencias Hospital Alberto L. Barton Thompson ($Rho= 0,356$; $p<0,01$).

Asimismo, respecto a la primera hipótesis específica, podemos observar que no existe relación entre la dimensión liderazgo y el desempeño Laboral en los licenciados de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital Alberto L. Barton Thompson ($Rho=-0,078$; $p>0,05$). Mientras que, en segunda hipótesis específica, se muestra que existe relación significativa entre la dimensión motivación y el desempeño Laboral en el servicio de emergencia del Hospital Alberto L. Barton Thompson ($Rho=0,391$; $p<0,05$).

Finalmente, en relación con la tercera hipótesis específica, se evidencia una relación directa y significativa entre la dimensión reciprocidad y el desempeño laboral en los licenciados de enfermería en el servicio de emergencias del Hospital Alberto L. Barton Thompson ($Rho=0,699$; $p<0,01$).

6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares.

El objetivo general de esta investigación fue identificar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los licenciados de enfermería del servicio de emergencias en el Hospital Alberto L. Barton Thompson 2021, encontrando que, el clima organizacional se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral ($Rho= 0,356$; $p<0,01$). Estos resultados discrepan con los hallazgos de Rojas (2017), quien muestra que no existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los enfermeros (18); esto se debería a que el clima organizacional presenta diversos componentes además de las dimensiones estudiadas, que se asocian con la satisfacción laboral, la cual está directamente relacionada con el incremento del desempeño laboral (10)(15).

El clima organizacional contempla múltiples componentes, como la toma de decisiones, las recompensas, entre otros (32); parámetros relacionados con la satisfacción laboral, que según Espinoza y Paredes (2020), se relaciona más con factores intrínsecos que con extrínsecos (9). Los salarios y recompensas por lo general no son tan valorados por el personal de salud, como sí lo son las oportunidades de crecimiento laboral, la capacidad de tomar decisiones, la

comunicación, el ambiente de trabajo, el logro de objetivos, etc.

En cuanto a las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral, podemos verificar que el clima organizacional en su dimensión liderazgo, no se relaciona con el desempeño laboral ($Rho=-0,078$; $p>0,05$). Aún cuando diversas investigaciones consideran que el liderazgo está ligado a un mayor desempeño laboral, de acuerdo con Sánchez (2019), cuando la percepción del trabajador considera que el clima organizacional no es óptimo y que requiere mejorar (61%), al igual que el liderazgo, es importante primero identificar y atender aquellos factores que obstaculizan el desarrollo de la satisfacción laboral (15); puesto que, a mayor satisfacción mejor desempeño laboral. Un componente importante en la satisfacción de un enfermero es la capacidad de tomar decisiones, cuanto mayor sea su capacidad, mejor liderazgo ejercerá en el desempeño de sus funciones (9).

Por otro lado, la dimensión motivación, si presenta una relación directa y significativa con el desempeño laboral ($Rho=0,391$; $p<0,05$). Resultados que difieren con los de Rojas (2017), quien muestra que la motivación del enfermero no se relaciona con el desempeño laboral, desempeño que es percibido por la mayoría como muy bueno (18), y es que según Aleman (2017), se requiere de un mayor grado de satisfacción laboral asociado al desarrollo personal, identidad en la tarea, autonomía en el desempeño y el ambiente de trabajo (11), para que el personal realice su labor satisfactoriamente y de esta manera, su comportamiento se oriente a mejorar su desempeño laboral (10)(12).

Gran parte de los antecedentes consultados muestran que la desmotivación es un grave problema que afecta el desempeño laboral, y entre los factores que incrementan la desmotivación se tienen la falta de capacitación, la mala comunicación y las relaciones interpersonales. Así, al relacionar el clima organizacional en su dimensión reciprocidad se comprobó que esta presenta una relación directa y significativa con el desempeño laboral en los licenciados de enfermería en el servicio de emergencias del Hospital Alberto L. Barton Thompson ($Rho=0,699$; $p<0,01$). Estadísticas similares a las encontradas por Ángel y Fernández (2017), quienes consideran que las relaciones interpersonales, el sentido de pertinencia, la reciprocidad, la disponibilidad de

recursos y los valores compartidos se relacionan positivamente con la

satisfacción y el desempeño laboral (10). Los enfermeros brindan sus cuidados de forma integral y humana, por lo que, buscan que se les reconozca por la labor que realizan, así como tener oportunidades de crecimiento, capacitación, autonomía y condiciones mínimas de trabajo para mantener la calidad y calidez en el cumplimiento de sus funciones.

En general, las actitudes del personal de salud son buenas y no se asocian con el salario o los incentivos laborales materiales (11), por el contrario, las actitudes de un enfermero están asociadas a la motivación, la cual se relaciona principalmente con una buena comunicación, capacitación permanente, ambiente laboral óptimo, etc. (12)(13); elementos esenciales para incrementar la satisfacción laboral, y esta a su vez mejora el desempeño laboral (14)(15)(17).

6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes

La investigación se desarrolló considerando las normas internacionales del estilo Vancouver, se respetó la autoría de la bibliografía revisada y se citó como referentes del estudio. Asimismo, se cumplió con los principios éticos de autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia; antes de la recolección de datos se solicitó autorización a la institución de salud y a la unidad de emergencia para aplicar el instrumento, se presentó un consentimiento informado a los profesionales que decidieron participar voluntariamente en el estudio y se aseguró en todo momento veracidad, confidencialidad, objetividad y autenticidad de la información recabada.

CONCLUSIONES

Se obtuvo un Rho de Spearman = 0,356 y se puede concluir que hay relación baja pero significativa dentro de las variables de clima organizacional y el desempeño laboral en las enfermeras licenciadas que labora en el servicio de emergencias del Hospital Alberto L. Barton Thompson.

Se obtuvo un Rho de Spearman = - 0,078 y se puede concluir que no presenta relación significativa e la dimensión Liderazgo y el desempeño Laboral en las enfermeras licenciadas que laboran en el servicio de emergencias del Hospital Alberto L. Barton Thompson

Se obtuvo un Rho de Spearman = 0,391 y se puede finalizar afirmando que hay relación significativa entre la dimensión motivación y el desempeño Laboral en los licenciados de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital Alberto L. Barton Thompson.

Se obtuvo un Rho de Spearman = 0,699 y se puede concluir que existe una buena relación significativa entre la dimensión reciprocidad y el desempeño Laboral en los licenciados de enfermería que laboran en el servicio de emergencias del Hospital Alberto L. Thompson

RECOMENDACIONES

1. Mejorar el clima organizacional en la institución a través de capacitaciones donde se traten temas relacionados a liderazgo, trabajo en equipo, respeto y responsabilidad.
2. Fortalecer el liderazgo capacitante de las jefaturas de servicio de enfermería de manera tal que las enfermeras asistenciales se vean influenciadas en forma positiva para realizar bien el trabajo así alcanzar metas propuestas al logro de los objetivos institucionales.
3. Fortalecer las habilidades blandas en relación a trabajo en equipo y la reciprocidad que debe haber entre compañeros con la motivación para realizar bien el trabajo encomendado para que se vea reflejado en el cuidado humanizado libre de riesgo.
4. Fomentar en las autoridades a fortalecer el clima organizacional motivacional a través de talleres de coaching, con el fin de conseguir que las licenciadas de enfermería trabajen en equipo, motivadas con todos los grupos ocupacionales con el fin de mejorar en forma gradual el desempeño laboral de las enfermeras debido a que se encuentran desempeñando su labor en un buen clima organizacional.
5. Promover a las autoridades a mejorar el clima organizacional mediante capacitaciones en relación al desarrollo de habilidades blandas en función del liderazgo mejorando de esa forma la satisfacción laboral en las licenciadas de enfermería del Hospital Alberto L. Barton Thompson.

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

1. Organización Panamericana de la Salud y la Organización Mundial de la Salud OPS/OMS. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/4289>
2. Cifuentes R. & Gustavo M. Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención. Rev. av.enferm [Revista en línea] 2014 [Citado el 19 de abril 2019] XXXII (2): 217-227, 2014. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v32n2/v32n2a05.pdf>
3. Velázquez Hernández SM. Clima organizacional y satisfacción laboral de los empleados de Hitachi Chemical, en Montemorelos, Nuevo León, México. 2015.
4. Corbala M. Clima organizacional de enfermería en los hospitales regionales del Instituto de Previsión Social. Rev Mem. Inst. Investig. Cienc. Salud, [Revista en línea] 2013 [Citado el 01 de enero 2022] Vol. 11(2) Diciembre 2013: 41-54. Disponible en: <http://scielo.iics.una.py/pdf/iics/v11n2/v11n2a06.pdf>
5. Charry Condor, Héctor Omar. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. Comuni@cción, 9(1), 25-34. Recuperado en 24 de febrero de 2022, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003&lng=es&tlng=es.
6. Espinosa Carbajal Carmen. Clima organizacional y desempeño laboral en el hospital de Huaral enferm [Tesis Maestría] 2019 [Citado el 19 de abril 2019] Universidad Nacional Cesar Vallejo. Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13226/Espinoza>.
7. Huaranga Ramírez Violeta Ynes Clima organizacional y desempeño laboral del personal del centro materno infantil José Gálvez, Villa María del Triunfo [Tesis Maestría] 2017 [Citado el 19 de abril 2019] Universidad Nacional Cesar Vallejo. Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8824/>(consultado
8. Rivera Ruiz, Rosario Natalia. Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el personal de toma de muestra en Laboratorio Clínico del

Hospital Nacional Dos de Mayo [Tesis Maestría] 2016 [Citado el 19 de

abril 2019] Universidad Nacional Cesar Vallejo. Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22718/Rivera>

9. ESPINOZA FLOREZ Xhamilet y PAREDES CHIG Elizabeth (2020). Tesis magistral. Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Victor Antonio Moreno Mosquera, Ecuador. [Tesis Maestría] 2020 [Citado el 17 de febrero 2020] Pontificia universidad Católica del Ecuador. Disponible en:
<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/18924/Disertaci%C3%B3n-%20Trabajo%20de%20Titulaci%C3%B3n-%20Lisseth%20Espinoza-%20Jhoanna%20Paredes%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
10. Santes-Bastián M.C., Fernández-Sánchez H., Zepeta-Hernández D.. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enferm. univ* [revista en la Internet]. 2020 Sep [citado 2022 Feb 17] ; 17(3): 273-283. Disponible en:
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632020000300273&lng=es. Epub 15-Nov-2021. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>.
11. Alemán Jarquín Carlos. Satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la sala de Neonatología del hospital Dr. Alejandro Dávila, Nicaragua. [Tesis Maestría]. 2017 Sep [citado 2022 Feb 17] Universidad Nacional de Nicaragua. Disponible en: <https://repositorio.unan.edu.ni/7917/1/t960.pdf>
12. Quimis R. Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Dr. Gustavo Domínguez en la provincia de Santo Domingo de los TSACHILAS [Tesis de Maestría]. Ecuador: Universidad Regional Autónoma de los Andes. Facultad de Ciencias Médicas, 2017 [Acceso el 09 de setiembre del 2019]. Disponible en:

<http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/7964/1/PIUAMSS008-2018.pdf>

13. Carballo Chiñas Angel, Alvarez Romeo, Avalos García María. Percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal operativo federal del programa Caravanas de la Salud en

Tabasco, México. [Revista en línea]. 2017 Sep [citado 2022 Feb 17] 2017;21 (59): 43-52. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/236398237.pdf>

14. Padilla Montes Felicita. Clima organizacional con la satisfacción laboral del personal profesional de enfermería del Hospital San José del Callao, Perú. [Tesis Maestría]. 2020 [citado 2022 Feb 17] Universidad Nacional del Callao. Disponible

en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5076>

15. SANCHEZ VILLALOBOS K. Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Red de servicios de Salud Chota, Perú. [Tesis Maestría]. 2019 [citado 2022 Feb 17] Universidad Nacional de Cajamarca. Disponible

en:

<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/3255/%E2%80%9CCLIMA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20SATISFACCION%20LABORAL%20EN%20LOS%20TRABAJADORES%20DE%20LA%20RED%20DE%20SERVICIOS%20DE%20SALUD%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

16. Cueva Santillan Reyna y Ponce Escalante Maritza (2019) Tesis “Clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Perú. [Tesis Maestría]. 2019 [citado 2022 Feb 17] Universidad Nacional del Callao. Disponible

en:

http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3581/PONCE%20Y%20CUEVA_TESIS_POSGRADO_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

17. Serafin Guerrero Félix. Clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores en la “Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto de la PNP, Peru. [Tesis Maestría]. 2017 [citado 2022 Feb 17] Universidad Cesar Vallejo. Disponible

en:

<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22092/Ser>

af%C3%ADn_GFS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

18. Rojas Aliaga, Mysoline, (2017) Tesis Magistral. Clima organizacional y desempeño del enfermero(a) en Centro Quirúrgico de dos instituciones de salud de Lima, Perú. [Tesis Maestría]. 2017 [citado 2022 Feb 17]

Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
Disponible <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7394>

19. Secreto Pérez Alina María. Caracterización del Sistema de Gestión en Atención Primaria de Salud*. Rev. Cubana Salud Pública [Internet]. diciembre de 2009 [citado el 24 de febrero de 2022]; 35 (4): 78-109. Disponible en:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-3466200900400009&lng=en.
20. Mayol Marcó, Diógenes D., Taylor, cien años después. Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura [Internet]. 2013;XIX(2):195-209. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36430103010>
21. Bernal González, Idolina, Pedraza Melo, Norma Angélica, Sánchez Limón, Mónica Lorena, El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. Estudios Gerenciales [Internet]. 2015;31(134):8-19. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21233043002>
22. Cabrera Cortés Irlia A. El procesamiento humano de la información: en busca de una explicación. ACIMED [Internet]. 2003 Dic [citado 2022 Feb 24] ; 11(6). Disponible en:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-9435200300600006&lng=es.
23. Mendoza de Ferrer, Hermelinda. Modernismo y postmodernismo, hacia la construcción de un liderazgo antropocéntrico. Revista Venezolana de Gerencia, Maracaibo, v. 13, n. 44, p. 637-654, dic. 2008. Disponible en <http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842008000400008&lng=es&nrm=iso>. accedido en 24 feb. 2022.
24. Salgado Levano, Ana Cecilia. Investigación cualitativa: diseños, evaluación del rigor metodológico y retos. liber., Lima, v. 13, n. 13, p. 71-78, 2007 . Disponible en <http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-482

7 2007000100009&lng=es&nrm=iso>. accedido en 24 feb. 2022.

25.del Río Cortina, Jorge, Santisteban Roja, Diego Fernando,
PERSPECTIVAS DEL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL COMO

- CATALIZADOR DE ESCENARIOS COMPETITIVOS. Revista Ciencias Estratégicas [Internet]. 2011;19(26):247-266. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=151322415008>
26. Pérez Rodríguez Yudith, Coutín Domínguez Adrián. La gestión del conocimiento: un nuevo enfoque en la gestión empresarial. ACIMED [Internet]. 2005 Dic [citado 2022 Feb 24] ; 13(6). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-9435200500600004&lng=es.
27. Aristizábal Hoyos, Gladis Patricia, Marlene Blanco Borjas, Dolly, Sánchez Ramos, Araceli, Ostiguín Meléndez, Rosa María, El modelo de promoción de la salud de Nola Pender. Una reflexión en torno a su comprensión. Enfermería Universitaria [Internet]. 2011;8(4):16-23. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=358741840003>
28. Feather NT. Expectations and actions: Expectancy-value models in psychology. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc. 1982. Disponible en: https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=c2BCEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&ots=-xn9bOSSZv&sig=T0e8JyHkX6XETIGrmuYSaV9w8sU&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
29. Trejo MF. Aplicación del modelo de Nola Pender a un adolescente con sedentarismo. Enf. Neurológica, 2010. 9(1):39-44. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2011.4.248>
30. Fernández Aguerre, Tabaré, Clima organizacional en las escuelas: Un enfoque comparativo para México y Uruguay. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación [Internet]. 2004;2(2):43-68. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55120205>
31. Segredo Pérez, Alina María, Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. Revista Cubana de Salud Pública [Internet]. 2013;39(2):385-393. Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21430556017>

32. Pérez Perea L, Soler Cárdenas SF, Díaz Hernández L. Ambiente Laboral en los policlínicos universitarios. Educación Médica Superior.

2009 [citado 9 Mar 2010];23 (2). Disponible en:

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-2141200900200004&lng=es&nrm=iso&tlng=es

33. Gómez, Diana Marcela, & Prowesk, Kewy Sarsosa. (2011). Características de la cultura organizacional y comunicación interna en una comercializadora de lácteos de Cali. *Pensamiento Psicológico*, 9(17), 57-68. Retrieved February 24, 2022, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89612011000200006&lng=en&tlng=es.
34. Queipo, Beatriz, Useche, María Cristina, El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del Ambulatorio la Victoria. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)* [Internet]. 2002;VIII(3):486-496. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28080308>
35. Chiavenato Administración de recursos humanos. Colombia: McGrawHill..2002.
36. Chiavenato. Administración de recursos humanos. Mexico: McGrawHill. 2007
37. Romero. Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal. [Internet]. diciembre de 2002 [citado el 24 de febrero de 2022]; 35 (4): 78-109. Disponible en: <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf>
38. Domínguez Santiago, Mildred. (2008). Factores determinantes en la gestión de recursos humanos en empresas de servicios que incorporan de manera sistemática nuevas tecnologías: Un estudio de caso en la comunidad valenciana. *Pensamiento & Gestión*, (24), 88-131. Retrieved February 24, 2022, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762

008000100005&lng=en&tlng=es.

39. Sotelo Asef, Jesús Guillermo, Figueroa González, Ernesto Geovani, El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. RIDE Revista

- Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo [Internet]. 2017;8(15): . Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=498154006021>
40. Preciado Hoyos, Angela, Monsalve Gómez, María Fernanda, El liderazgo en la gestión de la empresa informativa. Revista Ciencias Estratégicas [Internet]. 2008;16(19):79-96. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=151312831006>
41. Allen Norman Ana Marilyn, Flores Sandí Grettchen. Análisis de la motivación del recurso humano: comparación entre los servicios de cirugía del Hospital Dr. Calderón Guardia y patología forense del Organismo de Investigación Judicial. Med. leg. Costa Rica [Internet]. 1998 Dec [cited 2022 Feb 16] ; 15(1-2): 11-17. Disponible en: http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00151998000200006&lng=en.
42. Goyzueía Rivera, Samuel Israel, Modelo de gestión para las empresas familiares con perspectivas de crecimiento y sostenibilidad. perspectivas [Internet]. 2013; (31):87-132. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425941261003>
43. Chiang Vega, María Margarita, Salazar Botello, C. Mauricio, Huerta Rivera, Patricia Carolina, Núñez Partido, Antonio. Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (instituciones públicas) desarrollo, adaptación y v validación de instrumentos. Universum. Revista de Humanidades y Ciencias Sociales [Internet]. 2008;2(23):66-85. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65027765004>
44. Díaz-Narváez, Víctor Patricio, Calzadilla Núñez, Aracelis, *Artículos científicos, tipos de investigación y productividad científica en las Ciencias de la Salud*. Revista Ciencias de la Salud [Internet]. 2016;14(1):115-121. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56243931011>

45. García Solarte, Mónica, Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Cuadernos de Administración [Revista en

linea]. 2009; (42):43-61. Recuperado
de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia relación entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Es cal a de m edi ció n
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los licenciados de enfermería del servicio de emergencias en el Hospital Alberto L. Barton Thompson 2021?</p>	<p>Objetivo general Identificar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los licenciados de enfermería del servicio de emergencias en el Hospital Alberto L. Barton Thompson 2021</p>	<p>Hipótesis general (Ha) Existe Relación Significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los licenciados de enfermería en el servicio de emergencias Hospital Alberto L. Barton Thompson.</p> <p>Hipótesis nula (Ho) No Existe Relación Significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los licenciados de enfermería en el servicio de emergencias del Hospital Alberto L. Barton Thompson.</p> <p>Hipótesis específica 1</p>	<p>Variable 1 Clima organizacional</p>	Liderazgo	<p>Dirección</p> <p>Toma de decisiones</p> <p>Resolución de problemas</p> <p>Conocimiento del objetivo</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p>	<p>No min al Mu y Bu en o 5 Bu en o 4 Re gul</p>

<p>Problema específico 1</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión de liderazgo y el desempeño laboral en los licenciados de enfermería del servicio de emergencias en el Hospital Alberto L. Barton Thompson 2021?</p>	<p>Objetivo específico 1</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión liderazgo y el desempeño laboral en los licenciados de enfermería en el servicio de emergencias del Hospital Alberto L. Barton Thompson 2021.</p>	<p>H_a = Existe Relación significativa entre la dimensión Liderazgo y el desempeño Laboral en los licenciados de enfermería que laboran en el servicio de emergencias del Hospital Alberto L. Barton Thompson</p> <p>H₀= No Existe Relación significativa entre la dimensión Liderazgo y el desempeño Laboral en los licenciados de enfermería que laboran en el servicio de emergencias de Hospital Alberto L. Barton Thompson</p>					ar 3 Mal o 2 Mu y mal o 1
<p>Problema específico 2</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión motivación y el desempeño laboral en los licenciados de enfermería en el servicio de emergencias del Hospital Alberto L. Barton Thompson 2021?</p>	<p>Objetivo específico 2</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión motivación y el desempeño laboral en los licenciados de enfermería en el servicio de emergencias del Hospital Alberto L. Barton Thompson 2021.</p>	<p>Hipótesis específica 2</p> <p>H_a= Existe Relación significativa entre la dimensión motivación y el desempeño Laboral en los licenciados de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital Alberto L. Barton Thompson.</p> <p>H₀= No existe Relación significativa entre la dimensión motivación y el desempeño Laboral en los licenciados de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital Alberto L. Barton Thompson</p>		Motivación	Estímulos Condiciones de trabajo Realización personal	5 6 7	No min al Mu y Bu en o 5 Bu en o 4 Re gul ar 3

<p>en los licenciados de enfermería en el servicio de emergencias del Hospital Alberto L. Barton Thompson 2021?</p>	<p>el servicio de emergencias Hospital Alberto L. Barton Thompson 2021</p>	<p>H_a= Existe Relación significativa entre la dimensión reciprocidad y el desempeño Laboral en los licenciados de enfermería que laboran en el servicio de emergencias del Hospital Alberto L. Thompson.</p> <p>H₀= No existe Relación significativa entre la dimensión reciprocidad y el desempeño Laboral en los licenciados de enfermería que laboran en el servicio de emergencias del Hospital Alberto L. Barton Thompson.</p>					<p>Mal o 2 Mu y mal o 1</p>
<p>Problema específico 3 ¿Cuál es la relación entre la dimensión reciprocidad y el desempeño laboral en los licenciados de enfermería en el servicio de emergencias del Hospital Alberto L. Barton Thompson 2021?</p>	<p>Objetivo específico 3 Determinar la relación entre la dimensión reciprocidad y el desempeño laboral en los licenciados de enfermería en el servicio de emergencias del Hospital Alberto L. Barton Thompson 2021.</p>			<p>Reciprocidad</p>	<p>Aplicación al trabajo Retribución Equidad</p>	<p>8 9 10</p>	<p>No min al Mu y Bu en o 5 Bu en o 4 Re gul ar 3</p>

								Mal o 2 Mu y mal o 1
				Variable 2	Asistencia y puntualidad	Cumplimiento de horarios	11	No min al
				Desempeño o laboral		Asistencia a reuniones	12 13	Mu y Bu en o 5 Bu en o 4 Re gul ar 3
						Ausentismo laboral		

								Mal o 2 Mu y mal o 1
					Trabajo en equipo	Relaciones personales Identificación	17 18	No min al Mu y Bu en o 5 Bu en o 4 Re gul ar 3

								Mal o 2 Mu y mal o 1
					Productividad	Cumplimiento de objetivos Cumplimiento de metas	19 20	No min al Mu y Bu en o 5 Bu en o 4 Re gul ar 3

								Mal o 2 Mu y mal o 1
--	--	--	--	--	--	--	--	--

				Laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	-,078
		Sig. (bilateral)	.	,469
		N	89	89
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	-,078	1,000
		Sig. (bilateral)	,469	.
		N	89	89

			Laboral
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,391*
Motivación	Sig. (bilateral)	.	,045
	N	89	89
	Coefficiente de correlación	,391*	1,000

	Sig. (bilateral)	,045	.
	N	89	$n = \frac{89 p_e q_e}{E^2}$

METODOLOGÍA	POBLACION Y MUESTRA <i>Si se conoce N, continuar :</i>	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADISTICA A UTILIZAR
<ul style="list-style-type: none"> Enfoque cuantitativo Investigación descriptiva Tiempo prospectivo Período y secuencia 	$n_f = \frac{n}{1 + \frac{n}{N}}$ POBLACION: Todos los licenciados de enfermería que laboran en los servicios de emergencias del Hospital	TECNICA: la entrevista INSTRUMENTO: para	DESCRIPTIVA: Los datos serán vaciados en el Programa Excel (Hoja de cálculo) y analizados con el

ANEXO 2

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS - ESTUDIO PILOTO SEGÚN LA FÓRMULA DE ALFA DE CROMBACH PARA CLIMA ORGANIZACIONAL

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Siendo

S_i^2 la suma de varianzas de cada ítem.

S_t^2 la varianza del total de filas (puntaje total de los jueces)

K el número de preguntas o ítems.

K	NUMERO DE ITEMS	1
Σ	SUMATORIA DE LA VARIANZA DE LOS	0
SI	ITEMS VARIANZA DE LA SUMA DE LOS	8
2	ITEMS	6
Σ		4
ST		2
2		

Remplazando

$$\alpha: \frac{10}{9} \left[1 - \frac{3.9}{13.7} \right] \quad 1.11 \times 1 - 0.28: 1.11 \times 0.72 = 0.7992$$

α Conclusión: á (alfa) es mayor que 0.60 según Harry Garret , los valores que superan a 0.60 indica que el instrumento es confiable.

ANEXO 3.

**CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO - ESTUDIO PILOTO
SEGÚN LA FÓRMULA DE ALFA DE CROMBACH PARA
DESEMPEÑO
LABORAL**

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Siendo

S_i^2 la suma de varianzas de cada ítem.

S_t^2 la varianza del total de filas (puntaje total de los jueces)

K el número de preguntas o ítems.

K	NÚMERO DE ÍTEMS	10
S_i²	SUMATORIA DE LA VARIANZA DE LOS ÍTEMS	3.48
S_t²	VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS	12.15
α		0.79

Remplazando

$$\alpha : \frac{10}{9} \left[1 - \frac{3.48}{12.15} \right] \quad 1.11 \times 1 - 0.28 : 1.11 \times 0.72 = 0.79$$

Conclusión: α (alfa) es mayor que 0.60 según Harry Garret ,los valores que superan a 0.60 indica que el instrumento es confiable.

I.- Presentación.

Buenos días somos estudiantes de Maestría de Gestión de salud de la UNAC en coordinación con la unidad de investigación de nuestro hospital, nos encontramos realizando un estudio, con el fin de obtener información acerca de la Relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el servicio de emergencias del Hospital Alberto L. Barton Thompson

II.- Datos Generales.

Cargo..... Edad.....

Sexo () M () F

Condición

Laboral

Régimen Laboral: nombrado () indeterminado () Suplencia ()

Servicio.....

CLIMA ORGANIZACIONAL

N	PREGUNTAS	Muy Buena 5	Buena 4	Regular 3	Mala 2	Muy mala 1
	LIDERAZGO					
1	La orientación de las actividades que brinda el jefe.					
2	La iniciativa que toma el jefe a la hora de emprender algo nuevo para la institución.					
3	Los problemas de trabajo que surgen en la institución se resuelven de manera.					
4	La definición de la misión y visión en la institución					
	MOTIVACION					
5	En la institución se fomenta el compañerismo y la unión entre el personal.					
6	Considera que el ambiente de trabajo es propicio para desarrollar sus tareas					
7	La realización de las tareas les motiva y les permiten desarrollarse profesionalmente.					

	RECIPROCIDAD					
--	---------------------	--	--	--	--	--

8	La responsabilidad que tiene el personal de controlar su propio trabajo.					
9	Por lo general, las personas que cumplen sus tareas son reconocidas.					
10	El desempeño de las funciones es correctamente evaluado.					

DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL

N	PREGUNTAS	Muy Buena	Buena	Regular	Mala	Muy mala
		5	4	3	2	1
	ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD					
11	¿Cumple con los horarios establecidos?					
12	¿Cómo es la asistencia a reuniones de servicio convocadas por el jefe?					
13	¿La asistencia a su centro de labores es?					
	RESPECTO Y RESPONSABILIDAD					
14	Cumple con las políticas institucionales					
15	Acepta órdenes y respeta a su jefe inmediato					
16	Cumplimiento con las medidas de bioseguridad					
	TRABAJO EN EQUIPO					
17	¿Cómo son las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo?					
18	¿Cómo es la cooperación entre los compañeros de trabajo para la realización de las tareas?					
	PRODUCTIVIDAD					
19	Se esfuerza por superar los objetivos institucionales					
20	Prioriza su trabajo para cumplir metas institucionales					

Firma del consentimiento

ANEXO 5

PRESUPUESTO

Recursos	Presupuesto
<u>Recursos humanos:</u>	Costo
Asesor estadístico	1200.00
Asesor temático	1500.00
<u>Recursos materiales</u>	
Memoria externa	120.00
Horas de internet	150.00
Compra de libros por web	50.00
<u>Otros</u>	
Pasajes	50.00
Total	2270.00 soles

ANEXO 6

FICHA DE VALIDEZ POR JUECES EXPERTOS

ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimado (a):

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIÓN
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
3. La estructura del instrumento es adecuada.	X		
4. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	X		
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
6. Los ítems son claros y entendibles.	X		
7. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de

corregir [] No aplicable []

SUGERENCIAS:

.....
.....
.....
.....

Apellidos y nombres del juez validador.

DNI., Especialidad del validador:
.....Mg./Dr.....

metodólogo [] temático [] estadístico []

Lima, de marzo del 2022.

ANEXO 7

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Los instrumentos fueron validados por 7 expertos en el tema de investigación y que cuentan con grados de maestría y/o doctor. Los resultados son los siguientes:

CRITERIOS	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	JUEZ 6	JUEZ 7	SUMA	V de Aiken
El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
La estructura del instrumento es adecuada.	1	0	1	1	1	1	1	6	0.86
Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
Los ítems son claros y entendibles.	1	0	1	1	1	1	1	6	0.86
El número de ítems es adecuado para su aplicación.	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
								V de Aiken	0.96

El coeficiente V de Aiken es de 0.96, quiere decir que el instrumento de validación de datos tiene excelente validez.

El coeficiente tiene un valor que va desde 0 hasta 1, mientras más se acerque a la unidad, mejor validez de contenido tendrá el instrumento, en este caso del cuestionario evaluado

ANEXO 8

Tabla 1 *Distribución de las frecuencias y porcentaje de las variables sociodemográficas de los Licenciados de Enfermería del servicio de emergencia del Hospital Alberto L. Barton Thompson 2021*

Variab Frecuenci	Indicadores	Porcentaje
---------------------	-------------	------------

a

Sexo	Femenino	58
	65,2	
Condición Laboral	Masculino	31
	34,8	
Régimen Laboral	Contrato indefinido	43
	48,3	
Régimen Laboral	Planilla	46
	51,7	
Régimen Laboral	Indeterminado	46
	51,7	
Régimen Laboral	Nombrado	43
	48,3	

Fuente cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral 2021

Según el análisis de la información se ha obtenido que los licenciados tienen un promedio de edad de 37,2(3,998) años, además el 65,2% es del sexo femenino y el 34,8% es masculino, el 51,7% de los licenciados refieren estar como condición laboral figurar en planilla y el 48,3% tener un contrato indefinido, por último, el 51,7% manifiesta que su régimen laboral es indeterminado y el 48,3% es nombrado.

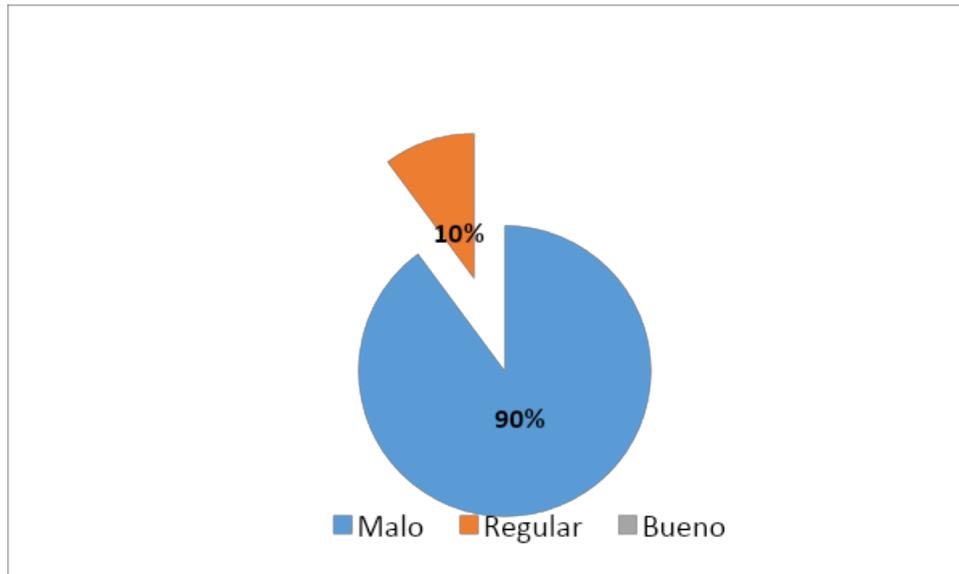
ANEXO 9

Tabla 5.1 *Distribución del Nivel de clima laboral de los Licenciados de Enfermería del servicio de emergencia del Hospital Alberto L. Barton Thompson 2021*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	80	89,9
Regular	9	10,1
Bueno	0	0,0
Total	89	100,0

Fuente cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral 2021

Según la tabla 5.1 se puede observar que el 89,9% de los licenciados de enfermería manifiestan tener un clima laboral malo y solo el 10,1% refiere tener un regular clima laboral.



Fuente cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral 2021

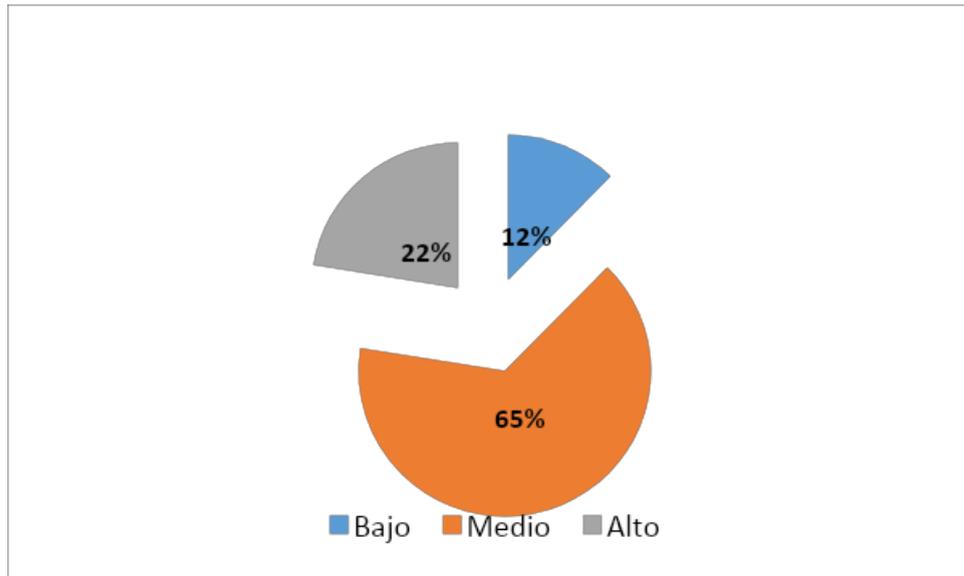
Gráfico 1 Distribución del Nivel de clima laboral de los Licenciados de Enfermería del servicio de emergencia del Hospital Alberto L. Barton Thompson 2021

Tabla 5.2 *Distribución del Nivel de desempeño laboral de los Licenciados de Enfermería del servicio de emergencia del Hospital Alberto L. Barton Thompson 2021*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	12,4
Medio	58	65,2
Alto	20	22,5
Total	89	100,0

Fuente cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral 2021

De la Tabla 5.2 se puede observar que de la totalidad el 65,2% tiene un desempeño laboral medio, el 22,5% tiene un desempeño laboral alto y el 12,45 un desempeño bajo.



Fuente cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral 2021

Gráfico 2 Distribución del Nivel de desempeño laboral de los Licenciados de Enfermería del servicio de emergencia del Hospital Alberto L. Barton Thompson 2021