



Universidad
Norbert Wiener

Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela Académica Profesional de Enfermería

Clima organizacional y su relación con el desempeño
laboral en el personal de enfermería del hospital San
José de Chincha en el año 2022

Trabajo académico para optar el título de Especialista en
Gestión de los Servicios de Salud y Enfermería

Presentado por:

Autor: Lic. Carhuapuma Chávez, Ruth Gabriela

Asesor: Dra. Cárdenas De Fernandez, María Hilda

Línea de Investigación
Salud, enfermedad y ambiente

Lima – Perú

2022

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE
ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SAN JOSÉ DE
CHINCHA EN EL AÑO 2022”**

DEDICATORIA

A mi familia, quienes fueron soporte primordial en mis momentos de duda frente a la continuidad de mis objetivos. A Dios, por guiar mi camino con esperanza y fortaleza en el rumbo espiritual. A mi hija, quien representa mi mayor motivación y símbolo de amor, pilar importante de mi crecimiento.

AGRADECIMIENTO

A mi asesor(a), por enriquecer mis conocimientos e interés en lo que respecta la investigación. A mis compañeros, quienes de forma desinteresada compartieron su saber para contribuir significativamente en mi investigación.

ASESOR(A):

DRA. CÁRDENAS DE FERNANDEZ, MARÍA HILDA

JURADO

Presidente: Dra. González Saldaña, Susan Ayde

Secretario: Dra. Uturunco Vera, Milagros Lizbeth

Vocal: Mg Rojas Ahumada, Magdalena Petronila

ÍNDICE

RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema	4
1.2.1. Problema general.....	4
1.2.2. Problemas específicos	4
1.3. Objetivos de la investigación.....	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos.....	4
1.4. Justificación de la investigación.....	5
1.4.1. Teórica	5
1.4.2. Metodológica.....	6
1.4.3. Práctica.....	6
1.5. Delimitaciones de la investigación.....	7
1.5.1. Temporal.....	7
1.5.2. Espacial	7
1.5.3. Población o unidad de análisis	7
MARCO TEORICO	8
2.1. Antecedentes de la investigación.....	8
2.1.1. Antecedentes Internacionales	8
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	9
2.2. Bases teóricas.....	11
2.2.1. Contexto del clima organizacional	11
2.2.2. Concepto de clima organizacional	11

2.2.3. Concepto de desempeño laboral.....	12
2.3.4. Teoría de clima organizacional.....	13
2.2.5. Características del clima organizacional	14
2.2.6. Dimensión de clima organizacional	15
2.2.7. Actitudes.....	16
2.2.8. Empoderamiento	17
2.2.9. Conflictos	17
2.2.10. Valores	18
2.2.11. Cultura organizacional.....	19
2.2.12. Satisfacción laboral	19
2.2.13. Estrés	19
2.3. Formulación de la hipótesis	20
2.3.1. Hipótesis general.....	20
2.3.2. Hipótesis específicas	20
METODOLOGIA	21
3.1. Método de la investigación	21
3.2. Enfoque de la investigación	21
3.3. Tipo de investigación.....	21
3.4. Diseño de la investigación.....	21
3.5. Población, muestra y muestreo.....	22
3.6. Variables y operacionalización	23
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	25
3.7.1. Técnica	25
3.7.2. Descripción de instrumentos	25
3.7.3. Validación.....	25
3.7.4. Confiabilidad.....	26

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	26
3.9. Aspectos éticos.....	27
ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	30
4.1. Cronograma de actividades	30
4.2. Presupuesto.....	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	37
Anexo 1: Matriz de consistencia	37
Anexo 2: Instrumento de la variable Clima Organizacional	38
Anexo 3: Instrumento de la variable Desempeño Laboral	40
Anexo 4: Consentimiento informado	41

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.Operacionalización de variable 1: Clima Organizacional..... 23

Tabla 2. Operacionalización de variable 2: Desempeño Laboral. 24

RESUMEN

El objetivo general para esta investigación propone determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital san José de chincha en el año 2022. La investigación a realizar se desarrollará bajo las normas del método hipotético deductivo, alcanzando un enfoque cuantitativo y de carácter correlacional debido al interés por hallar una asociación de variables. Será también de tipo aplicada al pretender analizar dicha relación a través del diseño observacional, para así realizar un corte transversal y prospectivo, técnica que limita la intervención en las variables y su respectiva naturaleza. Los instrumentos presentan índice de confiabilidad aceptable y válido para la aplicación en la población representativa, en este caso el personal de enfermería. Para contrastar relación alguna entre variables, se utilizará programas estadísticos los cuales fundamenten a través de una prueba de contrastación de hipótesis. La realización de este aporte, precisa que el clima organizacional está relacionado por la forma en la que interactúan tanto trabajadores como directivos, ya que cada percepción es única y diferente, pero son consideradas de forma holística para la soberanía de un clima. Así mismo, el desempeño en el trabajo se ve alterado de forma positiva o negativa por diversos factores internos y externos dentro de la empresa, factores que de alguna manera generan motivación, o en todo caso fracaso en el trabajo.

Palabras claves: Clima organizacional, desempeño laboral, enfermera, motivación, trabajo.

ABSTRACT

The general objective for this research proposes to determine the relationship between the organizational climate and the work performance of the nursing staff of the San José de Chíncha hospital in the year 2022. The research to be carried out will be carried out under the rules of the hypothetical-deductive method, reaching a quantitative and correlational approach due to the interest in finding an association of variables. It will also be of an applied type when attempting to analyze said relationship through observational design, in order to carry out a cross-sectional and prospective cut, a technique that limits the intervention in the variables and their respective nature. The instruments present an acceptable and valid reliability index for the application in the representative population, in this case the nursing staff. To test any relationship between variables, statistical programs will be used, which are based on a hypothesis testing test. The realization of this contribution specifies that the organizational climate is related to the way in which both workers and managers interact, since each perception is unique and different, but they are considered holistically for the sovereignty of a climate. Likewise, job performance is positively or negatively altered by various internal and external factors within the company, factors that somehow generate motivation, or in any case failure at work.

Keywords: Organizational climate, job performance, nurse, motivation, work.

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

En la actualidad gran parte de centros laborales prestan atención al clima organizacional y al desempeño laboral de su equipo de trabajo debido al cociente calidad frente cantidad; se conoce que los trabajadores durante su horario laboral interactúan constantemente, es por ello que la creación de un clima organizacional dentro del ambiente laboral es inminentemente necesario sea bueno o malo, interviniendo en la atmosfera psicológica, implicando la organización, tecnología, políticas, metas entre otras (1).

Conocemos al desempeño laboral como el desenvolvimiento de los trabajadores al realizar una función designada dentro del trabajo, evaluando su rendimiento, gestión de tiempo, habilidades organizativas y productividad individual y colectiva en las metas designadas (2).

La relación clima organizacional junto al desempeño laboral va estar influenciado con factores intervinientes y entre sí mismos, debido a la influencia del ambiente laboral sobre los trabajadores, dado que los recursos humanos forman la parte más importante en el funcionamiento del centro laboral (3).

El personal de enfermería, toma un rol importante en el sistema sanitario, con la necesidad de brindar servicios de calidad al usuario buscando su satisfacción tanto del paciente como de los colegas (4). El personal de salud y mucho más presente el personal enfermero enfrenta al cansancio, agotamiento físico, largas jornadas de trabajo, al trato del jefe o superior en turno; trayendo como efecto la fatiga, desmoralización, formando dentro de los múltiples factores intervinientes

en el clima organizacional afectando el desenvolvimiento laboral, siendo considerable debido a la repercusión que presenta ante los pacientes y población.

En el marco mundial, la OMS conceptualiza al estrés como la suma de muchas reacciones fisiológicas que se genera en respuesta para la acción, propiciadas por nuestro organismo (5). La sobrecarga laboral y el contacto directo con pacientes, predominó altos niveles de estrés en el personal enfermero, y es que además de su labor, existe la sobrecarga emocional producto de la relación paciente enfermera, suscitado principalmente en el área de emergencia.

Si hablamos de desempeño profesional enfermero, entendemos que es una definición no abordada en totalidad, razón para realizar un análisis valorativo a través de los enfoques y definiciones relacionados a la formación y el contexto del desempeño de cada enfermero(a).

El Clima organizacional y el Desempeño laboral son importantes en el ámbito de salud debido a que permiten que el trabajador realice una buena intervención de calidad a la población (6), siendo una gran fortaleza para los establecimientos de salud; debido a que los usuarios en este caso los pacientes necesitan percibir y recibir una atención de calidad, así aumentando la confianza de la población en el personal de salud para la atención de sus dolencias que no solo radica en el individuo sino muchas veces en el núcleo familiar el contexto social al que pertenece el paciente.

En el contexto nacional, Perú denominó a tres de sus hospitales como los de mayor recibimiento de casos COVID, siendo el personal enfermero en primera línea el más afectado, ya sea por contagio, desempeño laboral, elevada carga emocional y tipo de clima organizacional por la misma situación vivida (7).

El personal enfermero es sumamente importante para lograr salud universal e integral (8). Es claro que el manejo enfermero es vital y valorativo frente a situaciones virales y endémicas, sin embargo, a pesar de su gran importancia, no se le ha brindado el peso científico ni abordaje humanitario que amerita.

Wade mencionaba que, el desempeño laboral se sostiene al tiempo y es vital para el logro de una adecuada organización, esta misma deberá mostrar iniciativa y sobre todo motivación para llegar a convertirse en una realidad que beneficie tanto al trabajador como a la organización en la cual se desenvuelve la persona (9).

Watson precisó la calidad de intervención profesional de las enfermeras, describiendo características como empatía y compasión. Así mismo, reafirma competencias como el sentido de investigación, el vínculo con el prójimo, sus valores y creencias (10).

Durante los años 2017 y 2018, se realizó una investigación en el hospital San José de Chincha, lugar donde se pudo determinar que solo el 10% de la población enfermera considera que existe un clima organizacional favorable, siendo que 90% de ellas refería lo contrario (11).

Bajo estos antecedentes científicos, se enfocó el interés por tal problema, llevando a una indagación significativa, sobre todo después del proceso de confinamiento por COVID 19. Por ello, la presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital San José de Chincha en el año 2022.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital San José de Chíncha en el año 2022?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la influencia del clima organizacional en su dimensión potencial humano frente al desempeño laboral del personal de enfermería del hospital San José de Chíncha en el año 2022?

¿Cuál es la influencia del clima organizacional en su dimensión diseño organizacional frente al desempeño laboral en el personal de enfermería en el hospital San José de Chíncha en el año 2022?

¿Cuál es la influencia del clima organizacional en su dimensión cultura de organización frente al desempeño laboral en el personal de enfermería en el hospital San José de Chíncha en el año 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital San José de Chíncha en el año 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar la influencia del clima organizacional en su dimensión potencial humano frente al desempeño laboral del personal de enfermería del hospital San José de Chíncha en el año 2022.

Identificar la influencia del clima organizacional en su dimensión diseño organizacional frente al desempeño laboral en el personal de enfermería en el hospital San José de chincha en el año 2022.

Identificar la influencia del clima organizacional en su dimensión cultura de organización frente al desempeño laboral en el personal de enfermería en el hospital San José de chincha en el año 2022.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Este aporte a la investigación será factible debido a su dinamismo social puesto que, la relación constante y la organización en el hospital (HSJCH) es considerado de mucha relevancia e influyente en el desempeño del personal de enfermería de dicho nosocomio, Esta investigación tiene como fin denotar la existencia de la relación entre una buena organización con el desempeño laboral de profesionales del sector salud, para ello es importante precisar la capacidad intelectual y de cognición, así como la afectiva y motora. El cumplimiento y la responsabilidad en la labor, se puede contrarrestar con la relación administrativa. Las estrategias de prevención como capacitaciones, diálogos abiertos y ejercicios de relajación, son actividades que podrán evitar el desarrollo de niveles altos de estrés y así evitar un deterioro del desempeño laboral del equipo de trabajo en el sector salud.

Este aporte permitirá que otros investigadores la utilicen como antecedente de estudio, ya sea para un enfoque similar o totalmente distinto. Las instituciones del sector salud se verán beneficiadas ya que a partir de esto podrán tomar

mejores medidas de prevención frente al clima organizacional, tales como el cambio de información, adaptación de actividades diarias, ajuste y adaptación de sistemas, medios de comunicación asertiva

1.4.2. Metodológica

Este aporte a realizar, se promueve a nivel metodológico, partiendo del uso de dos variables las cuales se pretenderá asociar y encontrar la relación causa – efecto mediante la técnica de encuesta y procesamiento de información a través del software.

Esta tentativa generará conocimientos enfocados a la realidad problemática de ambas variables, teniendo en cuenta un enfoque metodológico estructurado. Se realizará un trabajo prospectivo como una proyección de datos a futuro, debido a que el corte transversal nos permitirá tomar una sola muestra en un tiempo determinado y estos resultados se podrán registrar a nivel estadístico por el análisis inferencial de las dos variables propuestas.

1.4.3. Práctica

Se pretende aportar medios y estrategias que puedan resolver e intervenir en el adecuado clima organizacional y buen desempeño laboral. Se realizará el presente trabajo de investigación con el fin de generar un aporte a la problemática debido a que existe una necesidad fundamental de mejorar el clima organizacional y optimizar el desempeño laboral a nivel macro. Finalmente, la realización de esta investigación servirá de base para otros futuros aportes, tanto en inicio como en comparación científica.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

El presente proyecto se orienta en un intervalo de tiempo el cual iniciará en mayo hasta concretarse en junio del 2022.

1.5.2. Espacial

El presente estudio tomará como espacio de estudio al Hospital San José de Chincha, situado en la ciudad de Ica, Perú. Será conveniente la realización de esta investigación dado que la población de Chincha se ha incrementado de manera paulatina en los últimos años trayendo así la mayor demanda de la población por ser el único Hospital MINSA.

1.5.3. Población o unidad de análisis

La investigación a realizar contará con todo el personal de enfermería del Hospital San José de Chincha durante el año 2022, contando con una muestra de 50 participantes como unidad de análisis primario.

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes Internacionales

López (12) 2021 en Ecuador, en su investigación realizada, tuvo como objetivo “Determinar la relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral del personal administrativo de la universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil”. La autora concretó una prueba paramétrica de 30 ítems, las cuales fueron dirigidas a 51 miembros del personal administrativo. La investigación generada alcanza un nivel correlacional de tipo cuantitativo. La autora concluye en la afirmación, aceptando relación entre las variables descritas, entendiendo que su una sube la otra también. Finalmente propone establecer una mejora que enriquecerá el área administrativa y el clima organizacional del entorno laboral.

Palacios (13) 2019 en Ecuador, en su investigación tuvo como objetivo “Determinar en qué medida el Clima Organizacional se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de Salud Pública de la Provincia de Manabí – Ecuador”. Propuso un estudio cuantitativo, de tipo Correlacional, de diseño descriptivo. Plasmado en 312 personas a través del muestreo no Probabilístico a los que se les aplicó encuestas para el estudio siendo el primero la percepción del clima organizacional y el segundo para situar el desempeño laboral, instrumentos aprobados en el estudio con un alfa de Cronbach de 0,97 y usados en español previamente. En el estudio se encontraron resultados entre el Clima Organización y el Desempeño Laboral, con una correlación positiva de 0,870 y de alta relación a un nivel de significancia 0,001. Un adecuado clima organizacional genera positivo desempeño laboral.

Zans (14) 2017 en Nicaragua, en su investigación tuvo como objetivo “Analizar el Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAM – Managua”. Siendo un estudio cuantitativo de tipo descriptivo – explicativo. Realizado en 59 trabajadores y funcionarios; aplicando entrevistas no estructuradas, tomando técnicas de entrevista y observación junto al cuestionario. Los resultados hallados indicaron que el clima organizacional es optimista a gran medida y que el distanciamiento y frialdad en menor medida. Debido a ello fue considerado entre medianamente favorable y favorable. El autor concluye en que el clima organizacional influye de forma positiva en el desempeño laboral de la facultad y sus trabajadores.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Mendoza (15) 2021 en Perú, otorgó un aporte a la investigación, el cual tiene como objetivo “Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de una empresa de Capacitación del Perú, Lima 2021”. Trabajó bajo normas de un diseño no experimental, de corte transversas, promoviendo la correlación entre variables. Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios de escala Likert, dirigidos a 30 trabajadores como muestra obtenida de una población de 45. El resultado obtenido a través de Rho de Spearman fue de 0,826 con un valor P de 0,000. El autor concluye afirmando la correlación positiva y alta entre la variable desempeño laboral frente al Clima Organizacional.

Huamán y Durand (16) 2021 en Perú, presentaron una investigación la cual levaba por objetivo “Describir el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Abancay, Apurímac – 2021” en Perú. Respecto a la metodología, esta es de tipo no experimental en una modalidad transaccional descriptiva. La totalidad de la muestra fueron 44 sujetos a quienes se les aplicó un cuestionario de respuestas múltiples. Los datos obtenidos patentaron como resultado que el 36,62% de los sujetos de muestra respondieron a favor de un adecuado clima organizacional; respecto a la segunda variable, el resultado indicó que el 40,53% de los sujetos de muestra evidenciaron estar a gusto con el desempeño laboral que se realiza en dicho instituto. La autora concluye a través en la investigación que el equipo humano de trabajo no llega a sentirse completamente cómodo con el actual clima organizacional del instituto, por lo que sugiere que se siga trabajando en este punto aun cuando el resultado fuese bueno.

Ramírez y Cerrón (17) 2020 en Perú, aportaron con sus resultados partiendo con el objetivo de “determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Financiera Trascender de Padre Abad del departamento de Ucayali” en Perú. Utilizaron dimensiones e indicadores en base a las variables propuestas. Metodológicamente hablando, se presenta una investigación en el nivel descriptivo y correlacional con resultados cuantitativos. Los resultados expresaron una relación y significancia positiva debido a que Rho de Spearman arrojó 0,778 y el grado de significancia de $p=0,000$, por ello, termina afirmando relación directa entre el desempeño laboral y el clima organizacional en el personal de la Empresa Trascender.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Contexto del clima organizacional

El clima organizacional es la percepción interna que trabajadores y directivos construyen de la organización donde laboran y que se relaciona directamente en el desempeño de la organización.

El Clima Organizacional es una preocupación constante en las organizaciones, empresas, centros laborales, entre otras; buscando una frecuencia de mejora en la organización, con intención de generar mayor productividad en las asistencias técnicas en el área de enfermería, sin ignorar el desempeño laboral y el contexto en donde un profesional de salud labora día a día (18). El clima organizacional se ve influenciado por el tipo de relación que exista entre el personal frente a los proveedores y clientes (19). Esta relación puede ser tanto favorable como desfavorable para el adecuado desempeño laboral y las funciones laborales implicadas dentro y fuera de la empresa. Así mismo, esta distinción influyente puede llegar a ser un factor de comportamiento de los trabajadores que la integran.

2.2.2. Concepto de clima organizacional

El clima organizacional es el ambiente generado por las actitudes intrínsecas y extrínsecas de los trabajadores de una empresa, organización, hospital, o cualquier grupo organizacional que comprenda un equipo de trabajo y que comprenda capacidades para poder desarrollarse entre si (20).

El clima organizacional aborda factores importantes como el establecimiento de la misión y visión planteado como fin de obtener metas a corto

y largo plazo, con objetivos y un control de seguimiento a los indicadores en la gestión y sus avances (21). Entonces el componente “clima organizacional” es ignorado ya que la atención es puesta allí, al contrario, la atención es fijada en todo lo relacionado a la meta y objetivos, ocupando una prioridad alta en los funcionarios e ignorando el factor intrínseco de la entidad empresarial como son el personal que labora en él. Bajo esta selección de interés, se crea el quebrantamiento de las relaciones entre los funcionarios y los trabajadores, puesto que las metas pueden llegar a ser muy altas y de mucha exigencia, haciendo que cada trabajador luche de forma individual y con querer cumplir su parte del trabajo sin importar el costo y sacrificio. Todo esto ocasionaría falta de armonía e insatisfacción en el personal, ya que la carga laboral aumentaría (22).

Esto se puede comprender como un campo de batalla en donde prime la competitividad y el individualismo, generando traición y fallas en la comunicación no solo entre trabajadores, sino también con los directivos. Esta falta de ánimo y armonía, generaría un clima organizacional violento y caótico el cual parte de una mala organización que vulnera a las personas, poniendo en primer lugar sus metas y objetivos con un modelo individual de trabajo (23).

2.2.3. Concepto de desempeño laboral

El ser humano se caracteriza por ser fuente de almacenamiento de conocimientos y a través de ellos actualizar sus experiencias frente a los logros pasados. Por ello, diversos autores señalan que el ser humano debe de forma holística y no como un individuo aislado (24). Hoy en día, se busca incrementar la atención en los principales servicios de salud, por ello es importante dar un

reconocimiento al personal de salud, ya que cumplen un proceso de cuidado y atención resiliente con sus pacientes para garantizar calidad profesional y sobre todo humana (25).

Esta categoría requiere plantear la enfermería como un desempeño no privativo. Partiendo por una definición de desempeño, se encuentra que, es indispensable añadirlo como tema de estudio en donde el personal del sector salud es primordial. Se requiere de la generalización de más de un autor y sus teorías para poder corresponder con los objetivos de esta investigación. La enfermería engloba calidad profesional y esta requiere de un adecuado ambiente libre de privatizaciones.

2.3.4. Teoría de clima organizacional

Una de las teorías referente al clima organizacional es la propuesta por Likert, él denota su teoría como un comportamiento que es asumido por los trabajadores y que este depende del comportamiento administrativo y de todas aquellas condiciones de la organización. Esta reacción predominante está sujeta a la percepción de cada trabajador miembro de la empresa (26).

En tal sentido, Likert asume al comportamiento del equipo de trabajo, como una adaptación exacta de lo que vendría a ser el comportamiento empresarial. (27).

Likert termina concluyendo con tres tipos de variables caracterizadas por la percepción personal e individual del clima propuesto (28). Las variables son las siguientes:

A. Variables causales

Estas son variables independientes motivadas a indicar el sentido y razón de la evolución de una organización a través de sus resultados. De estas variables se obtiene la función administrativa y organizativa producto de las decisiones, actitudes y competencias (29).

B. Variables Intermedias

Variables orientadas a precisar la composición interna de una entidad, midiendo aspectos como el rendimiento, la motivación, adecuada comunicación y gestión en la toma de decisiones. Consideradas de suma relevancia para todo proceso empresarial y organizacional (29).

C. Variables finales

Surgen al final del efecto de las variables causales y las intermedias, están orientadas a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como productividad, ganancia y pérdida (29).

2.2.5. Características del clima organizacional

Para caracterizar el clima organizacional, se requiere mencionar puntos importantes como (30):

- El Clima de la organización muestra patrones internos y externos en cada uno de sus miembros.
- Estos patrones descriptivos, son recibidos directa e indirectamente por los integrantes del clima organizacional, la determinación de tal clima, será

apreciada según la percepción de cada participante, ya que cada uno percibe de forma diferente.

- El Clima Organizacional se justifica en razones como: temporada final de supervisión, recorte de personal, disminución de honorarios, entre otros. Si la motivación aumenta, se genera una mejor percepción del clima organizacional, debido a que la motivación genera interés por trabajar. En tal sentido, cuando la motivación se ve disminuida, genera efectos negativos como la frustración, apatía en el trabajo e insatisfacción.
- Estos patrones característicos, adquieren gran impacto a través del tiempo y se diferencian de otras entidades con casa servicio que llegue a ofrecer su personal.

2.2.6. Dimensión de clima organizacional

Esta dimensión se sustenta en muchos autores y sus teorías. Autores que parten de enfoques estructurados como instrumentos y escalas que ayudan a medir la percepción del clima organizacional.

Existen muchos enfoques del Clima, tales como factores relacionados al clima habituado de una organización, entre ellos tenemos:

- El enfoque comportamental refiere que, la motivación influye directamente en el comportamiento colectivo e individual de una organización y de quienes laboran en ella. Esta satisfacción se convierte en una necesidad del equipo de trabajo (31).

- Las organizaciones establecen una jerarquía motivacional en la que el personal presentará diversas situaciones y motivos. Estos intereses se catalogan y distribuyen de forma dialéctica según la necesidad presentada, o en tal medida los intereses de cada participante (31).
- El instinto humano se adecúa a pertenecer a una organización estable y equilibrada, organización donde se cultive la seguridad y confianza con definición propicia de reglas y roles definidos, todo a través de una adecuada comunicación asertiva. El latente sentimiento de pertenencia se asocia como un descriptor motivacional para las personas que laboran, es decir que al haberse establecido tal conexión, el trabajador se verá motivado y con mayor interés por trabajar eficientemente (31).

2.2.7. Actitudes

La importancia de las actitudes radica en la regulación que estas pueden tener sobre el comportamiento individual y colectivo de una persona al cumplir un rol fundamental dentro del desempeño en su clima organizacional, esta importancia se ve reforzada por las experiencias y nuevos aprendizajes del individuo, por lo tanto, estas actitudes son modificables dependiendo de la actividad que realice el individuo.

Las actitudes por su importancia en la regulación del comportamiento individual, grupal y social, cumplen un rol importante en el desempeño laboral y el clima organizacional del espacio físico de trabajo. Las actitudes son resultado de la experiencia y el aprendizaje del individuo, a través de la actividad que también puede modificarse (32).

Al analizar el clima organizacional, resulta importante orientar y regular el comportamiento de la persona trabajadora a través de capacitaciones y formación. Cada actitud frecuenta niveles de intensidad, dirección y objetivo (33).

Las actitudes poseen 3 componentes: Cognoscitivo, Afectivo y Conductual. La actitud laboral se relaciona al trabajo y es denominado como herramienta individual condicionada a factores internos y externos que se suscitan al momento de laborar.

2.2.8. Empoderamiento

El sentimiento de permanencia de trabajo se ve contribuida por la dependencia que logren los trabajadores de acuerdo a sus funciones laborales (34).

El empoderamiento es el proceso donde la persona maneja información de valor, logra autonomía, participando activamente y regulando el desempeño laboral de la organización (34).

El empoderamiento necesita de concesión y permite responsabilidad e iniciativa en el trabajador. Este sentimiento genera incremento de creatividad y mayor dinamismo para la resolución de problemas (34).

2.2.9. Conflictos

En el mundo la persona ha coexistido con conflictos y problemas. Durante mucho se planteó que las personas pueden constituir en mejor desarrollo humano, a base de práctica y resolución problemática. Los conflictos se asocian con la capacidad de una persona para obtener fracaso o éxito, el conflicto emerge debido al cumplimiento de una necesidad por encima de la necesidad de otro (35).

Se da por iniciado un conflicto cuando una de las partes percibe que la otra parte afectará o afectó en algo de suma importancia. De ser un conflicto funcional, se generaría el éxito y mayor alcance de objetivos. Sin embargo, de ser un conflicto disfuncional, lo más probable es que se alcance el fracaso y la poca realización de objetivos.

Algunos de los elementos que pueden desarrollar un conflicto, son los siguientes:

- ✓ Diferencia en la percepción y puntos de vista.
- ✓ Alerta relacionada al status.
- ✓ Limitaciones en la comunicación.
- ✓ Alteración de la estructura.
- ✓ Poca o nula interacción entre trabajadores y representantes.

Para analizar los conflictos en las organizaciones, se tiene que tener en cuenta si estos son individuales o grupales, priorizando los conflictos individuales, ya que la personalidad de una organización se construye a través de la esperamental que posee cada trabajador en su interacción con los factores y agente del clima. (36).

2.2.10. Valores

Los valores representan un rol dinámico en la actividad social de los rasgos de personalidad. Estos son el resultado de medir la capacidad humana y el espíritu de las personas. También, están presentes en la determinación de lo malo o bueno de las cosas, construidas por la conducta y sus convicciones asociadas al accionar del sujeto en su contexto laboral y social. La obtención de valores ayuda en la adecuada toma de decisiones (37).

2.2.11. Cultura organizacional

La sociedad se ve inmersa en un microsistema cultural, sistema en el cual existen diversos valores que interactúan y participan en la organización. La cultura se interrelaciona con la actividad organizacional, sin embargo, es preciso referir que la cultura se manifiesta en distintas formas según su contexto (38).

2.2.12. Satisfacción laboral

Es un indicador importante el cual se presenta en la parte afectiva de los trabajadores frente a su desempeño. Algunos trabajadores juzgan su trabajo de acuerdo a la carga emocional y sentimientos que padecen, llegando a considerar su trabajo influyente en su vida misma (39).

El pasar de los años no ha sido suficiente para lograr diferenciar el clima organizacional y la satisfacción laboral, sin embargo, se obtuvieron nuevos elementos de aporte. Actualmente, es vital el poder diferenciar los términos, ya que satisfacción se enlaza a una respuesta afectiva y emocional de la persona frente a su trabajo, no obstante, el clima se asocia a experiencias y expectativas asociadas al entorno laboral.

2.2.13. Estrés

La triada sintomatológica de ansiedad, depresión y estrés; conlleva a problemas de salud mundial con altas incidencias. El estrés expone al sujeto a diversas situaciones amenazantes. Los cambios políticos y socioeconómicos son cambios bruscos en nuestra civilización, estos son desfavorables para nuestro crecimiento como seres humanos, tanto a nivel profesional como personal (40).

Toda organización y sus recursos humanos, se ven influenciadas por el estrés, sobre todo en su desempeño laboral. Cuando la persona genera sensaciones anormales debido a malas experiencias y elevadas exigencias, conlleva al desarrollo del estrés, a pesar de contar con los recursos psicológicos de apoyo existentes a los cuales está acostumbrado recibir.

2.3. Formulación de la hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital San José de Chíncha en el año 2022.

Ho No existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital San José de Chíncha en el año 2022.

2.3.2. Hipótesis específicas

H1 Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional en su dimensión potencial humano y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital San José de Chíncha en el año 2022.

H2 Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional en su dimensión diseño organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital San José de Chíncha en el año 2022.

H3 Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional en su dimensión cultura de organización y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital San José de Chíncha en el año 2022.

METODOLOGIA

3.1. Método de la investigación

Sampieri (41), precisa que el método hipotético - deductivo pretende unificar la reflexión o momento racional frente a la realidad. Este aporte investigativo se enfocará en el método Hipotético – Deductivo

3.2. Enfoque de la investigación

Cancela (42), refiere que las correlaciones se basan en describir y aclarar situaciones existentes de relación entre las variables de más relevancia, reforzadas por el uso de coeficientes de correlación y significancia. Por ello, el enfoque de esta investigación cumple un alcance Cuantitativa – Correlacional.

3.3. Tipo de investigación

Gerena (43), define que la investigación aplicada busca mantener conocimientos y realizarlos en el modo práctico, conservando estudios científicos con la finalidad de hallar respuestas a situaciones y aspectos que pueden mejorar en la vida diaria. Esta investigación será de tipo Aplicada, ya que permitirá analizar ambas variables y su relación entre sí.

3.4. Diseño de la investigación

Anguera (44) refiere que la investigación observacional recauda la significancia de la conducta, evitando su manipulación y moldeamiento, mediante algún sistema de observación adecuado. Esta investigación cumplirá con un Diseño Observacional, de corte Transversal y prospectivo, el cual permite la toma de datos desde el presente en adelante en un determinado tiempo, sin ejercer intervención alguna en las variables y su naturaleza.

3.5. Población, muestra y muestreo

La población estará conformada por el personal asistencial en la jefatura de enfermería del Hospital San José de Chincha. Siendo 50 licenciados en enfermería como consideración de muestra de estudio bajo un conteo de selección aleatoria simple.

Criterio de inclusión

- Personal de enfermería que ejerce labor en el Hospital San José de Chincha.
- Personal de enfermería que accederá y aceptará el consentimiento informado.
- Personal de enfermería en modalidad presencial.

Criterios de exclusión

- Personal administrativo.
- Personal que no desee participar de la investigación.
- Personal con modalidad de trabajo remoto, de descanso o licencia durante el periodo de investigación.

3.6. Variables y operacionalización

Tabla 1.Operacionalización de variable 1: Clima Organizacional.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA
Clima organizacional	Conjunto de percepciones generadas por los miembros pertenecientes a una organización, percepciones compartidas relacionadas al trabajo y las regulaciones vinculadas al ambiente físico y contextual	Esta variable será medida a través de un cuestionario tipo Likert, el cual consta con tres dimensiones proporcionadas en 27 ítems.	Potencial humano Diseño organizacional Cultura de organización	Innovación Liderazgo Recompensa Confort Estructura Comunicación organizacional Toma de decisiones Remuneración Motivación identidad Conflicto y cooperación	Ordinal	no saludable: 27-54 por mejorar: 55-81 saludable: 82 - 108

Tabla 2. Operacionalización de variable 2: Desempeño Laboral.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA
Desempeño laboral	Actitud que permite medir la satisfacción interpersonal del equipo humano que labora en una organización. Se encuentra ligada al reconocimiento personal y de recompensa como retribución económica y motivación constante.	Esta variable será medida a través de un cuestionario tipo Likert el cual presenta 4 dimensiones distribuidas en 17 ítems.	Significación de tarea	Importancia de las tareas realizadas: esfuerzo	Ordinal	insatisfecho: 17-40 satisfecho: 41- 63 muy satisfecho: 64-86
				Realización personal		
				Equidad		
			Condiciones de trabajo	Ambiente		
				Horario		
				Relaciones interpersonales		
			Reconocimiento personal y/o social	Reconocimiento económico o moral		
Beneficios económicos	Remuneración Incentivos					

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Encuesta

3.7.2. Descripción de instrumentos

El instrumento a utilizar para la variable 1, es el cuestionario de Clima Organizacional elaborado por el magister José Muñoz durante el año 2017. El cuestionario en mención cuenta con 27 ítems, el cual mide en escalas consideradas como saludable, no saludable y por mejorar. El objetivo del instrumento es identificar los diferentes tipos de clima organizacional en la población considerada para la aplicación de esta.

Respecto a la variable 2, el cuestionario de satisfacción laboral, es un instrumento elaborado por el magister José Percy Muñoz en el año 2017, el cual planteó su objetivo latente de examinar el tipo de satisfacción de los empleados de una organización. El instrumento cuenta con 17 ítems, los cuales se catalogan en escalas como insatisfecho, satisfecho y muy satisfecho.

3.7.3. Validación

En relación a la primera variable, el cuestionario fue validado por el MINSA durante el año 2011 con un alfa de Cronbach bastante cercano a 1 , más adelante fue adaptado a diversas poblaciones.

En relación a la segunda variable, el instrumento fue validado por la doctora Sonia Palma durante el año 2005 y posterior a su modificación fue revalidado por el mismo con un alfa de Cronbach de 0.770.

3.7.4 Confiabilidad

En cuanto a la confiabilidad de la primera variable, el cuestionario obtuvo un coeficiente de 0.902 lo que expresa un alto índice de confiabilidad en el instrumento.

En cuanto a la confiabilidad de la variable 2, el cuestionario tuvo un coeficiente de confiabilidad de 0.768, lo que indica un alto índice de confiabilidad en el instrumento.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Procesar los datos obtenidos de la aplicación de un instrumento, requiere de la creación de una base datos adaptable, moldeable a los ítems y dimensiones de cada instrumento. Este plan de procesamiento contará con el software de estadística SPSS versión 26.0, el cual permitirá la obtención de tablas y gráficos representativos.

Todos los datos importantes serán organizados y estructurados para ser procesados en tablas estadísticas dependiendo de cada variable. La media, mediana y medida de dispersión como la desviación estándar, serán representación de las variables cuantitativas. La distribución porcentual de las frecuencias tanto relativas como absolutas serán representación de las variables

cualitativas. Los datos tabulados serán procesados bajo la influencia de las bases teóricas de la investigación.

3.9. Aspectos éticos

El proyecto a realizar generará una invitación a cada uno de los participantes a formar parte de la investigación, explicándoles el objetivo académico que pretende realizarse, así como los beneficios y consecuencias posibles una vez realizado. Cada sujeto objeto de estudio participará de manera voluntaria y recibirá la explicación relacionada a la investigación, además de tenerla escrita en el consentimiento informado el cual una vez firmado garantizará que sus datos puedan ser procesados con confidencialidad y así poder cumplir con principios de carácter ético en lo que respecta a la investigación científica:

- **Beneficencia:** Parte de la obligación moral para actuar en beneficio de otros. Este principio contribuye en la realización de estudio y su objetivo de examinar el clima y satisfacción, es decir, la asociación entre ambas variables para generar estrategias de intervención Enel el clima organizacional.
- **Autonomía:** Busca un accionar independiente y característico de cada persona de trabajo. Este principio actúa con intención y conocimiento, exponiéndose a influencias externas del entorno. Este proyecto de investigación busca respetar la postura de cada participante objeto de estudio que conforme la línea de trabajo en la institución, por ello será vital la aplicación del consentimiento informado.
- **La Justicia:** Cada persona debe ser tratada con igualdad de condiciones, oportunidades y consecuencias. Así mismo, las personas con limitaciones en sus derechos, serán atendidas de forma diferente. MI proyecto de investigación

pretende que los trabajadores pertenecientes al estudio, no sean discriminados ni vulnerados, al contrario, se busca que sientan equidad y justicia durante el proceso de recolección de datos a través de los instrumentos.

- No maleficencia: Ningún voluntario querría ser dañado con intención al ofrecer un aporte a la investigación. El principio de no maleficencia busca proteger al sujeto de estudio, evitando que este se vea envuelto en daño físico, moral, psicológico, económico y social. Por lo tanto, la aplicación de los cuestionarios no representará daño alguno para los sujetos de estudio.

ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE			
	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4
Elaboración del proyecto de tesis																				
Recopilación de información y antecedentes																				
Elaboración de la problemática																				
Elaboración del marco teórico																				
Registro de citas bibliográficas																				
Elaboración de la Metodología																				
Registro de referencias bibliográficas																				
Detalles y observaciones																				
Informe de similitud																				
Paso de aprobación																				
Elaboración del informe de tesis	OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE											
Complemento fase tesis																				
Aplicación de consentimiento informado																				
Utilidad al instrumento																				
Proceso de los resultados																				
Análisis de los resultados																				
Conclusiones y recomendaciones																				
Entrega de resultados																				
Informe de similitud																				
Sustentación y documentación																				

4.2. Presupuesto

MATERIALES	ACTIVIDADES	CANTIDAD	UNIDAD	TOTAL
Tinta, hoja e impresiones	Para llevar a cabo la aplicación del instrumento, se requerirá de impresiones tanto en blanco y negro como a color.	100	0.50	50 soles
Lapicero y lápiz	Para dibujar respuestas y emitir comentarios escritos	5	1	5 soles
VIÁTICOS	ACTIVIDADES	CANTIDAD	UNIDAD	TOTAL
Movilidad	Para gestionar trámites documentarios, obtención de resultados anexos fotográficos.	10	4.00	40 soles
ASESORÍA	ACTIVIDADES	CANTIDAD	UNIDAD	TOTAL
Curso de titulación	El curso de asesoramiento y la documentación para la titulación, promovido por la universidad	1	250	250 soles
Asesor particular	Para pulir detalles y observaciones, se complementará con otra guía profesional.	1	1	1000 soles
OTROS	ACTIVIDADES	CANTIDAD	UNIDAD	TOTAL
Imprevistos	Gastos para cualquier tipo de dificultad	1	100.00	100 soles
Tiempo de consultas en internet y libros	La indagación de fuentes de investigación demandará una utilidad de tiempo elevada en la web.	70	1 sol	70 soles
			TOTAL	1515 soles

REFERENCIAS

1. Chire Corvacho DL. Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal asistencial del Hospital Regional de Moquegua, 2015. Moquegua.
2. Bizneo. Bizneo blog. [Online]; 2020. Disponible en: <https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>.
3. Bendezu Zúñiga G. Clima organizacional y desempeño laboral del personal enfermero del servicio de sala de operaciones del Hospital Regional Zacarias Correa Valdivia Huancavelica - 2017. Huancavelica.
4. Gente que brilla. Gente que brilla. [Online]; 2020. Acceso 12 de 05de 2022. Disponible en: <https://gentequebrilla.es/2020/04/30/la-importancia-del-personal-sanitario/>.
5. OMS. Organización Mundial de la Salud. [Online]. Disponible en: <https://www.who.int/es>.
6. Mucha Aliaga MV, Porta de la Cruz ED. Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Pilcomayo – 2013. Repositorio UNCP. 2014.
7. Arpasi Quispe O, Chavez Zegarra GS, Fernandez Morocho LA, Medina Bacalla WJ, Leiton Espinoza ZE, Araújo Püschel VA, et al. Personal de enfermería contagiado por COVID-19: condiciones de trabajo y sus factores asociados en tres hospitales de Lima-Perú. 2022; 21(66).
8. OPS. Organización Panamericana de Salud. [Online]; 2019. Acceso 12 de 05de 2022. Disponible en: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15138:nursing-staff-are-vital-for-making-progress-towards-universal-health&Itemid=1926&lang=es.
9. Wade M. Balance de vida y trabajo eleva el desempeño laboral. , Suiza.
10. Córdova Sanchez C, Lozano Poveda D, Rivera Alvarez LN, Triana A, Garcia Ortiz S. Teoría del Cuidado Humano de Jean Watson. Revista de enfermería. 2008; 10(4).
11. Gutierrez Lazo de Vega Z. CLIMA ORGANIZACIONAL RELACIONADO CON LA MOTIVACIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DE ICA 2017 - 2018. Rev. enferm. vanguard. 2020; 8(1).
12. Lopez Neira AA. CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL: PROPUESTA METODOLÓGICA PARA LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA SEDE GUAYAQUIL. Guayaquil.

13. Palacios Molina DL. El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí - Ecuador. Manabi.
14. Zans Castellón AJ. Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016. Matagalpa:, Managua.
15. Mendoza Zárate JH. CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE UNA EMPRESA DE CAPACITACIÓN DEL PERÚ, LIMA 2021. Lima.
16. Durand Palomino R, Huamán Quispe P. CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICOABANCAY, APURÍMAC - 2021. Abancay:, Apurimac.
17. Ramirez Zumaeta L, Cerrón Arratia Y. EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA FINANCIERA TRASCENDER DE LA PROVINCIA DE PADRE ABAD DEL DEPARTAMENTO DE UCAYALI, 2018. Ucayali.
18. Garcia Solarte M. Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Cuadernos de administración. 2009;(42).
19. Fiallo Moncayo D, Alvarado Andino P, Soto Medina LS. EL CLIMA ORGANIZACIONAL DENTRO DE UNA EMPRESA. CE Contribuciones a la Economía. 2015.
20. Peralta R. El clima Organizacional. Gestipolis. 2020.
21. Orellana Nirian P. Clima organizacional. Economipedia. 2019.
22. Alcayaga Sepúlveda A. La sobrecarga laboral: Un riesgo que disminuye la calidad de vida y la productividad. EMB HSEC. 2016.
23. La República. La importancia del famoso “clima organizacional. Diario la República. 13 Mar 2022.
24. Arcos Palma O. Teorías y enfoques del desarrollo. Tesis. Escuela superior de administración pública, Bogotá.
25. Espinosa Aguilar A, Gibert Lamadrid MdP, Oria Saavedra M. El desempeño de los profesionales de Enfermería. Revista cubanadeenfermería. 2016; 32(1).
26. Editor. Teoría del Clima Organizacional de Likert. Conocimientos web. 2015.

27. Rodríguez E. El clima organizacional presente en una empresa de servicio. Educación en Valores. 2016; 1(25).
28. Corichi García A, Hernández Gracia TJ, García Velázquez MDR. El clima organizacional: un factor clave de éxito, que debe evaluarse de manera permanente en las empresas. Boletines científicos. ; 3(1).
29. Santa Eulalia Mainegra JM, Sampedro Díaz BA. Clima organizacional en instituciones de atención primaria de salud. Revist Matanzas. 2012; 5.
30. Chaparro Espitia L. Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones (factores diferenciadores entre las empresas pública y privada). Innovar. 2006; 6(28).
31. Naranjo Pereira ML. MOTIVACIÓN: PERSPECTIVAS TEÓRICAS Y ALGUNAS CONSIDERACIONES DE SU IMPORTANCIA EN EL ÁMBITO EDUCATIVO. Revista Educación. 2009; 33(2): p. 153 - 170.
32. Lapo Maza MDC. Influencia del Clima Organizacional en las Actitudes Laborales y en el Comportamiento Pro-social de los Profesionales de la Salud. Tesis. Santiago: Pontifica Universidad Católica del Perú, Lima.
33. Ramirez Campos AF, Dominguez Aguirre LR. EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL COMPROMISO INSTITUCIONAL EN LAS IES DE PUERTO VALLARTA. Investigación Administrativa. 2012;(109): p. 21 - 30.
34. Samaniego J. ¿Cuál es la importancia de trabajar el sentido de pertenencia empresarial? Equipo Wellbeing. 2021.
35. París Albert S. La transformación de los conflictos desde la filosofía para la paz. Universidad Jaume I de Castellón de la Plana, Castellon de la Plana.
36. Borges RS, Bruno MJ. LICENCIATURA EN ADMINISTRACION Y GESTION DE LAS ORGANIZACIONES. Arequipa: Universidad Nacional de san Martin.
37. Polo Jimenez SD, Estrada Bárcenas R, Legorreta Morales L, Ruiz Rangel MA, Parra Escorza R, Saavedra García ML, et al. Importancia de los valores para el ejercicio ético de la profesión. Estado de Hidalgo: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
38. Yopan Fajardo JL, Palmero Gómez N, Santos Mejía JR. Organizational Culture: From communicative theories to the complex organizational approach and Latin American anthropological perspectives. Asociación latinoamericana de Sociología. 2020; 11(20): p. 263 - 289.

39. Caballero Rodriguez K. El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. Profesorado. 2002; 6(1 - 2): p. 1 - 10.
40. Neffa JC. Los riesgospsicosociales en el trabajo. CONICET. 2012;; p. 585.
41. Hernandez Sampieri R, Fernandez Collado C, Baptista Lucio P. Metodología de l ainvestigación. Mc Graw Hill. 2014.
42. Moreno Galindo E. Metodología de investigación, pautas para hacer Tesis. Investigación correlacional. Blogspot. 2018.
43. Vega F. Google Sites. [Online]; 2014. Disponible en:
<https://sites.google.com/site/fiorellavinvestigacionaplicada/definicion-de-autores>.
44. Anguera. Metodología observacional Barcelona; 1983.
45. Mendoza Ayaucan NS. CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AGROINDUSTRIAL BETA EN EL DISTRITO DE CHINCHA BAJA EN EL AÑO 2019. Chíncha:, Ica.
46. Quijano Saenz DW. Clima organizacional y desempeño laboral en el Policlínico Municipal “San Martín”, Sunampe Chíncha, 2018. Chíncha:, Ica.
47. Portuguez Sanchez A. El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL Chíncha 2018. Chíncha:, Ica.
48. Huyhua de la Cruz RA. Calidad de atención y satisfacción del usuario externo en el servicio de laboratorio clínico de una clínica privada, lima 2020. Lima.
49. Pastor Guillén AP. Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017. Lima.
50. Copelo Cristóbal R, Espinoza Huatuco OK. RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE COMERCIAL PACHECO E.I.R.L. – HUANCAYO, 2014. Huancayo.
51. Solano Reátegui S. Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017. Juanjui.
52. Aguirre Andrade M, Torres Flores DL, Chipana Ramos J. Clima organizacional y desempeño laboral en el centro de salud Licenciados, Ayacucho 2018. Ayachucho.
53. Urbano Broncano S. Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. Aporte Santiaguino. 2018; 11(1): p. 167 - 180.

54. Palomino Ríos AA, Tello Gatica JM. Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo, Dirección Regional de Educación de Loreto 2015. Loreto.
55. Tellez López G. Clima Organizacional relacionado al desempeño laboral del personal del Centro de Salud “La Natividad”, Tacna- 2018. Tacna.
56. Vargas Espinoza JL, Briones Sheputt VM. Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018. Huánuco.
57. Palma Lozano D, Montes Tarazona H, López Sanchez JL. El COVID-19 y los estilos de vida en la infancia. Revista Peruana de Ciencias de la Salud. 2021; 3(3).
58. Payana Peralta CN, Gutierrez Arana GH. CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS, LIMA 2018. Lima.
59. Rojas Muñoz JP. El clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Lurigancho – Chosica, 2016. Lima.
60. Espinoza Mieses NH, Ignacio López S, Mena Trejo LV. Relación entre el clima organizacional de los servicios de hospitalización y el desempeño laboral del profesional de enfermería. Lima.
61. Acosta Ingaruca AM, De la Cruz Capani N, Huerta Quispe KE. Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos Perioperatoria en un Hospital ESSALUD, Lima. Agosto - octubre 2017. Lima.
62. Hernández Becerra MP, Hernández Becerra YP. Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del Personal de Salud que trabaja en el Centro de Salud Santa Cruz-2018. Lima.
63. Pedreros JE. La decisión de lograr el éxito. Emprenderalia.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital San José de Chíncha en el año 2022.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1	Tipo de investigación
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital San José de Chíncha en el año 2022?	Determinar la relación entre el clima organizacional desempeño laboral del personal de enfermería del hospital san José de chíncha en el año 2022	Hi El clima organizacional afecta el desempeño laboral del personal de enfermería del personal de enfermería del Hospital San José de Chíncha en el año 2022.	Clima Organizacional	Aplicada
			Dimensiones	Método y diseño de investigación
			Potencial Humano	Deductivo
			Diseño organizacional	Observacional, de corte transversal y prospectivo
			Cultura Organizacional	
		Hipótesis específica	Variable 2	Enfoque de investigación
Problemas específicos	Objetivos específicos	H1 Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional en su dimensión potencial humano y el desempeño laboral del personal de enfermería del personal de enfermería del Hospital San José de Chíncha en el año 2022.	Desempeño Laboral	Cuantitativa – correlacional
¿Cuál es la influencia del clima organizacional en su dimensión potencial humano frente al desempeño laboral del personal de enfermería del hospital San José de Chíncha en el año 2022?	Identificar la influencia del clima organizacional en su dimensión potencial humano frente al desempeño laboral del personal de enfermería del hospital San José de Chíncha en el año 2022.	H2 Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional en su dimensión diseño organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería del personal de enfermería del Hospital San José de Chíncha en el año 2022.	Dimensiones	Población Muestra
¿Cuál es la influencia del clima organizacional en su dimensión diseño organizacional frente al desempeño laboral en el personal de enfermería en el hospital San José de chíncha en el año 2022?	Identificar la influencia del clima organizacional en su dimensión diseño organizacional frente al desempeño laboral en el personal de enfermería en el hospital San José de chíncha en el año 2022.	H3 Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional en su dimensión cultura de organización y el desempeño laboral del personal de enfermería del personal de enfermería del Hospital San José de Chíncha en el año 2022.	Significación de tareas	50 trabajadores del Hospital san José de Chíncha
¿Cuál es la influencia del clima organizacional en su dimensión cultura de organización frente al desempeño laboral en el personal de enfermería en el hospital San José de chíncha en el año 2022?	Identificar la influencia del clima organizacional en su dimensión cultura de organización frente al desempeño laboral en el personal de enfermería en el hospital San José de chíncha en el año 2022.		Condiciones de trabajo	
			Reconocimiento personal y/o social	
			Beneficios económicos	

Anexo 2: Instrumento de la variable Clima Organizacional

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Marque con una x la respuesta correcta:

- Asegúrese de responder todas las preguntas o enunciados.
- El cuestionario es anónimo y confidencial.
- Es importante responder de manera franca y honesta

	ITEMS	NUNCA	A VECES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE
	POTENCIAL HUMANO				
1	La innovación es características de nuestra organización				
2	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas				
3	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas				
4	Mi institución es flexible y se acepta bien los cambios				
5	Mi jefe está dispuesto cuando se le necesita				
6	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización				
7	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo				
8	Mi trabajo es evaluado de forma adecuada				
9	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa				
10	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo				
11	La limpieza de los ambientes es Adecuada				
	DISEÑO ORGANIZACIONAL				
12	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión				
13	En mi organización participo en la toma de decisiones				
14	Mi salario y beneficio son razonables				
15	Mi remuneración es adecuada en la relación con el trabajo de realizado				
16	Las tareas que desempeño corresponden a mi función				
17	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo				
18	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo				
19	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes				

Escala: nunca (1) a veces (2) frecuentemente (3) siempre (4)

	CULTURA ORGANIZACIONAL				
20	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito				
21	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito				
22	Recibo buen trato en mi establecimiento de trabajo				
23	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo mejor que se hacer				
24	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable				
25	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización				
26	Estoy sonriente				
27	Cometo errores				

Anexo 3: Instrumento de la variable Desempeño Laboral

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

- Marque con una x la respuesta correcta:
- Asegúrese de responder todas las preguntas o enunciados.
- El cuestionario es anónimo y confidencial.
- Es importante responder de manera franca y honesta

	ITEMS	TOTALMENTE DE ACUERDO	ACUERDO	INDECISO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
	SIGNIFICACIÓN TAREA					
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
2	Me siento útil con la labor que realizo					
3	Me complace los resultados de mi trabajo					
4	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona					
5	Me gusta el trabajo que realizo					
6	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo					
7	Me gusta la actividad que realizo					
8	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
9	El ambiente donde trabajo es confortable					
10	Me disgusta mi horario					
11	Llevarse bien con mi jefe, beneficia la calidad del trabajo					
12	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable					
13	El horario de trabajo me resulta cómodo					
14	Existen incomodidades para un buen desempeño de las labores diarias					
	RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL					
15	Las tareas que realizo son percibidas como algo sin importancia					
	BENEFICIOS ECONOMICOS					
16	Ei sueldo que tango es bastante aceptable					
17	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					

Escalas: Total acuerdo (5) Acuerdo (4) Indeciso (3) En desacuerdo (2) Total desacuerdo

Anexo 4: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Mediante la firma de este documento, YO _____ con DNI No: _____, doy mi consentimiento para ser incluido en la investigación CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL SAN JOSE DE CHINCHA EN EL AÑO 2021, comprometiendo a responder el cuestionario brindado por los investigadores. Entendiendo que esta información formará parte de un estudio que aportará a conocer algunos asuntos relacionados.

Soy consciente de que se fue elegido(a) para participar en este estudio y de que concedo libremente la información. Estoy consciente que la participación es totalmente voluntaria y que aun después de iniciado el proceso se puede rehusar a responder cualquier tipo de pregunta, o retirarse del estudio cuando lo desee, sin retaliación por ello. Se me ha dicho que las respuestas no serán reveladas a nadie y que en ningún informe de este estudio se identificará en forma alguna. También se me ha informado que no tendré ningún tipo de riesgo relacionado con la investigación. Solo si desee los resultados obtenidos se realizará mediante el código usado en el cuestionario que usted responderá.

Además, sé que no recibiré ninguna retribución económica y que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito antes de ser publicados. Recibiré información sobre el tema. Se me suministrará el nombre y número telefónico del investigador principal a quien puedo dirigirme en caso de tener alguna duda acerca del estudio o sobre mis derechos como participante en el mismo.

Firma del participante
DNI:

Investigador Principal:
Cualquier duda o pregunta será resuelta con el investigador:
Ruth Gabriela Carhuapuma Chávez
Teléfono:
Correo: ...@gmail.com