



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

FACULTAD DE ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE POSGRADO

TESIS

“Clima organizacional y desempeño del personal de enfermería en hospitalización
del Hospital Nacional Víctor Larco Herrera”

**Tesis para optar el Grado Académico de
Maestro de Gestión en Salud**

Presentado por:

Autor: Vicente Velásquez, Víctor Andrés

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-0900-306X>

Asesor: Dr. Maguiña Palma, Misael Erikson

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-4545-7413>

Línea de Investigación

Salud y Bienestar

Lima – Perú

2023

	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, VICTOR ANDRES VICENTE VELASQUEZ Egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN HOSPITALIZACIÓN DEL HOSPITAL NACIONAL VÍCTOR LARCO HERRERA" Asesorado por el docente: DR. MAGUIÑA PALMA, MISAEL ERIKSON Con DNI 41974596 Con ORCID <https://orcid.org/0000-0002-4545-7413> tiene un índice de similitud de (16) (DIECISEIS)% con código oid:14912:323933749 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



Firma de autor 1

Firma de

autor 2

Victor Andres Vicente Velasquez

DNI: 10290539

Nombres y apellidos del Egresado

DNI:



Dr. Misael Erikson Maguiña Palma
DNI: 41974596

Firma

Dr. Maguiña Palma, Misael Erikson

DNI: 41974596

INDICE

PORTADA.....	1
INDICE.....	3
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS	7
RESUMEN	8
ABSTRACT.....	9
INTRODUCCIÓN	10
I. EL PROBLEMA	12
1.1. Planteamiento del problema	12
1.2. Formulación del problema	16
1.2.1. Problema general.....	16
1.2.2. Problemas específicos.....	16
1.3. Objetivos de la investigación	16
1.3.1. Objetivo general.....	16
1.3.2. Objetivos específicos.....	17
1.4. Justificación de la investigación	17
1.4.1. Justificación Teórica	17
1.4.2. Justificación Metodológica.....	17
1.4.3. Justificación Práctica	18
1.5. Limitaciones de la investigación.....	18
1.5.1. Temporal.....	18
1.5.2. Espacial	18
1.5.3. Recursos.....	18

II. MARCO TEÓRICO.....	19
2.1. Antecedentes de la Investigación	19
2.2. Bases teóricas.....	25
2.2.1. Clima Organizacional.....	25
2.2.1.1. Teoría de estudio	25
2.2.1.2. Conceptualizaciones de Clima Organizacional	26
2.2.1.3. Elementos del Clima Organizacional	27
2.2.1.4. Tipos de Clima Organizacional	29
2.2.2. Desempeño Laboral del Personal.....	33
2.2.2.1. Teorías	33
2.2.2.2. Conductas del desempeño laboral.....	34
2.2.2.3. Fines de la evaluación del desempeño.....	35
2.2.2.4. Tipos de evaluación.....	36
2.3. Formulación de Hipótesis.....	39
2.3.1. Hipótesis general	39
2.3.2. Hipótesis específicas	39
2.4. Operacionalización de variables e indicadores.....	40
II. METODOLOGÍA	43
3.1. Tipo de investigación.....	43
3.2. Diseño de la investigación.....	43
3.3. Población, muestra y muestreo	43
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	44
3.5. Plan de procesamiento y análisis de datos	45
3.6. Aspectos éticos.....	45

3.7. Validez	46
3.8. Confiabilidad de los instrumentos	47
IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	49
4.1. Resultados	49
4.1.1. Resultados descriptivos.....	49
4.1.2. Prueba de hipótesis.....	62
4.2. Discusión de resultados.....	66
CONCLUSIONES	73
RECOMENDACIONES.....	75
REFERENCIAS.....	76
ANEXOS	84
Anexo 1: Matriz de consistencia	85
Anexo 2: Instrumento para evaluar el clima organizacional	86
Anexo 3. Instrumento para medir el Desempeño Laboral.....	88

ÍNDICE DE TABLAS

- Tabla 1.** *Matriz operacional de la variable 1.*41
- Tabla 2** *Matriz operacional de la variable 2.*42
- Tabla 3** *Validación de Juicio de Expertos*47
- Tabla 4.** *Confiabilidad del cuestionario clima organizacional y desempeño laboral.*48
- Tabla 5.** *Características del personal de enfermería encuestado.*49
- Tabla 6.** *Nivel de valoración de la variable clima organizacional.*51
- Tabla 7.** *Nivel de valoración de la dimensión trabajo en equipo.*52
- Tabla 8.** *Nivel de valoración de la dimensión comunicación.*53
- Tabla 9.** *Nivel de valoración de la dimensión igualdad.*54
- Tabla 10.** *Nivel de valoración de la dimensión condición física.*55
- Tabla 11.** *Nivel de valoración de la dimensión liderazgo.*56
- Tabla 12.** *Nivel de valoración de la dimensión motivación.*57
- Tabla 13.** *Nivel de valoración de la variable desempeño profesional.*58
- Tabla 14.** *Nivel de valoración de la dimensión resultados de tareas.*59
- Tabla 15.** *Nivel de valoración de la dimensión conductas personales.*60
- Tabla 16.** *Nivel de valoración de la dimensión rasgos individuales.*61
- Tabla 17.** *Correlación entre el clima organizacional y el desempeño profesional.*62
- Tabla 18.** *Correlación entre el clima organizacional y los resultados de las tareas.*63
- Tabla 19.** *Correlación entre el clima organizacional y las conductas personales.*64
- Tabla 20.** *Correlación entre el clima organizacional y los rasgos individuales.*657

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Características del personal de enfermería encuestado.501

Figura 2. Nivel de valoración de la variable clima organizacional.512

Figura 3. Nivel de valoración de la dimensión trabajo en equipo.523

Figura 4. Nivel de valoración de la dimensión comunicación.534

Figura 5. Nivel de valoración de la dimensión igualdad.545

Figura 6. Nivel de valoración de la dimensión condición física.556

Figura 7. Nivel de valoración de la dimensión liderazgo.567

Figura 8. Nivel de valoración de la dimensión motivación.578

Figura 9. Nivel de valoración de la variable desempeño profesional.58

Figura 10. Nivel de valoración de la dimensión resultados de tareas.590

Figura 11. Nivel de valoración de la dimensión conductas personales.601

Figura 12. Nivel de valoración de la dimensión rasgos individuales.612

RESUMEN

La presente investigación que lleva por nombre: Clima organizacional y Desempeño del Personal de Enfermería en hospitalización del Hospital Nacional Víctor Larco Herrera, Lima – 2022. Tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño del profesional del personal de enfermería en hospitalización del Hospital Nacional Víctor Larco Herrera, Lima 2022. Para la misma se utilizó, metodología cuantitativa para una investigación Aplicada, con un diseño: no experimental, correlacional. La población y muestra estuvieron conformada por 119 enfermeras del Personal de Enfermería del Área de Hospitalización de la Hospital Nacional Víctor Larco Herrera. Para la recolección de datos se utilizó la Encuesta como técnica y se aplicó como instrumento un Cuestionario que permitió medir las variables de estudio. Los resultados mostraron que el clima organizacional está positivamente correlacionado con el el desempeño profesional Así, el 43.7% de los profesionales de enfermería califican en un buen nivel el clima organizacional manifestado en las áreas de hospitalización, el 36.1% valoran al clima laboral en un nivel regular, mientras que el 20.2% perciben que es malo. Por otro lado, se determinó que el 42.9% del personal de enfermería califican un alto nivel de desempeño profesional en las áreas de hospitalización, el 31.1% perciben un bajo nivel de desempeño profesional, mientras que el 26.1% valoran el desempeño profesional en un nivel moderado. Conclusiones: El personal de enfermería confirma que existe un buen clima organizacional en el Área de Hospitalización de la Hospital Nacional Víctor Larco Herrera, de igual forma consideran eficiente el Desempeño Profesional.

Palabras claves: Clima organizacional, Desempeño profesional, comunicación, motivación, liderazgo.

ABSTRACT

The present investigation that bears the name: Organizational climate and Performance of the Nursing Staff in hospitalization of the Víctor Larco Herrera National Hospital, Lima - 2022. Its general objective was: To determine the relationship between the organizational climate and the performance of the nursing staff professional in hospitalization at the Víctor Larco Herrera National Hospital, Lima 2022. For it, a quantitative methodology was used for an Applied Research, with a design: non-experimental, correlational. The population and sample consisted of 119 nurses from the Nursing Staff of the Hospitalization Area of the Víctor Larco Herrera National Hospital. For data collection, the Survey was used as a technique and a Questionnaire was applied as an instrument that allowed the study variables to be measured. The results showed that the organizational climate is positively correlated with professional performance. Thus, 43.7% of nursing professionals rate the organizational climate manifested in the hospitalization areas at a good level, 36.1% rate the work environment at a regular level, while 20.2% perceive it to be bad. On the other hand, it was determined that 42.9% of the nursing staff rate a high level of professional performance in the hospitalization areas, 31.1% perceive a low level of professional performance, while 26.1% value professional performance at a higher level. moderate. Conclusions: The nursing staff confirms that there is a good organizational climate in the Hospitalization Area of the Víctor Larco Herrera National Hospital, in the same way they consider Professional Performance efficient.

Keywords: Organizational climate, professional performance, communication, motivation, leadership.

INTRODUCCIÓN

El desempeño de los empleados en las organizaciones es el resultado de las características personales y del contexto donde labora, y en este sentido, para el clima organizacional es necesario comprender el desempeño profesional de los empleados. El Clima organizacional es un grupo de situaciones psicológicas sobre las percepciones de los colaboradores sobre su sitio de trabajo. De esta manera, el clima organizacional tiene una gran influencia sobre las actitudes de los colaboradores con respecto a su desempeño laboral, relaciones personales, sentido de pertenencia y el compromiso de los empleados con su organización posee una relación significativa en el desempeño profesional. El clima organizacional representa uno de los fundamentos de satisfacción del personal, ya que un personal satisfecho se esforzará por brindar un servicio de calidad y mejorando su rendimiento que se reflejará en la satisfacción del usuario. La calidad de atención a los pacientes en los centros de salud, representa una prioridad y un desafío para las instituciones de servicios de salud y uno de los puntos principales y de mayor consideración para el logro de este objetivo es el clima organizacional. Las consideraciones que se hacen a nivel mundial e internacional nos llegan mediante la literatura especializada, donde son puntos de estudio recurrente, el clima organizacional, el desempeño del personal, la calidad del servicio y otros que no mencionaremos. En la revisión general y universal de la literatura o información existente se expone que un clima organizacional efectivo conlleva a los niveles óptimos de compromiso organizacional, concepto válido en referencia a las actitudes de los profesionales de la salud, así como el concepto de desempeño profesional, que puede asimilarse como un reflejo del desempeño real y efectivo del personal de enfermería. Para el contexto de la atención médica a nivel de enfermería y hospitalización, estas dimensiones pueden estimarse como puntos importantes a ser considerados por cuanto el hecho es, que los trabajadores de la salud, ofrecen a los pacientes un

servicio de forma integral. Por lo tanto, las percepciones y actitudes del personal de enfermería y en general de la salud pueden afectar la manera en la cual se prestan el servicio. El objetivo de este estudio fue: Determinar relación en clima organizacional y desempeño del personal de enfermería en hospitalización del Hospital Nacional Víctor Larco Herrera, Lima 2022.

I. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Actualmente, el clima organizacional representa uno de los componentes a analizar en los procesos de gestión, organizativos, de cambio e innovación. Ante este panorama a las organizaciones se les presenta el reto de reconocer los componentes que intervienen en su dinámica social con el propósito de fortalecer y orientar y su propósito hacia el logro de mejores resultados a nivel organizacional individual, grupal e individual (1). A nivel mundial, el clima organizacional incide en el comportamiento y las motivaciones que tienen los colaboradores de las organizaciones, la definición de organización en las relaciones humanas señala lo relevante del ser en su ámbito laboral por su intervención en el sistema social. Los organismos están formados por ciudadanos que comparten en ambientes dinámicos y complejos, lo que motiva aptitudes diferentes que intervienen en la funcionabilidad de los sistemas, se organizan en colectivos y grupos; el resultante de esta relación media en el clima que se respira en la organización (2). Para Reporte Global Randstad del año 2018, en México la satisfacción laboral marcó 82% de colaboradores satisfechos, India señaló 81% y Estados Unidos obtuvo 80% Japón 44% y Hong Kong 46% con la menor satisfacción laboral.

Según el portal de empleo de México, en el 2019, encontró que el 54% del personal que realizó la encuesta, contestaron que se encuentran inconformes con el ambiente en el que trabajan; mientras que el 64% de los motivos por el que se encuentran inconformes se está que los empleados no se preocupaban por la empresa, el 19% por desacuerdos entre sus compañeros de trabajo, el 14% considero que el maltrato recibido por sus superiores, mientras que el 3% percibió un maltrato de parte de sus propios compañeros de trabajo (3).

En el año 2020 Puitiza L. encontró que el 45% de los empleados del Hospital de Bagua consideraron que el trabajo era rutinario, mientras que solo el 28% de empleados lo consideraron como buen ambiente para trabajar. El 6% considera tajantemente que el ambiente o clima organizacional era malo (4).

En un estudio realizado en 2019 en Lima, Perú, por Caro M. y Gómez A., se descubrió que el 88% de los empleados cree que el ambiente organizacional necesita mejorar, mientras que el 11% cree que es perfecto. Además, el 42 % dijo que el desempeño laboral era regular, mientras que el 58 % dijo que era excelente. (5).

Por lo tanto, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) (4), el 24,4% de los médicos y enfermeros en Lima y el Callao se encuentran insatisfechos en su trabajo. Por otro lado, las enfermeras se encuentran insatisfechas y muy insatisfechas en un 44,6 % por sus honorarios y sueldos recibidos, un 35,3% por oportunidades de capacitación, un 43,9% por infraestructura e instalación de servicios y un 42 % por instrumental y equipos.

En el contexto europeo, específicamente en España, el clima laboral en el año 2022 ha bajado en 3% con respecto al 2021, ubicándose en el 27%, con lo cual está en el último lugar en Europa; debido a que el 44% de los europeos piensan que es un escenario perfecto para encontrar trabajo, con el consiguiente incremento de 16% con relación al año pasado.

En líneas generales, los españoles son los que se sienten muy molestos con respecto al clima laboral con un 23%, comparándola con otros países como Italia, Francia, Alemania y Reino Unido. El promedio europeo es del 19%. Los sentimientos de tristeza entre los trabajadores españoles son muy altos con un 23%, seguido de los de Inglaterra (20%), los alemanes y franceses comparten el 19%, en tanto que los italianos figuran con un 27% situándose en primer lugar.

Según la OIT en el año 2012, se dan algunos factores psicosociales, debido al clima laboral en el

que se encuentran los trabajadores y que afectan directamente a la salud del trabajador. Se encontró que, por ejemplo, en Estados Unidos, el gasto nacional debido al tratamiento de los trabajadores por la depresión que sufren esta entre los 30,000 a 44,000 millones de dólares al año; y que este estado afecta principalmente a los adultos en edad de trabajo, ocasionando una pérdida de 200 millones de días de trabajo anuales. En Finlandia, más de la mitad de los trabajadores sufren algún tipo de síntomas que están relacionados con el estrés, la ansiedad, la depresión, dolores físicos, etc. El 7% de finlandeses padecen de cansancio lo cual ocasiona que sea este motivo la principal consecuencia de pensiones que se dan a los incapacitados. En Alemania, es mucho más grave la situación, ya que el ausentismo producto de estos factores ocasionan una pérdida de que más de 5,000 millones de marcos anuales. En el Reino Unido, el 30% de trabajadores sufren problemas de salud mental al año, entre los que se encuentra el estrés producto del trabajo que realizan como principal causa, aunque también se encuentra la depresión. En Polonia, las estadísticas han crecido considerablemente y que están relacionados con la depresión de personas trabajadoras.

En realidades más cercanas a la nuestra, como es el caso de América Latina y el Caribe, un estudio realizado entre los años 2014 y 2015 por Redacción Acsendo (2022), encontraron que, en promedio, la evaluación del clima organizacional disminuyó en un 2.25%, en el que países como República Dominicana (81.35%), Honduras (79.38%) y Ecuador (78.79%), fueron los países que tuvieron una calificación muy alta. En tanto que entre los factores que determinaron el clima laboral, se encuentra principalmente la capacitación, el trabajo en equipo y el compañerismo.

Por otro lado, el desempeño del personal de salud es factible de optimizar a través de: una inspección justa y objetiva; salarios aceptables que influyan sobre la calidad y productividad de la atención, incentivos adecuados, capacitación para optimizar las competencias, en las condiciones de trabajo e infraestructura que minimicen los riesgos laborales. Se pueden alcanzar mejoras

considerables en la competencia, la capacidad de reacción, la disponibilidad y la productividad de este grupo colaborador a través de la aplicación de diferentes instrumentos poco costosos y prácticos. (6).

El artículo de ranking internacional de satisfacción laboral presentado por la revista electrónica mundo empresarial presente, competitivo y globalizado, nos da una visión global de potencias económicas con respecto a la satisfacción laboral. Destacando países como Brasil, EE.UU, China, España, Reino Unido (7).

En Latinoamérica, el clima organizacional es considerado en el sector privado y público como una asociación de percepciones globales fundamentadas en emociones que muestra al empleado en su lugar de trabajo; no obstante, para poder reconocer lo que representa el clima organizacional hay que saber entender el comportamiento o conducta humana, procesos y estructura organizacional; lo mismo aplica como precedente de países como México, Colombia, Perú, entre otros. (7). A continuación, se presentan algunas variables a considerar para mejorar el clima organizacional. (8)

En el Perú, durante muchos años se ha sustentado que un desempeño laboral deficiente era producto de la carencia de conocimientos prácticos y teóricos, no obstante, actualmente se mantiene que el desempeño del profesional de salud está supeditado a diferentes aspectos tales como los trabajadores sanitarios, los caracteres de la población asistida, así como el sistema sanitario y el contexto que establecen las condiciones donde se desempeña los trabajadores del sector sanitario. Actualmente, algunos entes que ofrecen atención y servicios de salud en nuestro país, Perú como el caso de la Hospital Nacional Víctor Larco Herrera han contabilizado un gran aumento de pacientes que llenan sus instalaciones y sus proyecciones, lo que puede generar una posible sobrecarga laboral; esta situación sobrelleva a que el profesional de enfermería duplique

sus esfuerzos a fin de cubrir la exigencia y lograr cumplir las expectativas de los pacientes, así como las de sus familias. En este sentido, la Hospital Nacional Víctor Larco Herrera, está tratando de cubrir las necesidades físicas y de infraestructura de la clínica, pero también existe preocupación por la implementación de un buen clima laboral en la institución a fin de lograr el mejor desempeño del personal de enfermería en hospitalización.

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 en hospitalización del Hospital Nacional Víctor Larco Herrera, Lima 2022?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y los resultados de tareas en el personal de enfermería en hospitalización del Hospital Nacional Víctor Larco Herrera, Lima 2022?

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y las conductas del personal de enfermería en hospitalización del Hospital Nacional Víctor Larco Herrera, Lima 2022?

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y los rasgos individuales del personal de enfermería en hospitalización del Hospital Nacional Víctor Larco Herrera, Lima 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño del profesional del personal de enfermería en hospitalización del Hospital Nacional Víctor Larco Herrera, Lima 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar la relación entre el clima organizacional y los logros de las tareas del personal profesional de enfermería en el Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2022.

Identificar la relación existente entre el clima organizacional y la conducta del personal profesional de enfermería del Hospital Nacional Víctor Larco Herrera, Lima 2022.

Identificar la relación existente entre el clima organizacional y los rasgos individuales del personal profesional de enfermería del Hospital Nacional Víctor Larco Herrera, Lima 2022.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación Teórica

La idea del presente trabajo investigativo es nutrir el tema del clima organizacional e investigar los procedimientos que establecen los comportamientos organizacionales y al mismo tiempo, establecer una relación que permita sugerir y planificar cambios a fin de mejorar el desempeño laboral de los empleados de enfermería en hospitalización de Hospital Nacional Víctor Larco Herrera; cambios planeados de manera estratégica en las conductas y actitudes de los integrantes, como en la estructura de la organización. Por tanto, buscar proporcionar conocimiento sobre sus variables, dimensiones e indicadores de estudio a fin de aportar soluciones a la problemática planteada, fundamentándose en Teorías existentes y que aportan al estudio.

1.4.2. Justificación Metodológica

La reciente investigación está justificada metodológicamente puesto que los instrumentos que fueron utilizados para medir las variables son sometidos al proceso de validación y confiabilidad; la validez de contenido en la cual, el instrumento mide lo que se requiere medir y su confiabilidad para la coherencia interna, utilizando el alfa de Cronbach como

instrumento.

1.4.3. Justificación Práctica

El clima organizacional se relaciona con el desempeño o desenvolvimiento de los trabajadores de enfermería, la importancia de este trabajo busca desde un sentido práctico; mejorar o perfeccionar el clima organizacional en la Institución Hospital Nacional Víctor Larco Herrera, de igual forma se busca la satisfacción del personal; por otro lado, de los resultados obtenidos podrán ofrecer pautas para una buena gestión del personal de la clínica y las áreas administrativas a fin de cubrir las necesidades de satisfacción personal por así decirlo para lograr un mejor desempeño.

1.5. Limitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

La presente investigación se efectuará entre Enero – diciembre 2022

1.5.2. Espacial

Dicha investigación se efectuará en las instalaciones de la Hospital Nacional Víctor Larco Herrera, San Borja, Lima – Perú

1.5.3. Recursos

Se utilizarán las herramientas para el recojo de la información y los instrumentos necesario para lograr la información (Instrumento de coeficiente del Alfa de Cronbach).

Las limitaciones en recursos no fueron de gran relevancia, sin embargo, el aplicar cuestionarios impresos en papel y llenado a mano, afecto levemente la presión de tiempo para el llenado de cuestionarios.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

Internacionales

Briones Massiel, Cañizares Carla, Garrido Mariapaz y Poblete Mayaret (2020) en su investigación titulada: “Análisis del clima organizacional de los enfermeros en un hospital de la Región de Maule”, tuvo como principal interés el estudio del análisis del clima organizacional del personal de enfermería de un hospital de la Región del Maule. Para lo cual se ha estudiado a una muestra de 126 enfermeros del centro de Salud. La metodología aplicada en la investigación tuvo enfocada de forma cuantitativa, transversal no experimental. Para el recojo de datos o información se empleó como técnica e instrumento el cuestionario, la observación. Los resultados arrojados dejaron en evidencia que las dimensiones más óptimas fueron: Organización y desempeño con el 73%, motivación laboral con el 65,9% colaboración y buen trato con el 63,5%. Las dimensiones con una puntuación inferior a la media, consideradas éstas como deficientes fueron: desarrollo profesional con el 65,1%. Una vez finalizada la investigación y basados en los resultados el autor concluye que en términos generales el clima organizacional del centro de salud en estudio es óptimo, no obstante, recomendó la capacitación continua del personal, crear incentivos y aplicar herramientas que le permitan al empleado sentirse seguros dentro de la institución (9).

Ramírez Israel, Lara Ana, Velazquez Eduardo (2020) en su estudio titulado “Clima organizacional y factores asociados a la insatisfacción laboral de personal de enfermería, un análisis multivariado”, cuyo objetivo es el análisis del clima organizacional y los diversos factores asociados a la insatisfacción laboral de los empleados de enfermería. Para lo cual se ha tomado en consideración una población de noventa y seis enfermeros y su muestra por setenta y siete de ellos. La metodología aplicada en el trabajo investigativo tuvo un enfoque de manera cuantitativa,

analítico, transversal. Para el recojo de datos o información se emplearon como técnica e instrumento, la observación, el cuestionario (CO de Koys y De Cottis y SL de Chiang-Vega). Los resultados arrojaron que el 91% de las personas encuestadas manifestaron que el clima organizacional de la institución no es excelente, mientras que su minoría el 7% manifestó que el clima organizacional era excelente, por otro lado, en la evaluación de la satisfacción laboral el 74% de las personas encuestadas manifestaron estar insatisfecho y solamente el 20% presentaron estar satisfechos laboralmente hablando. Una vez finaliza la investigación y basados en los resultados alcanzados los autores concluyen que se dejó en evidencia que la mayoría del personal perciben como no excelente el clima organizacional, de igual manera manifiestan estar insatisfechos en cuanto a lo laboral se refiere (10).

Ramos Jean, Acosta Rosa, Ramos Karen y Martínez Ángel (2018) en su investigación cuyo título fue “El clima organizacional y su incidencia laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma, año 2018”, en la cual tuvo como objetivo general el conocer la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados del GADM del Canton Quinsolama, tomándose como muestra a 106 trabajadores; la metodología aplicada en la investigación tuvo enfocada de forma cuantitativa, no experimental descriptivo correlacional, la población y muestra compuesta por ciento seis colaboradores, se aplicó como técnica e instrumento para el recojo de información la encuesta, la observación y el cuestionario. Los resultados dejaron en evidencia con relación al clima organizacional que 21 de las personas encuestadas manifestaron que era excelente, 28 personas coincidieron en que era bueno, 37 estiman que es regular y 20 personas lo califican como deficiente. En relación al desempeño laboral 27 personas coincidieron que era excelente, 23 lo calificaron como bueno, 19 manifestaron que era regular y 37 personas lo calificaron como deficiente. Finalmente, los autores concluyen que el

clima organizacional incide directamente sobre el desempeño profesional de los empleados, y como consecuencia, un colaborador realiza un mejor desempeño cuando observa o siente clima organizacional agradable, por lo antes expuesto se les recomendó la propuesta del uso y práctica de planes para optimización orientado en el fortalecimiento del desempeño laboral entre empleados (11)

Guerrero Francisca, Neira Luis y Vasconez Henry (2019) realizaron un estudio cuyo título fue “Clima organizacional en el desempeño laboral de las instituciones públicas gubernamentales”, con el objetivo de determinar la relación de los tipos de clima organizacional en el desempeño laboral de las instituciones públicas gubernamentales; para lo cual se consideró una población de 112 sujetos de investigación. La metodología aplicada en el trabajo investigativo fue correlacional, transeccional no experimental, aplicando como técnica e instrumentos la encuesta, el cuestionario y la observación para el recojo de información. Los resultados arrojaron que el indicador desempeño laboral y explotador, poseen una significancia de 0,194, con una correlación de 0,124, calificándose con una correlación moderada positiva, lo que involucra que estas dos variables entre sí interactúan en beneficio de ambas. En cuanto al indicador en grupo y el desempeño laboral, este obtuvo una significancia de 0,000 con una correlación de 0,392, calificándose con una positiva y alta correlación, lo que indica que estas dos variables entre sí interactúan en beneficio de ambas. Basados en los resultados los autores concluyen que queda en evidencia que los colaboradores actúan de manera favorable cuando se generan clima organizacional de tipo autoritario –explotador y el participativo, beneficiándose con mayor significancia al emplearse el participativo grupal, puesto que consiente la generación de aportes que serán tomados en consideración para cumplir con las metas de la institución (12)

Nacionales

Salazar Rosario (2019) realizó una tesis de título “Desempeño laboral del profesional de enfermería y la calidad de atención en el Hospital del MINSA – Cajamarca”, cuyo objetivo era establecer la relación entre el desempeño laboral del profesional de enfermería y la calidad de atención. La muestra de estudio estuvo compuesta por 139 personas. La metodología aplicada en la investigación tuvo un corte descriptivo, transversal correlacional, de enfoque cuantitativo. Se empleó para el recaudo de información el cuestionario, basado en revisiones bibliográficas y se aplicó una guía de observación directa y estructurada. Los resultados dejaron en evidencia que los trabajos técnicos que pertenecen a este factor son cumplidos en un 100%. Finalizada la investigación y basados en los resultados el autor concluye: existe una relación significativa entre desempeño Profesional de enfermera de cuidado directo en cuanto a la satisfacción y las acciones técnicas del paciente oncológico internado en cuanto a sus requerimientos fisiológicos el valor del coeficiente basados en la correlación de Pearson estuvo en +0,528 con 133 un índice de significación de $p < 0,02$, de igual forma quedo en evidencia la existencia de una relación significativa entre el desempeño profesional del personal de enfermeras de cuidado en cuanto al factor acciones técnicas y la satisfacción del paciente oncológico internado en sus requerimientos sociales. El valor alcanzado del coeficiente de correlación de Pearson +0,444 con un índice de p mayor 0,05 de significación (13).

Lorenzo Magali (2021) en su tesis de post grado denominado “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería del hospital de Ventanilla, Callao, 2021”, siendo el tema de investigación para optar a la titularidad de Maestro en Gestión, presentada ante la UCV, en Lima – Perú; cuyo objetivo es establecer la relación entre clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería de dicho Hospital. El estudio se realizó a una población de

doscientos empleados y la muestra hallada fue de 114. La investigación aplicó una metodología de tipo básica, aplicado métodos hipotéticos – deductivos, con enfoque cuantitativo, no experimental. Para el recojo de información se aplicó encuesta y cuestionario. Los resultados dejaron en evidencia que el 57.9% de los trabajadores del área de enfermería poseen un índice bueno, por otro lado, el 41%.2 con un índice regular y la minoría el 0.9% posee un índice deficiente en relación al nivel del clima organizacional se refiere. En cuanto al desempeño laboral quedó en evidencia que en su mayoría el 71.9% posee un índice de desempeño laboral alto, mientras que el 26.3% posee un índice medio alto y solamente el 1.8% posee un índice medio bajo. Lo que finalmente le permite al autor concluir que en relación al desempeño laboral y el clima organizacional están relacionados, es decir de manera directa, significativa y baja (Rho de Spearman 0.258, $p=0.006$), de igual manera se permitió recomendar la realización de evaluaciones continuas a los profesionales de enfermería, para detectar a tiempo sus fortalezas, así como también sus debilidades con la finalidad de tomar acciones que permitan mantener un buen CO, alcanzando un desempeño de calidad y por ende la productividad (14).

Cartagena Yasmin y Peña Jessica (2019) realizaron una investigación titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de Central de esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Essalud, Lima 2018”, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería; para lo cual se hizo el estudio a 63 personas que constituyeron la muestra, de una población de 75 personas. En la investigación se aplicó una metodología cuantitativa, de corte transversal, no experimental, correlacional descriptivo. Para el recojo de datos se aplicó la encuesta y el cuestionario (Clima Organizacional), instrumento realizado por el CTCO y expertos en la materia, de igual manera se aplicó la ficha técnica. Los resultados evidenciaron que el 42.9%

de los empleados de enfermería, presentan una parcial satisfacción laboral, por otro lado, el 27% es regular, mientras que el 20.6% poseen una satisfacción laboral alta, el 6.3% tiene una insatisfacción laboral parcial y finalmente el 3.2% posee una satisfacción laboral baja. En relación al clima organizacional el 57.1% aseveró que está por mejorar, por otro lado, el 36.5% señaló que es saludable y el 6.3% afirmó que no era saludable. Finalmente, el autor finaliza con que existe una significativa relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en los empleados de enfermería de la central de esterilización del hospital Edgardo Rebagliati Martins, de Lima periodo 2018 (14).

Rivera Rosario (2018) en su tesis sobre “Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de toma de muestra en Laboratorio clínico del Hospital Nacional Dos de Mayo, en el distrito de Lima, 2016”, cuyo objetivo fue determinar la relación existente entre el desempeño profesional y clima organizacional de personal toma muestras en laboratorio clínico del hospital Dos de Mayo, en Lima, año 2016, siendo el estudio requerido para optar a la titularidad de Maestro en Gestión de Servicios de Salud, expuesta ante la UCV, en Lima – Perú. La población y muestra estuvo compuesta por cuarenta empleados encargado de la toma de muestra, para el recaudo de datos se aplicaron, fichas técnicas, encuesta y el cuestionario. La investigación aplicó una metodología cuantitativa hipotética-deductiva básica, no experimental, correlacional, transversal. Los resultados arrojaron que el 60% de los encuestados manifestaron tener un clima organizacional por mejorar, mientras que el 40% consideró al clima organización saludable, en cuanto al desempeño laboral el 87.5% manifestó ser excelente, por otro lado, el 12.5% coinciden en ser bueno su desempeño laboral. Basados en los resultados obtenidos, el autor concluye que, el índice de relación entre las variables desempeño laboral y clima organizacional establecido por el Rho de Spearman = 0.000, muestra una correlación nula, prácticamente entre las variables, con un p

valor de 1.000, donde $p > 0.05$ lo que demuestra que la relación entre el desempeño laboral y el clima organizacional en este estudio, no es significativa, de igual manera quedó en evidencia la carente relación entre el desempeño y la motivación del personal, así como entre la identidad y el desempeño del personal. Finalmente, el autor recomienda implementar el estilo o modelo de salario de las 3 R (reconocimiento, recompensa y remuneración) esto ayuda a los empleados a tener Incentivos en su salario, incentivando a su rendimiento laboral (15)

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima Organizacional

2.2.1.1. Teoría de estudio

Los aportes primarios en la evolución del clima organizacional según Bernal fue efectuado por Elton Mayo, quien realizó un estudio en la fábrica Hawthorne de Western Electric, donde obtuvo como resultado las variables intervinientes como: condiciones de trabajo, intereses personales, las relaciones humanas, percepción, productividad y satisfacción laboral, entre otras elementos del clima organizacional, demostrando factores internos de la compañía e intereses individuales afectan la percepción que poseen los colaboradores de la compañía con relación al ambiente o entorno empresarial de trabajo (16).

Por otro lado, Juárez difiere y plantea, que el primer conocimiento sobre clima organizacional se manifestó en 1930 por el teórico Kurt Lewin, quién obtuvo, que las diferentes clases de atmósferas sociales están sujetas al tipo de liderazgo, asimismo la atmósfera o el clima organizacional es una variable que interviene esencialmente entre la persona y el contexto laboral o de trabajo (17).

De tal manera, el término “clima organizacional” se menciona por primera vez en 1960, siendo utilizada por Gellerman, a partir de allí, se ha empleado en diferentes investigaciones: Likert

(1961,1967), Halpin y Croft (1962), Litwin y Stringer (1968), Campbell, Dunnette, Lawler y Weick (1970), Denison (1991) (Juárez, 2018). Gracias a las aportaciones que se obtuvieron desde el principio, actualmente se han acuñado diferentes definiciones de clima organizacional, no siendo excluyentes entre sí, por cuanto todas coinciden en que “el tipo de clima organizacional es el producto de la relación que tiene el colaborador con la empresa, y que ha determinado el conocimiento de este concepto (18).

2.2.1.2. Conceptualizaciones de Clima Organizacional

Como la primera definición, tenemos a los pioneros Katz y Jahn, ellos definieron el clima organizacional como “el resultado de un conjunto de factores de la organización visto como un todo y que se expresan en su cultura global”. A partir de allí, a lo largo de estos últimos 56 años, se han esbozado diferentes conceptos o definiciones, con elementos coincidentes entre la percepción del colaborador de la empresa y el clima de trabajo.

Así, Torres y Zegarra expresan que: las estrategias que poseen el apoyo de la organización y que tratan de lograr buena comunicación, compromiso en los colaboradores, compañerismo en el trabajo, confianza ética – profesional, desarrollo personal y profesional, disciplina, satisfacción, sentido de pertenencia, sentimiento de autorrealización, favorecen la percepción de los colaboradores sobre que la empresa valora y cuida su bienestar, mostrando beneficios en el desempeño. (19).

Por su parte Kim et al expresan que actualmente, las organizaciones han percibido que los colaboradores dedican cantidad de tiempo en las empresas, afectando su bienestar social, no obstante, las organizaciones se desarrollan en ambientes más competitivos que exigen más de la vida de los colaboradores, lo que origina estrés laboral y empresas con un clima organizacional tóxico, esta situación es preocupante y conlleva a analizar la creación de sistemas organizacionales

y climas y que permitan a los colaboradores ser más productivos con un estrés laboral menor (20). El clima organizacional es apreciado por Vilorio, Pertuz, Daza & Pedraza como el conjunto de caracteres de los ambientes laborales, las opiniones de los trabajadores en cuanto al funcionamiento de los procedimientos de la empresa, así como los modelos jerárquicos, de igual manera a las interacciones entre los elementos personales y organizacionales. (21)

2.2.1.3. Elementos del Clima Organizacional

Para este aparte, se considera a Moncayo et al; citando a Litwin y Stinger, determina 09 factores que, según de ellos, interviene en la creación del Clima Organizacional. (Conflicto, cooperación, estándares, estructura, identidad, desafíos, recompensa, relaciones, responsabilidad), los cuales se explican a continuación:

1. **Conflicto:** es generado por las diferencias que surgen entre los individuos de un grupo. Esta sensación, se puede generar por diferentes motivos conexos con lo social o con el trabajo o bien podría pasar entre colaboradores de una misma jerarquía o en referencia con superiores.
2. **Cooperación:** se refiere al apoyo oportuno, originado y mantenido el espíritu de grupo (equipo) que aspira alcanzar objetivos comunes y que su vez, están relacionados a los objetivos empresariales
3. **Desafío:** cuando la empresa acepta riesgos calculados con la finalidad de alcanzar las metas planificadas, los desafíos contribuyen en mantener un ambiente competitivo sano, requerido en las organizaciones.
4. **Estándares:** el estándar, es un patrón que señala su cumplimiento o alcance. En la magnitud que los estándares sean racionales, alcanzables y ante todo que puedan ser

conseguidos sin aplicar esfuerzos extraordinarios, los individuos del grupo verán esta acción, como un acto de justicia y equidad.

5. **Estructura:** Está referido a la manera en que se coordinan y dividen las acciones de la empresa referente a las diferentes relaciones entre los índices de jerarquía, indiferentemente de la posición. Su basamento presenta una directa relación con la información, presentada en la estructura organizacional.
6. **Identidad:** Es la satisfacción de pertenecer a una compañía y ser componente ella con la sensación de aportar su esfuerzo para ayudar al logro de metas y los objetivos en la organización.
7. **Recompensa:** es la gratificación o compensación, que se toma a cambio de la dedicación y el esfuerzo y ante los resultados logrados en la ejecución del trabajo
8. **Relaciones:** estas están basadas en el respeto mutuo a todo nivel, la cooperación y el buen trato con sustento y basada en la utilidad, efectividad, obediencia y productividad; todos en límites necesarios, sin excesos que lleguen a producir estrés o acoso laboral u otros excesos por el estilo.
9. **Responsabilidad:** está ligado de la mano de la autonomía en la realización de la actividad delegada a su vez, guarda una relación muy estrecha con la supervisión que se aplica sobre las asignaciones dadas a los colaboradores (22).

Los nueve elementos o factores descritos con anterioridad, se generan en todas las diversas clases de percepción que influyen de forma directa en la moral laboral ciudadano y la sumatoria de todas a un nivel grupal, termina componiendo el Clima Organizacional (22)

2.2.1.4. Tipos de Clima Organizacional

Para esta consideración, Moncayo et al; citando a Brunet, habla sobre las diferentes clases de clima organizacional, y los describe a continuación:

1. Clima autoritario: Sistema I (explotador)

Con relación a este clima los superiores no confían en sus empleados, por tanto, los colaboradores deben laborar en un ambiente de amenazas, castigos y miedo, raramente de gratificaciones, y la satisfacción de requerimientos se encuentra en los rangos de seguridad y psicológicos. Se aprecia una atmósfera estable y no existiendo comunicación con los colaboradores, excepto de manera directriz o de específicas instrucciones.

2. Clima autoritario: Sistema II (paternalista)

En cuanto a este clima, los superiores poseen cierta confianza débil con sus colaboradores, similar al de un amo con su esclavo. La toma de decisiones en su mayoría se realiza en los puestos directivos, pero pocas se deciden en puestos bajos. La metodología utilizada para la motivación de los colaboradores son las remuneraciones no monetarias en algunos casos, pero también algunas veces hay castigos. Los directivos se aprovechan de los requerimientos o necesidades sociales de sus colaboradores poseen, la sensación de laborar en un ambiente estructurado y estable.

3. Clima participativo: Sistema III (Consultivo).

Los directores del clima participativo dan confianza a sus colaboradores. Las decisiones y la política se definen en puestos directivos o gerenciales, pero se permite a los mandos inferiores algunas veces tomar decisiones. La comunicación es descendente. El método de motivación a los colaboradores es mediante recompensas y castigos; según el caso; se basa en la satisfacción de las necesidades y/o requerimientos de estima y de prestigio. Esta clase

de ambiente o clima muestra un clima dinámico, donde la administración se lleva a cabo en alcanzar los objetivos.

4. Clima participativo. Sistema 4 - (Participación en grupo)

Los superiores ponen toda la confianza en sus colaboradores. La Toma de decisiones está divididas entre todos los niveles de la organización. La comunicación es lateral. Las motivaciones están basadas en las participaciones y el logro de metas y objetivos según el rendimiento y por las evaluaciones del rendimiento basados en los objetivos (23).

2.2.1.5. Dimensiones

1. Trabajo en equipo

El trabajo en equipo se explica como un determinado grupo de personas, trabajadores, miembros, etc., que colaboran e interactúan para que se logren los objetivos de la organización o institución y que es común a todos; las cuales se logra con el aporte de cada uno de los miembros y que es tomado en cuenta por todos los otros miembros del grupo.

En toda institución u organización de cualquier tipo, siempre se da un trabajo en equipo, puesto que el éxito o el logro de los objetivos de la organización depende en gran medida por el objetivo común, complementadas por la fluida comunicación entre los miembros, así como también por el compromiso de cada uno de los miembros.

2. Comunicación

Teniendo en cuenta a Fernández Collado, (2014, p. 9) la comunicación es un fenómeno que se da naturalmente en toda organización, cualquiera que sea su tipo o su tamaño. Esta verdad es bien sabida y tiene su fundamento en otra igualmente obvia: la comunicación es el proceso social más importante. Sin ella, el hombre se encontraría aún en su primer escañón de desarrollo y no existirían sociedad ni cultura. Probablemente la mera sobrevivencia de

la especie no hubiera sido posible sin la aparición del lenguaje (verbal y no verbal, hablado y escrito) (24)

3. Igualdad

En el Perú, según nuestra Constitución Política, se garantiza la igualdad entre las personas, sin importar su género, raza, opinión, religión, etc. Sin embargo, muchas veces no se cumple el mandato constitucional y surgen problemas en las organizaciones e instituciones; esto por diversos motivos, entre las que podemos mencionar a las tradiciones, las costumbres, creencias, entre las que se afirman que, por ejemplo, las mujeres están hechas solo para el hogar y criar hijos. Estas creencias, muchas veces arraigadas en sociedades conservadoras, tienen influencia en las organizaciones y en sus miembros.

Ello dificulta a las personas, sobre todo de sexo femenina, ya que son discriminadas en sus centros de trabajo, mediante labores simples o mediante el pago de remuneraciones mucho menores que el de los hombres. Esto influye en el clima laboral, ya que no se sienten valoradas por su trabajo, lo cual influye en el éxito de las organizaciones.

4. Condición física

Según Wiese et al., (2018) El vínculo entre la actividad física y el desempeño laboral como tema de investigación, tuvo sus inicios desde el siglo pasado en la década de los 80. Sin embargo, su importancia sigue siendo relevante hasta la actualidad, ya que la actividad física ha evolucionado en sus formas y variables desde entonces. Los estudios sobre esta temática han dividido la actividad física para el desempeño laboral en dos tipos: al aire libre o en espacios controlados. Además, se ha encontrado que la actividad física está asociada tanto con el afecto positivo como con la satisfacción con la vida (25).

Según estudios previos de Sanabria et al., (2019), ha sido posible comprobar que se puede

mejorar la salud de los trabajadores mediante la actividad física, resaltando variables como calidad de vida y el rendimiento laboral en trabajadores. No obstante, resulta un gran reto para muchas empresas implementar programas de esta envergadura acorde con las características y necesidades de sus empleados. De igual modo, se ha estado evidenciado en varias investigaciones que practicar deportes y actividades físicas favorecen al mantenimiento y mejora sustancial de la calidad de vida, salud y la prevención de enfermedades no transmisibles, sin discriminar en edades, sexo o género (26).

5. Liderazgo

Para Gonzales y Figueroa (2014) El liderazgo es considerado un importante factor que potencia el compromiso de los empleados con la visión y misión de la empresa. Un liderazgo que hoy en día trasciende fronteras, que es revolucionario y necesario en tiempos difíciles, transmite a sus seguidores sensaciones de empoderamiento, delega autoridad y forma nuevos líderes, hace énfasis en la resolución de problemas y en el buen uso del razonamiento, promoviendo el interés e incrementando gradualmente la confianza de los colaboradores (empleados y gerentes) y colocándolos en un estado de compromiso y desarrollo de sí mismos. (27).

6. Motivación

Para Weihrich (2017) indican que los motivos humanos consisten en necesidades, conscientes e inconscientes, algunas son primarias, como las fisiológicas de agua, alimentos, sueño y refugio, otras se pueden denominar secundarias, como la autoestima, el estatus, como la afiliación con otros afectos, los logros y la autoafirmación. La motivación es un factor que se utiliza para la satisfacción de necesidades y deseos (28).

Por otra parte, Rubio (2016), define a la motivación como *“un impulso interior que activa la predisposición de un individuo a realizar cualquier actividad o comportamiento orientado a una meta, en dirección al logro de un objetivo determinado”*. Las motivaciones de las personas pueden identificarse en el marco de cualquier área de actuación. En el entorno laboral, el porqué de las actuaciones de los colaboradores que realizan funciones específicas puede promover o frenar el rendimiento que cada cual pueda tener en su trabajo. Esto implica que se ha de conocer aquello que cada subordinado necesita y tratar de satisfacer sus demandas para obtener mejores resultados de productividad, calidad y servicio (29)

Para resumir, las instituciones y empresas deben tener en cuenta la motivación para que las actividades se lleven a cabo de acuerdo con sus objetivos, es decir, en relación con el trabajo. Debido al entusiasmo que es evidente en los trabajadores, la motivación se asocia con los incentivos debido a que mejora el nivel de satisfacción en las actividades que realizan, lo que impulsa a lograr sus objetivos en la organización y sus objetivos personales.

2.2.2. Desempeño Laboral del Personal

2.2.2.1. Teorías

El Desempeño Laboral; para Rodríguez (según Robins, Stephen, Coulter), son conocimientos para determinar el éxito de una organización, o empresa en lograr su objetivo o el de sus actividades. Para la organización representa la valoración del desempeño laboral, ofreciendo a su vez una medida sobre cumplir con metas y objetivos por los empleados en la empresa (30). Asimismo, Robbins & Judge (23) mencionan que, la organización, solo evalúa la forma en la cual los trabajadores realizan sus tareas y las mismas deben estar en una descripción del cargo, sin embargo, las empresas actuales, se orientan al servicio, necesitan la información. Por otro lado, Chênevert y Vandenberghe (31), el Desempeño, es parte de las bondades de la empresa,

convirtiéndose en un ambiente de unidad, necesaria para obtener resultados duraderos.

La evaluación del desempeño es una herramienta que ha evolucionado y cambiado con el tiempo para adaptarse a los cambios en el mundo empresarial y permitir que las organizaciones sigan siendo competitivas a medida que surjan nuevas tecnologías y cambios en el mundo empresarial. Según Barceló (2017); parte fundamental dentro de la gestión del departamento de Talento Humano, es evaluar el desempeño, ya que la evaluación del desempeño de una u otra forma permite saber el grado de cumplimiento de las metas propuestas. Por otro lado, al evaluar el desempeño de una organización permite tomar decisiones de acuerdo a los resultados, ya sean inferiores a lo estipulado, por lo cual se deberían realizar acciones correctivas, o por otra parte si son satisfactorios alentarlos y maximizarlos (32).

Sin embargo, el incremento y desarrollo de los mercados, así como los avances tecnológicos conducen u ocasionan que muchas industrias tiendan a olvidar la importancia del talento humano, ya que gran parte del éxito de toda organización radica en ello.

Por esta razón Zambrano (2018); afirma que, las personas a las que se les ha denominado Talento humano son parte fundamental y de gran importancia, que hay que cuidar dentro de toda organización, dado que su gestión tanto interna como externa, ayuda a que se cumplan los objetivos, haya una mejora constante, y un amplio desarrollo organizacional (33).

2.2.2.2. Conductas del desempeño laboral.

Actualmente, se ha encontrado tres clases de conductas principales que conforman el desempeño laboral (31).

- a) Desempeño de tareas: es el desempeño de responsabilidades, tareas y obligaciones que impulsan la productividad de un servicio o bien o realizar administrativas.
- b) Civismo: actividades que benefician el ambiente organizativo, como colaborar con otros

colaboradores sin que estos la pidan, tratar a los demás con respecto, sugerir ideas y plantear cosas favorables sobre el lugar de trabajo.

- c) Falta de productividad. Labores que de forma negativa entorpecen a la compañía, como: robo, conductas inadecuadas o agresivas con sus compañeros y faltar de manera frecuente.

2.2.2.3. Características del desempeño laboral.

Alvarón, B. (2017). indica que el desempeño laboral se trata de cuán bien o no el trabajador realiza su trabajo. Pero, es importante considerar las características siguientes:

- Resultados, este concepto no aplica a los resultados obtenidos, puesto que, si bien los resultados pueden ser un producto parcial del desempeño, también pueden ser consecuencia de diversos factores.
- Relevante para alcanzar la meta organizacional, el desempeño laboral debe dirigirse hacia los objetivos organizacionales que sean importantes para el puesto o función.
- Multidimensionalidad, cuando existe comportamientos diversos (34).

2.2.2.4 Fines de la evaluación del desempeño.

Para Rivero (2019), la evaluación de desempeño busca varias metas, entre ellas, colaborar con la toma de decisiones sobre los recursos humanos, entre ellos: promociones, despidos o traslados. Las necesidades de desarrollo y capacitación pueden ser detectadas por las evaluaciones ya que reconocen las competencias y habilidades de los empleados para desarrollar programas correctivos. ¿Qué se está mirando? Los tres criterios de mayor aplicación son fijados por la gerencia y esto incide en el comportamiento de los colaboradores. Los indicadores utilizables son:

- Resultados de la tarea individual. La Dirección está buscando algo. La productividad de los colaboradores es el resultado de sus acciones. También se generaron los costos por unidad de producción. La mezcla sería descrita por eso. La ejecución de las funciones del

puesto es de eficiencia.

- Conductas. Se necesita conocer los resultados concretos del colaborador y los comportamientos de quienes tienen posiciones de apoyo o asesoría para obtener estos resultados. No siempre es fácil identificar el origen de cada uno. Se realiza la evaluación de la conducta de los participantes. Los que están estrechamente relacionados con la productividad del individuo no son los únicos que se evalúan.
- Los rasgos individuales de cada colaborador son las que menos se relacionan con el desempeño laboral, generalmente una buena actitud puede demostrar confianza en sí mismo en los empleados, los cuales pueden demostrar confiabilidad, dentro de su trabajo, demostrar experiencia, pueden o no demostrar resultados. Sería un error ignorar el hecho de que las empresas aún utilizan este riesgo para evaluar el desempeño laboral (36).

2.2.2.5. Métodos de evaluación de desempeño.

Existen diversos métodos de la evaluación del desempeño, entre los cuales podemos mencionar a las siguientes:

Método de la escala gráfica de calificaciones. Según Montejo (2013) este es uno de los métodos más simples y populares de evaluación de desempeño. Este consta de tener en cuenta factores como son la calidad, y confiabilidad a los cuales se les da un rango de valores de evaluación dependiendo de sus características, tales como insuficiente y sobresaliente según como corresponda. Al final se toman todos los resultados de los puntos evaluados se suman y se realiza un estimado para determinar el desempeño de los empleados (37). Un ejemplo claro de este se presenta en el siguiente cuadro:

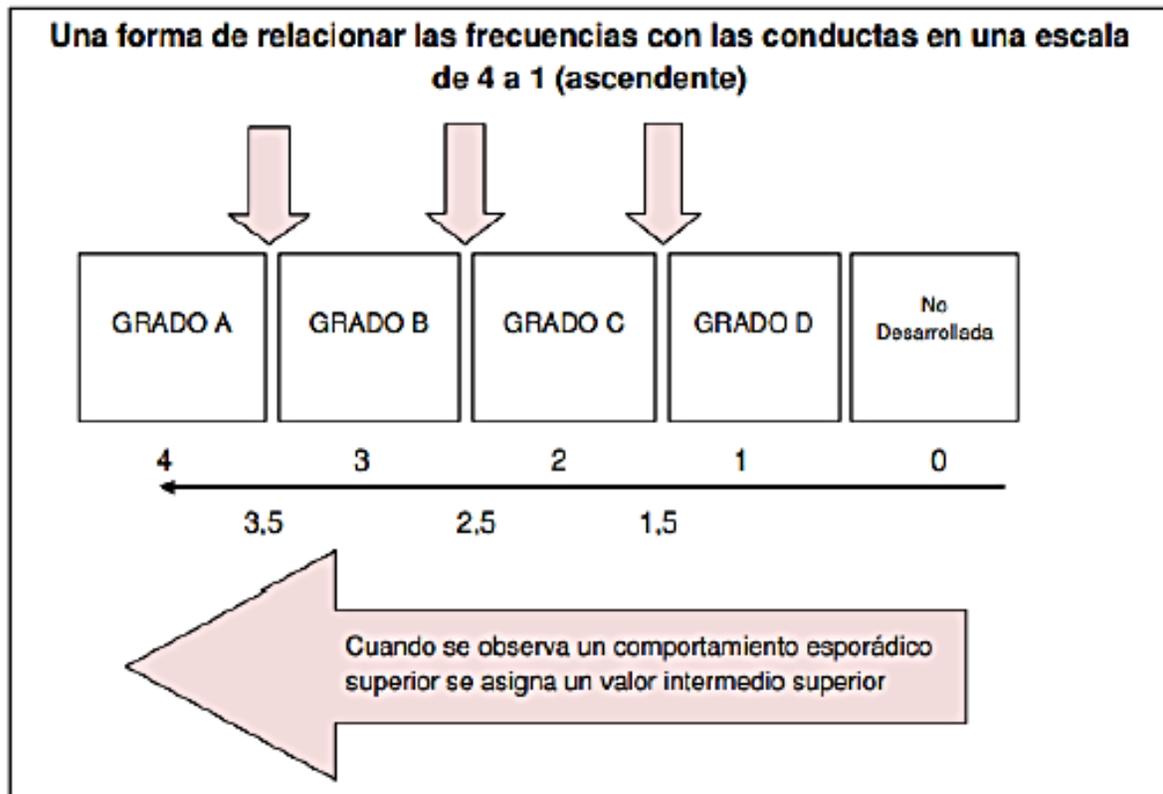
Tabla 1. Evaluación por método de escalas.

EVALUACIÓN POR MÉTODO DE ESCALAS GRÁFICAS					
Nombre del empleado: _____ Fecha: _____ Departamento o sección: _____ Puesto _____					
Desempeño del empleado en su función					
	<i>Óptimo</i>	<i>Bueno</i>	<i>Regular</i>	<i>Tolerable</i>	<i>Malo</i>
Producto Volumen y cantidad de trabajo ejecutado normalmente	<input type="checkbox"/> Siempre va más allá de lo exigido. Muy rápido.	<input type="checkbox"/> Con frecuencia va más allá de lo exigido	<input type="checkbox"/> Satisface lo exigido	<input type="checkbox"/> A veces está por debajo de lo exigido	<input type="checkbox"/> Siempre está por debajo de los exigido
Cualidad Exactitud, esmero y orden	<input type="checkbox"/> Siempre superior. Excepcionalmente exacto en su trabajo.	<input type="checkbox"/> A veces superior. Bastante exacto en su trabajo	<input type="checkbox"/> Siempre satisfactorio. Su exactitud es regular	<input type="checkbox"/> Parcialmente satisfactorio. Su exactitud es regular	<input type="checkbox"/> Nunca satisfactorio. Presenta gran cantidad de errores
Conocimiento del trabajo Grado de conocimiento del trabajo	<input type="checkbox"/> Sabe todo lo necesario y no cesa de aumentar sus conocimientos	<input type="checkbox"/> Sabe lo necesario	<input type="checkbox"/> Sabe suficiente de su trabajo	<input type="checkbox"/> Sabe parte del trabajo	<input type="checkbox"/> Sabe poco del trabajo

Fuente: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO CON ESCALAS GRÁFICAS Y MÉTODO (2014).
Extraído de http://ri.ues.edu.sv/id/eprint/1132/2/ANEXOS_1-4.pdf

Método de corrección ascendente. Para Brazzolotto (2013) Este método predice opciones intermedias o puntuación decimal para “aumentar” la calificación de la evaluación cuando la evaluada muestra con cierta frecuencia conductas relacionadas con un nivel superior de la competencia. Se debe partir siempre de la escala utilizada para abrir una competencia en grados (38).

Figura 1. Método de corrección ascendente con escala numérica.



Fuente: ALLES, Martha, Desempeño por competencias

Método de evaluación 360°.

Para Flores y Cervantes (2019) este método se suele utilizar un cuestionario, que le permite obtener su autodescripción confidencial de sus capacidades; así como una descripción de tus habilidades efectuada desde la perspectiva de diferentes personas que son conocidas, y al presentar esta información se hace una comparación de la descripción de tus habilidades; porque el objetivo es promover la ejecución de actividades de desarrollo de competencias que ayuden al perfeccionamiento del desempeño y eficacia del servicio que ofrece el personal de una institución o entidad (39).

Capacitación de evaluadores. Para poder realizar una evaluación de desempeño 360°, un grupo de personas valora a otra por medio de factores como por ejemplo el comportamiento diario y el

desarrollo en la práctica profesional, por lo que es requisito indispensable que las personas que han sido escogidos como los evaluadores deben ser muy preparados y tener la experiencia respectiva.

Amador (2015), indica como se debe capacitar a los evaluadores de la siguiente manera: La persona que va a evaluar se debe preparar con anticipación y para ese efecto se recomendaría realizar una o varias sesiones- taller con la finalidad de compenetrarse de la actividad en general y del objetivo que se persigue. En las sesiones aludidas se tratarán actividades relativas al proceso a seguir en general, su instrumentación, procedimientos, posibles contratiempos y disposición del evaluado. Los evaluadores deben ser adecuados calificando a las personas, considerando el tipo de negocio, que se cumplan los objetivos de la organización y sobre todo que los mismos son elegidos por el evaluado la primera vez que se implementa este proceso (40).

2.3. Formulación de Hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Existe una correlación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño del profesional del personal de enfermería en hospitalización del Hospital Nacional Víctor Larco Herrera, Lima 2022.

2.3.2. Hipótesis específicas

Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y los resultados de tareas en el personal de enfermería en hospitalización del Hospital Nacional Víctor Larco Herrera, Lima 2022.

Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y las conductas del personal de enfermería en hospitalización del Hospital Nacional Víctor Larco Herrera, Lima 2022.

Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y los rasgos individuales del personal de enfermería en hospitalización del Hospital Nacional Víctor Larco Herrera, Lima 2022.

2.4. Operacionalización de variables e indicadores

Variable 1. Clima Organizacional

Definición Operacional: es la derivación de un conjunto de elementos de la empresa visto como la totalidad y que son expresadas en cultura en general

Tabla 1.*Matriz operacional de la variable 1.*

<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Ítem</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Niveles y Rangos (Valor final)</i>
1. Trabajo en equipo	1. Integración 2. Seguimiento 3. Orientación	2 13 16, 19	Ordinal	Bueno (4 – 7) Regular (8 – 11) Malo (12 – 16)
2. Comunicación	1. Conocimiento de metas 2. Informe de avances	1, 15 7	Ordinal	Bueno (3 – 5) Regular (6 – 8) Malo (9 – 12)
3. Igualdad	1. Confianza 2. Consideración de opiniones	17 18, 20	Ordinal	Bueno (3 – 5) Regular (6 – 8) Malo (9 – 12)
4. Condición física	1. Necesidades básicas 2. Herramientas de trabajo	8 21	Ordinal	Bueno (2 – 3) Regular (4 – 5) Malo (6 – 8)
5. Liderazgo	1. Promoción de actitudes 2. Exigencias 3. Capacitación	3, 5 9, 10 12	Ordinal	Bueno (5 – 9) Regular (10 – 14) Malo (15 – 20)
6. Motivación	1. Reconocimiento 2. Identidad	4, 6 11, 14	Ordinal	Bueno (4 – 7) Regular (8 – 11) Malo (12 – 16)

Variable 2. Desempeño del Personal

Definición Operacional: son procesos para definir cuan triunfante ha sido una organización, compañía, individuo o empresa en conseguir su objetivo laboral o de sus actividades laborales.

Tabla 2.

Matriz operacional de la variable 2.

<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Ítem</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Niveles y Rangos (Valor final)</i>
1. Resultados de tareas	1. Cumplimiento 2. Conocimiento 3. Evaluación	11, 12 16, 17 21, 22, 23, 24, 25	Ordinal	Alto (9 – 17) Moderado (18 – 26) Bajo (27 – 36)
2. Conductas	1. Compromiso 2. Colaboración 3. Dedicación	1, 2, 3, 4 5, 6 9, 10	Ordinal	Alto (8 – 15) Moderado (16 – 23) Bajo (24 – 32)
3. Rasgos individuales	1. Actuación desfavorable 2. Habilidades 3. Liderazgo	7, 8 13, 14, 15 18, 19, 20	Ordinal	Alto (8 – 15) Moderado (16 – 23) Bajo (24 – 32)

II. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación fue Aplicada. Estuvo orientado a identificar y describir el fenómeno de las características de su estado actual porque aplica los conocimientos conseguidos por la investigación teórica o básica para el conocer y solucionar los problemas inmediatos. (41). Con alcance descriptivo; estuvo orientado a identificar y describir el fenómeno de su estado actual con alcance descriptivo. Hay diagnósticos y caracterizaciones (41).

3.2. Diseño de la investigación

El diseño para esta investigación fue correlacional, no experimental. Es No experimental, por cuanto no se aplicará el método experimental. Primordialmente tiene un carácter descriptivo (41). Es Correlacional, porque mide la relación entre dos o más variables; es expresada en indicadores de correlación que van desde -1, pasando por el 0 al +1 (41).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población.

Para Arias, la población es un grupo infinito o finito de entes con caracteres similares, que serán extensivos a las conclusiones de la investigación (42). En el presente caso de estudio la población estuvo formada por 119 enfermeras del Área de Hospitalización del Hospital Víctor Larco Herrera.

Criterios de inclusión:

- Personal de enfermería del área de hospitalización del Hospital Víctor Larco Herrera.
- Personal que han permitido el estudio y que dieron su consentimiento para el estudio, a través de un documento firmado.

Criterios de exclusión:

- Personal que está en otra área que no sea la de Hospitalización del Hospital Víctor Larco Herrera.
- Personal del área de hospitalización del Hospital Víctor Larco Herrera que no desea participar del estudio.

Muestra

Se considera a la muestra, como la porción de la población que se elige para la aplicación de la investigación. Al ser una población de estudio pequeña, la muestra está compuesta por la totalidad de la población, en este caso 119 colaboradoras del Personal de Enfermería del Área de Hospitalización de la Hospital Nacional Víctor Larco Herrera; que laboraron en el año 2022.

Muestreo

De acuerdo a que la población y la muestra son la misma, en este caso no es necesario aplicar ninguna técnica muestral ni criterio para poder determinar la muestra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como técnica de investigación se utilizó la Encuesta; esta técnica utiliza un grupo de procesos estándares a través de los cuales se acopia y analizan datos de una muestra representativa de una determinada población, de la que se busca describir, predecir, explorar y/o explicar una serie de características (30).

Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios. Utilizados para la medición del Clima Organizacional, que consta de 21 proposiciones y que será valorado bajo la Escala de Likert. El Segundo sirvió para la medición del Desempeño Laboral, consta de 25 proposiciones, que también serán valoradas bajo la Escala de Likert.

3.5. Plan de procesamiento y análisis de datos

Por procesamiento de datos se entienden generalmente las técnicas usadas para recolectar y organizar los datos para el empleo en la investigación. A tal efecto se utilizarán dos encuestas para medir nuestras variables de estudio. Para analizar los datos se utilizaron programas estadísticos especializados tales como el SPSS V.24 o en su defecto Microsoft Excel. Los resultados se presentaron en gráficos fáciles de entender y poder resumir conclusiones de la investigación.

Para la prueba de hipótesis se va a utilizar la prueba de coeficiente de correlación de rangos de Spearman, ya que se desea determinar si existe relación o asociación entre las variables clima organizacional y desempeño del personal, puesto que estas variables tienen una medición ordinal, se ha creído conveniente utilizar este coeficiente.

- Abordaje descriptivo: Una vez que se tomen el valor de las variables (datos), se procede a analizar descriptivamente las mismas. Para variables numéricas, donde pueden resaltar un amplio número de distintos valores observables, se optará por una técnica de análisis diferente.
- Abordaje diferencial: Un proceso estadístico que sirve para deducir o inferir algo sobre un grupo de datos numéricos se denomina muestra.

El objetivo es distinguir muchas clases de objetos, personas y eventos de otros pequeños compuestos por los mismos elementos. La prueba de corroboración se caracteriza por el ensayo de confirmación tentativa de las teorías. La corroboración de las hipótesis científicas depende de la experiencia. Los enunciados universales y singulares tienen el mismo grado de corroboración.

3.6. Aspectos éticos.

Los aspectos éticos de diferentes Institutos, muestran los siguientes aspectos:

Capítulo 1 Cumplir con el principio de beneficencia. Aclarar los beneficios posibles, para los participantes o la comunidad. En el balance riesgo-beneficio, el beneficio siempre deberá ser mayor al riesgo.

Capítulo 2 Aplicar el principio de justicia

Capítulo 3 Proteger la privacidad de los participantes y la información que se obtenga

Capítulo 4 Aplicar el principio de respeto a las personas con la carta de aceptación. El documento, se firmará ante 2 testigos, se convierte un acuerdo entre el investigador y el participante.

Capítulo 5 La investigación tendrá valor científico o social, llevada a cabo por profesionales capacitados y experimentados.

Capítulo 6 Selección ecuaníme de los participantes.

Capítulo 7 Proyecto aprobado por Comité de ética HVLH & U. Wiener

Capítulo 8 Proyecto cumple lineamientos de protección de datos 29733

3.7. Validez

La validación se realizó mediante el juicio de expertos. Esto es un procedimiento de evaluación para comprobar la fiabilidad de la investigación, la cual se menciona como “confianza de un instrumento en la estabilidad de sus resultados, es decir, la aplicación repetitiva del instrumento al mismo sujeto el resultado tiende a ser el mismo. Constituye una propiedad básica que debe reunir todo instrumento de medición” (8).

Una vez sometido a consulta el instrumento al juicio de expertos éste debe poseer criterios de fiabilidad, calidad y validez. La validación del contenido se logra a partir después de 2 casos, uno que es el diseño de prueba y, el otro, la validación sometida a proceso de estandarización para

lograr adaptarlo. Aquí la tarea del experto es suprimir aspectos innecesarios, agregar los importantes y/o modificar los que se necesitan.

Tabla 3.

Validación de Juicio de Expertos

Nº Experto	Nombre y apellidos	Grado	Dictamen
1	Gustavo Augusto Sipan Valerio	Doctor	Aplicable
2	Apolinaria Ester Norabuena Espinoza	Magister	Aplicable
3	Frida Portal Medina	Magister	Aplicable
4	Aida Maita Flores	Magister	Aplicable
5	Ruth Fernández Bonifacio	Magister	Aplicable

3.8. Confiabilidad de los instrumentos

Según Arias, la fiabilidad de los instrumentos consiste en determinar si los ítems formulados en respuestas repetidas son consistentes para medir las variables en estudio, para ello se deben probar los instrumentos en una muestra con características similares a la población (42). En este sentido, se llevó a cabo una prueba piloto con 15 enfermeras del área de hospitalización del Hospital Nacional Victor Larco Herrera excluidas de la muestra de estudio, analizando de esta manera la consistencia interna de los ítems planteados en los cuestionarios bajo la prueba Alfa de Cronbach, ya que la escala de medida es de opciones múltiples, y cuyo coeficiente varía de 0 a 1 (0= nula confiabilidad, 0.1 a 0.24= muy baja, 0.25 a 0.49= baja, 0.5 a 0.75= regular, 0.76 a 0.89= aceptable, 0.90 a 0.99= elevada y 1= perfecta). De tal manera, se aplicó para su cálculo la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Donde:

α = Alfa de Cronbach

K = Número de Ítems

$\sum Vi$ = Varianza de cada ítem

Vt = Varianza total

En la Tabla 1, se determinó para el Cuestionario Clima Organizacional un coeficiente Alfa de Cronbach= 0.885 indicando que los ítems que conforman el instrumento presentan una Aceptable confiabilidad. Asimismo, se determinó un coeficiente Alfa de Cronbach= 0.961 para el Cuestionario Desempeño Laboral refiriendo que los ítems que forman el instrumento poseen una Elevada confiabilidad.

Tabla 4.

Confiabilidad del cuestionario clima organizacional y desempeño laboral.

Cuestionario	Alfa de Cronbach	N° ítems
Clima Organizacional	0.885	21
Desempeño Laboral	0.961	25

IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1. Resultados descriptivos

A continuación, se presenta una descripción de las características del personal encuestado, así como de la percepción del clima organizacional y del desempeño de profesional del personal de enfermería en hospitalización del Hospital Nacional Víctor Larco Herrera, Lima 2022.

Tabla 5.

Características del personal de enfermería encuestado.

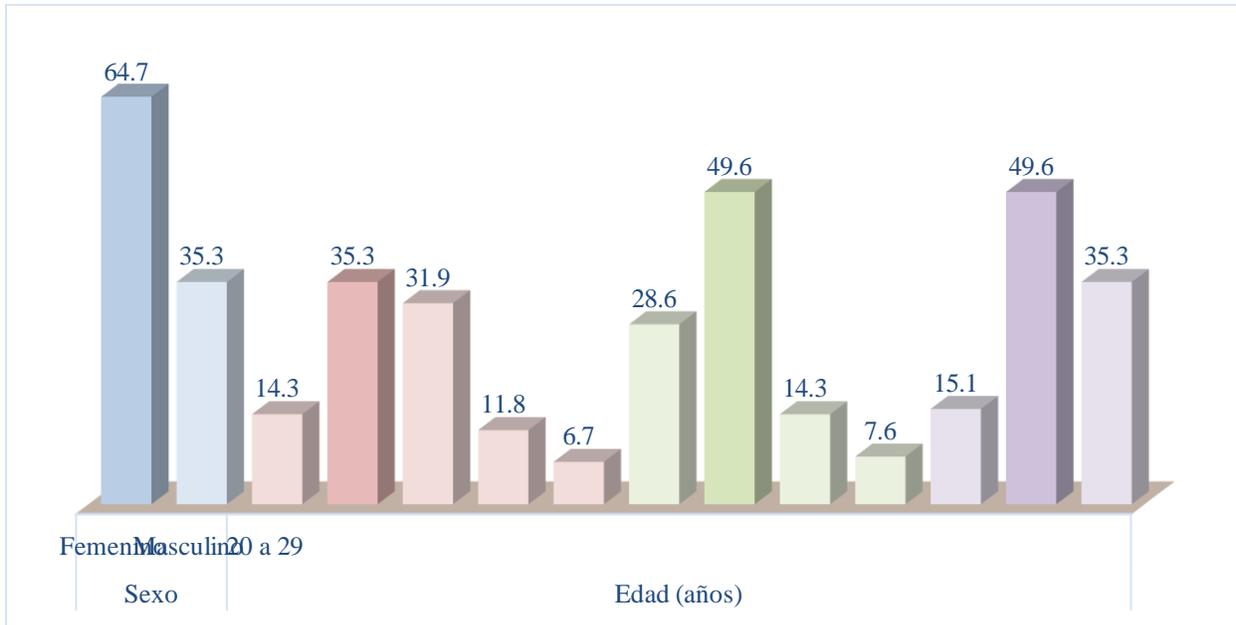
Características	Frecuencia	Porcentaje	
<i>Sexo</i>	Femenino	77	64.7
	Masculino	42	35.3
<i>Edad (años)</i>	20 a 29	17	14.3
	30 a 39	42	35.3
	40 a 49	38	31.9
	50 a 59	14	11.8
	60 a más	8	6.7
	Me: 41.08 Ma: 40 Mo: 45 D.E: 10.73 Mín.: 21 Máx.: 72		
<i>Experiencia laboral (años)</i>	Menos de 10	34	28.6
	10 a 19	59	49.6
	20 a 29	17	14.3
	30 a más	9	7.6
	Me: 14.29 Ma: 12 Mo: 15 D.E: 8.73 Mín.: 1 Máx.: 45		
<i>Grado de estudios</i>	Técnico	18	15.1
	Licenciado	59	49.6
	Magister	42	35.3
Total	119	100.0	

Nota. Me: Media aritmética. Ma: Mediana. Mo: Moda. D.E.: Desviación Estándar. Mín.: Mínimo. Máx.:

Máximo.

Figura 1.

Características del personal de enfermería encuestado.



De acuerdo a la tabla 5 y figura 2, se determinó que del total (119) de profesionales de enfermería encuestados en las áreas de hospitalización del Hospital Nacional Víctor Larco Herrera el 64.7% (77) son de sexo femenino y el 35.3% (42) masculinos. El promedio de edad de los profesionales es de 41 años (D.E. +/- 10.73) años, la mitad refieren una edad mayor a 40 años, y se reportan comúnmente profesionales de 45 años de edad, a lo que se registra que el 35.3% (42) de los profesionales tienen entre 30 a 39 años, seguido del 31.9% (38) con edades de 40 a 49 años. La experiencia laboral de los profesionales de enfermería es de 14.29 años en promedio (D.E. +/- 8.73 años), la mitad tienen menos de 12 años de experiencia, y con mayor frecuencia se reportan profesionales con 15 años de antigüedad, por tanto, el 49.6% (59) del personal tienen entre 10 a 19 años de experiencia profesional, seguido del 28.6% (34) con menos de 10 años. Por su parte, el

49.6% (59) de los profesionales de enfermería han alcanzado un grado académico de licenciatura, el 35.3% (42) reportan estudios de maestría y solo el 15.1% (18) refieren estudios a nivel técnico.

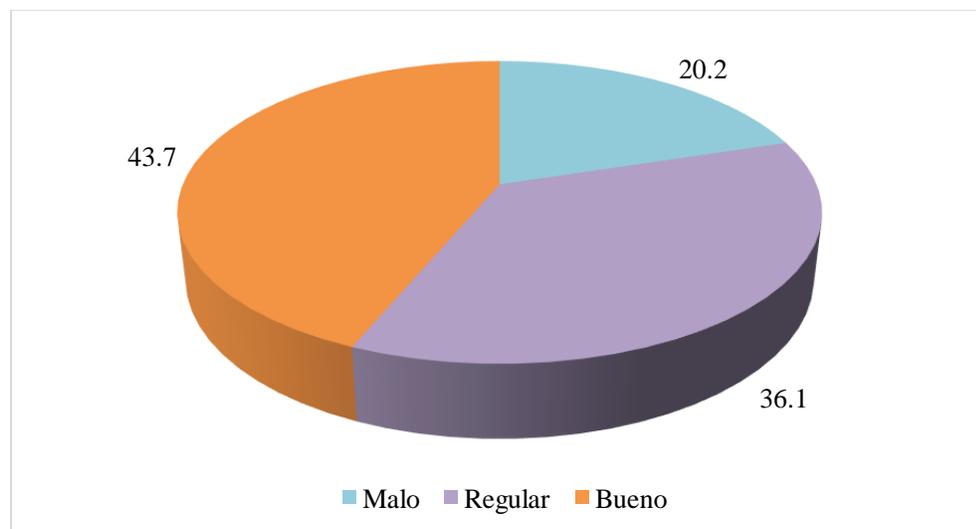
Tabla 6.

Nivel de valoración de la variable clima organizacional.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	24	20.2
Regular	43	36.1
Bueno	52	43.7
Total	119	100.0

Figura 2.

Nivel de valoración de la variable clima organizacional.



En la tabla 6 y figura 3, se precisó que el 43.7% (52) de los profesionales de enfermería califican en un buen nivel el clima organizacional manifestado en las áreas de hospitalización, el 36.1% (43) valoran al clima laboral en un nivel regular, mientras que el 20.2% (24) perciben que es malo.

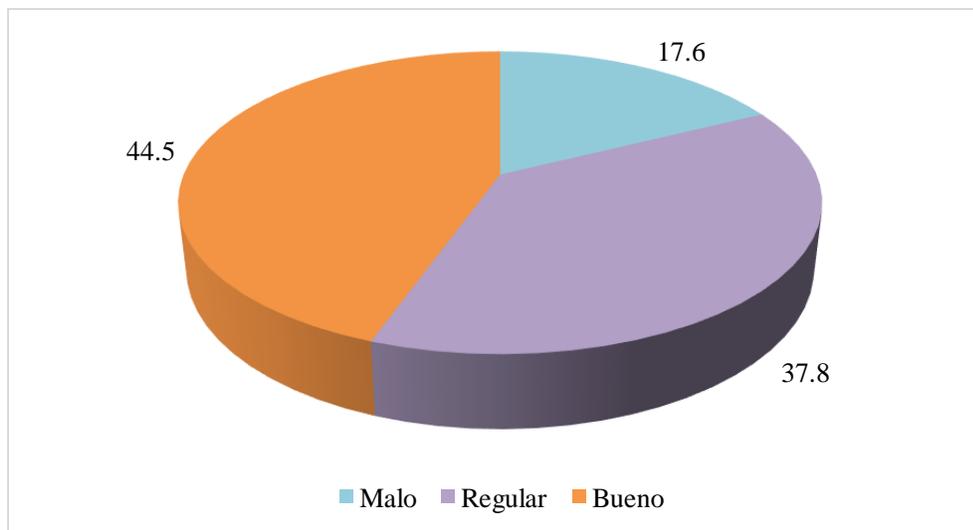
Tabla 7.

Nivel de valoración de la dimensión trabajo en equipo.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	21	17.6
Regular	45	37.8
Bueno	53	44.5
Total	119	100.0

Figura 3.

Nivel de valoración de la dimensión trabajo en equipo.



Respecto a la tabla 7 y figura 4, se determinó que el 44.5% (53) de los profesionales de enfermería califican en un buen nivel el trabajo en equipo ejercido en las áreas de hospitalización, el 37.8% (45) valoran las labores en equipo en un nivel regular, mientras que el 17.6% (21) perciben que es malo.

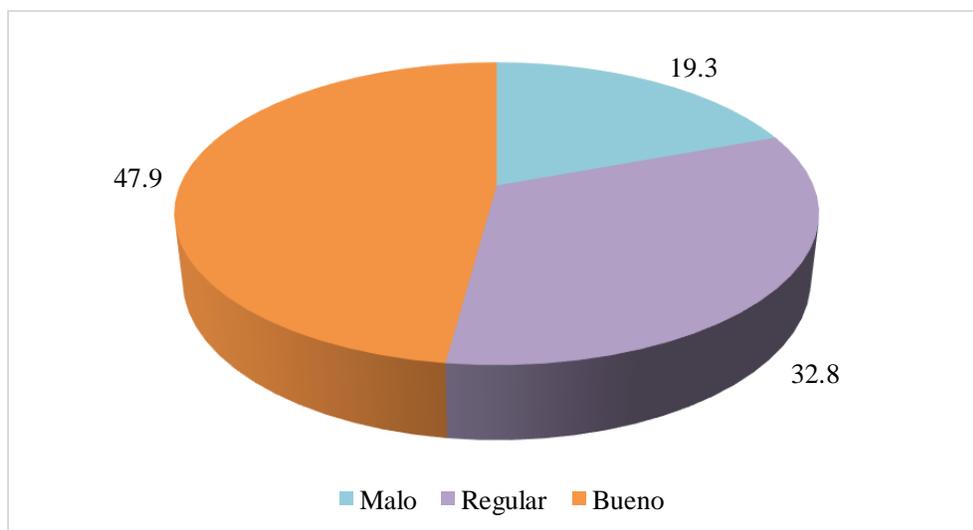
Tabla 8.

Nivel de valoración de la dimensión comunicación.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	23	19.3
Regular	39	32.8
Bueno	57	47.9
Total	119	100.0

Figura 4.

Nivel de valoración de la dimensión comunicación.



En cuanto a la tabla 8 y figura 5, se constató que el 47.9% (57) de los profesionales de enfermería califican en un buen nivel comunicación ejercida en las áreas de hospitalización, el 32.8% (39) valoran las medidas de comunicación en un nivel regular, mientras que el 19.3% (23) perciben una mala comunicación.

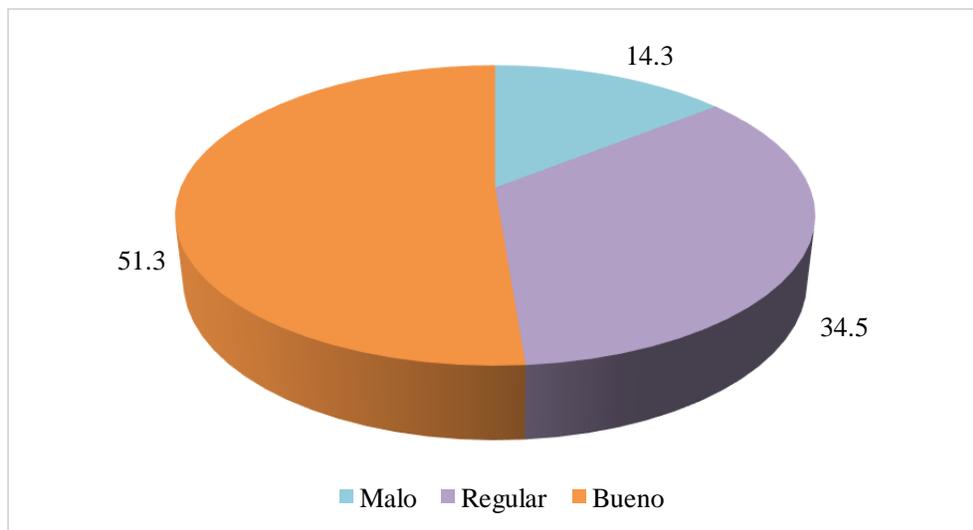
Tabla 9.

Nivel de valoración de la dimensión igualdad.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	17	14.3
Regular	41	34.5
Bueno	61	51.3
Total	119	100.0

Figura 5.

Nivel de valoración de la dimensión igualdad.



Conforme la tabla 9 y figura 6, se precisó que el 51.3% (61) de los profesionales de enfermería califican en un buen nivel la igualdad laboral manifestada en las áreas de hospitalización, el 34.5% (41) valoran la igualdad en el trabajo en un nivel regular, mientras que el 14.3% (17) perciben una igualdad en nivel malo.

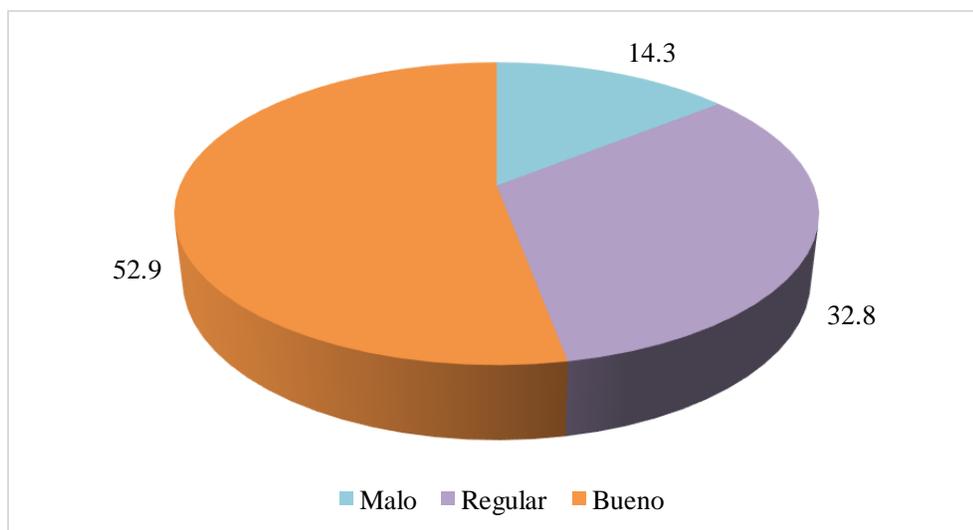
Tabla 10.

Nivel de valoración de la dimensión condición física.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	17	14.3
Regular	39	32.8
Bueno	63	52.9
Total	119	100.0

Figura 6.

Nivel de valoración de la dimensión condición física.



En la tabla 10 y figura 7, se determinó que el 52.9% (63) de los profesionales de enfermería califican en un buen nivel las condiciones físicas expuestas en las áreas de hospitalización, el 32.8% (39) valoran las condiciones físicas del trabajo en un nivel regular, mientras que el 14.3% (17) perciben malas condiciones laborales.

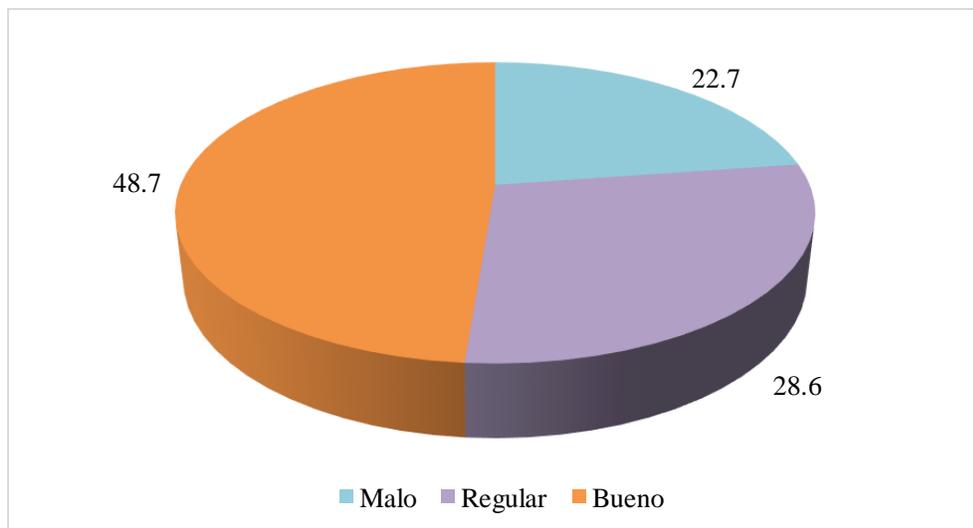
Tabla 11.

Nivel de valoración de la dimensión liderazgo.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	27	22.7
Regular	34	28.6
Bueno	58	48.7
Total	119	100.0

Figura 7.

Nivel de valoración de la dimensión liderazgo.



De acuerdo a la tabla 11 y figura 8, se precisó que el 48.7% (58) de los profesionales de enfermería califican en un buen nivel el liderazgo ejercido en las áreas de hospitalización, el 28.6% (34) valoran el liderazgo laboral en un nivel regular, mientras que el 22.7% (27) perciben un mal liderazgo.

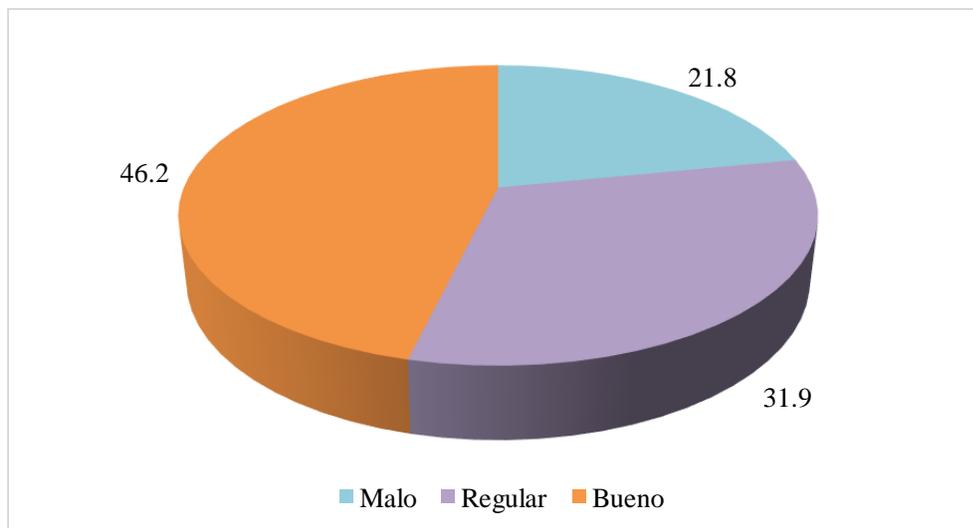
Tabla 12.

Nivel de valoración de la dimensión motivación.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	26	21.8
Regular	38	31.9
Bueno	55	46.2
Total	119	100.0

Figura 8.

Nivel de valoración de la dimensión motivación.



En la tabla 12 y figura 9, se determinó que el 46.2% (55) de los profesionales de enfermería califican un buen nivel de motivación laboral en las áreas de hospitalización, el 31.9% (38) valoran las motivaciones laborales en un nivel regular, mientras que el 21.8% (26) perciben una mal motivación en el trabajo.

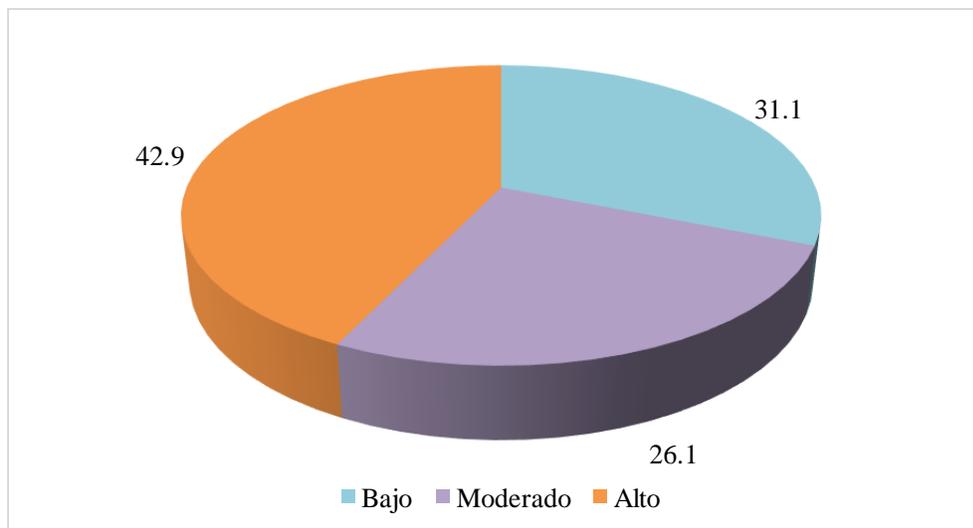
Tabla 13.

Nivel de valoración de la variable desempeño profesional.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	37	31.1
Moderado	31	26.1
Alto	51	42.9
Total	119	100.0

Figura 9.

Nivel de valoración de la variable desempeño profesional.



Conforme la tabla 13 y figura 10, se determinó que el 42.9% (51) del personal de enfermería califican un alto nivel de desempeño profesional en las áreas de hospitalización, el 31.1% (37) perciben un bajo nivel de desempeño profesional, mientras que el 26.1% (31) valoran el desempeño profesional en un nivel moderado.

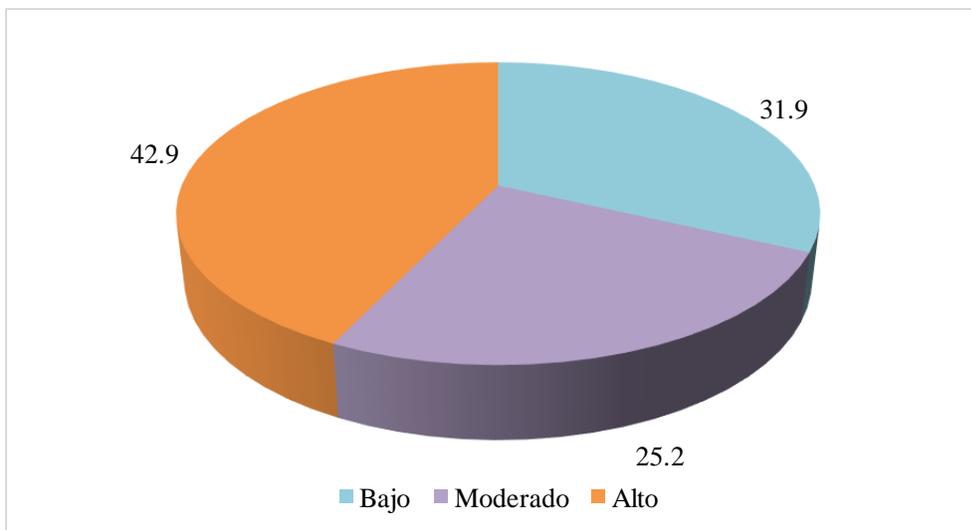
Tabla 14.

Nivel de valoración de la dimensión resultados de tareas.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	38	31.9
Moderado	30	25.2
Alto	51	42.9
Total	119	100.0

Figura 10.

Nivel de valoración de la dimensión resultados de tareas.



En cuanto a la tabla 14 y figura 11, se constató que el 42.9% (51) del personal de enfermería califican un alto nivel de resultados conforme las tareas asignadas en las áreas de hospitalización, el 31.9% (38) perciben un bajo nivel de resultados sobre las tareas, mientras que el 25.2% (30) valoran el resultado de tareas en un nivel moderado.

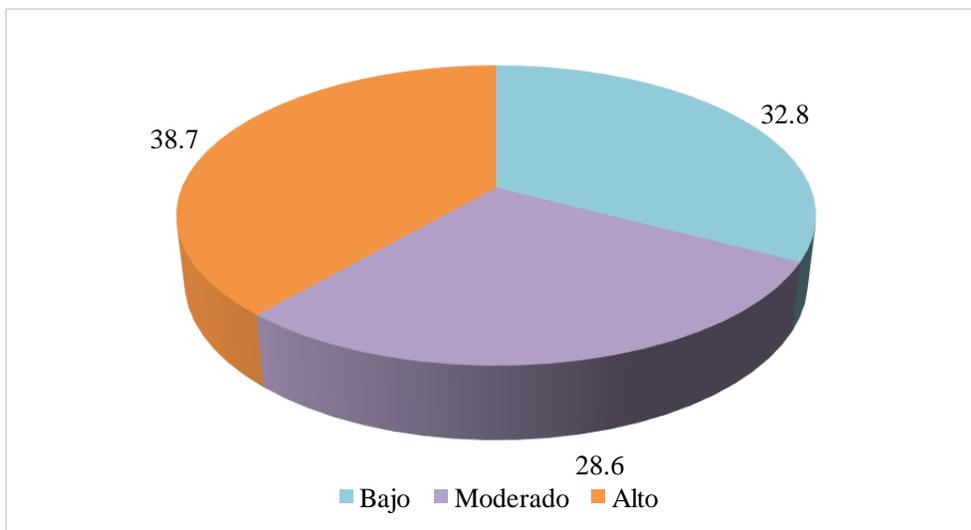
Tabla 15.

Nivel de valoración de la dimensión conductas personales.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	39	32.8
Moderado	34	28.6
Alto	46	38.7
Total	119	100.0

Figura 11.

Nivel de valoración de la dimensión conductas personales.



En la tabla 15 y figura 12, se precisó que el 38.7% (46) del personal de enfermería califican un alto nivel las conductas personales manifestadas en las áreas de hospitalización, el 32.8% (39) perciben un bajo nivel de conductas personales en estas áreas, mientras que el 28.6% (34) valoran las conductas personales en un nivel moderado.

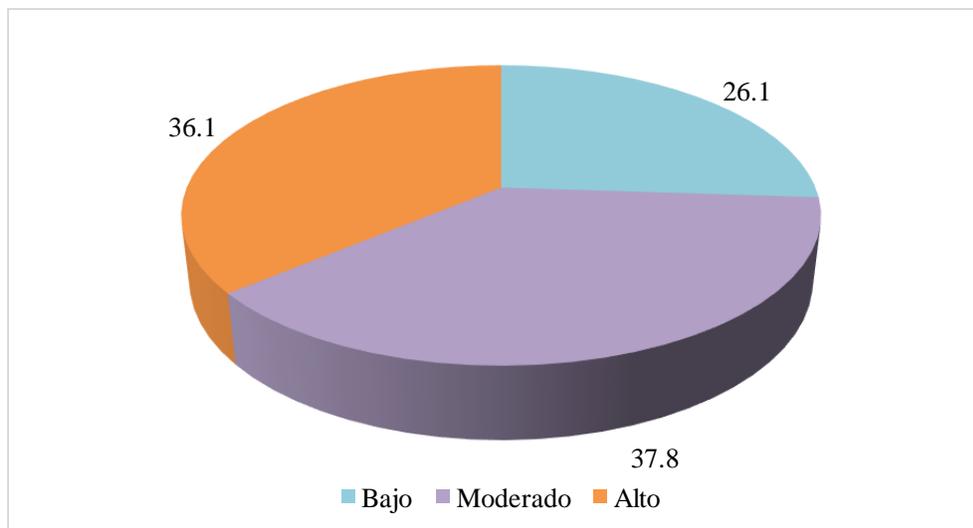
Tabla 16.

Nivel de valoración de la dimensión rasgos individuales.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	31	26.1
Moderado	45	37.8
Alto	43	36.1
Total	119	100.0

Figura 12.

Nivel de valoración de la dimensión rasgos individuales.



En la tabla 16 y figura 13, se determinó que el 37.8% (45) del personal de enfermería califican un nivel moderado los rasgos individuales manifestados en las áreas de hospitalización, el 36.1% (43) perciben un alto nivel de rasgos individuales en estas áreas, mientras que el 26.1% (31) valoran los rasgos individuales en un nivel bajo.

4.1.2. Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Para la prueba de hipótesis general se evaluó el supuesto siguiente:

H₀: No Existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño del profesional del personal de enfermería en hospitalización del Hospital Nacional Víctor Larco Herrera, Lima 2022.

H_G: Existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño del profesional del personal de enfermería en hospitalización del Hospital Nacional Víctor Larco Herrera, Lima 2022.

Tabla 17.

Correlación entre el clima organizacional y el desempeño profesional.

			Clima Organizacional	Desempeño Profesional
Rho de Spearman	Clima Organizacional	<i>Coefficiente de correlación</i>	1.000	.708**
		<i>Sig. (bilateral)</i>	.	.000
		<i>n</i>	119	119
	Desempeño Profesional	<i>Coefficiente de correlación</i>	.708**	1.000
		<i>Sig. (bilateral)</i>	.000	.
		<i>n</i>	119	119

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

De acuerdo a la tabla 18, se determinó entre el clima organizacional y el desempeño profesional un coeficiente de correlación positivo de magnitud alta $r = 0.708$, y un nivel de significancia $p = 0.000$ menor al valor de contraste (0.05), por lo que se decidió con una certeza del 95% de rechazar la **H₀** y aceptar la **H_G**, concluyendo que: Existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño del profesional del personal de enfermería en hospitalización del Hospital Nacional Víctor Larco Herrera, Lima 2022.

Prueba de hipótesis específica 01

Para la prueba de la primera hipótesis específica se evaluó el supuesto siguiente:

H₀: No Existe una relación directa entre el clima organizacional y los resultados de tareas en el personal de enfermería en hospitalización del Hospital Nacional Víctor Larco Herrera, Lima 2022.

H_{E1}: Existe una relación directa entre el clima organizacional y los resultados de tareas en el personal de enfermería en hospitalización del Hospital Nacional Víctor Larco Herrera, Lima 2022.

Tabla 18.

Correlación entre el clima organizacional y los resultados de las tareas.

			Clima Organizacional	Resultados de las Tareas
Rho de Spearman	Clima Organizacional	<i>Coefficiente de correlación</i>	1.000	.573**
		<i>Sig. (bilateral)</i>	.	.000
		<i>n</i>	119	119
	Resultados de las Tareas	<i>Coefficiente de correlación</i>	.573**	1.000
		<i>Sig. (bilateral)</i>	.000	.
		<i>n</i>	119	119

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

De acuerdo a la tabla 19, se determinó entre el clima organizacional y los resultados de las tareas un coeficiente de correlación positivo de magnitud moderada $r=0.573$, y un nivel de significancia $p=0.000$ menor al valor de contraste (0.05), por lo que se decidió con una certeza del 95% de rechazar la **H₀** y aceptar la **H_{E1}**, concluyendo que: Existe una relación directa entre el clima organizacional y los resultados de tareas en el personal de enfermería en hospitalización del Hospital Nacional Víctor Larco Herrera, Lima 2022.

Prueba de hipótesis específica 02

Para la prueba de la segunda hipótesis específica se evaluó el supuesto siguiente:

H₀: No Existe una relación directa entre el clima organizacional y las conductas del personal de enfermería en hospitalización del Hospital Nacional Víctor Larco Herrera, Lima 2022.

H_{E2}: Existe una relación directa entre el clima organizacional y las conductas del personal de enfermería en hospitalización del Hospital Nacional Víctor Larco Herrera, Lima 2022.

Tabla 19.

Correlación entre el clima organizacional y las conductas personales.

			Clima Organizacional	Conductas Personales
Rho de Spearman	Clima Organizacional	<i>Coefficiente de correlación</i>	1.000	.623**
		<i>Sig. (bilateral)</i>	.	.000
		<i>n</i>	119	119
	Conductas Personales	<i>Coefficiente de correlación</i>	.623**	1.000
		<i>Sig. (bilateral)</i>	.000	.
		<i>n</i>	119	119

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

De acuerdo a la tabla 20, se determinó entre el clima organizacional y las conductas del personal un coeficiente de correlación positivo de magnitud moderada $r= 0.623$, y un nivel de significancia p 0.000 menor al valor de contraste (0.05), por lo que se decidió con una certeza del 95% de rechazar la **H₀** y aceptar la **H_{E2}**, concluyendo que: Existe una relación directa entre el clima organizacional y las conductas del personal de enfermería en hospitalización del Hospital Nacional Víctor Larco Herrera, Lima 2022.

Prueba de hipótesis específica 03

Para la prueba de la tercera hipótesis específica se evaluó el supuesto siguiente:

H₀: No Existe una relación directa entre el clima organizacional y los rasgos individuales del personal de enfermería en hospitalización del Hospital Nacional Víctor Larco Herrera, Lima 2022.

H_{E3}: Existe una relación directa entre el clima organizacional y los rasgos individuales del personal de enfermería en hospitalización del Hospital Nacional Víctor Larco Herrera, Lima 2022.

Tabla 20.

Correlación entre el clima organizacional y los rasgos individuales.

			Clima Organizacional	Rasgos Individuales
Rho de Spearman	Clima Organizacional	<i>Coeficiente de correlación</i>	1.000	.602**
		<i>Sig. (bilateral)</i>	.	.000
		<i>n</i>	119	119
	Rasgos Individuales	<i>Coeficiente de correlación</i>	.602**	1.000
		<i>Sig. (bilateral)</i>	.000	.
		<i>n</i>	119	119

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

De acuerdo a la tabla 21, se determinó entre el clima organizacional y los rasgos individuales un coeficiente de correlación positivo de magnitud moderada $r= 0.602$, y un nivel de significancia p 0.000 menor al valor de contraste (0.05), por lo que se decidió con una certeza del 95% de rechazar la **H₀** y aceptar la **H_{E3}**, concluyendo que: Existe una relación directa entre el clima organizacional y los rasgos individuales del personal de enfermería en hospitalización del Hospital Nacional Víctor Larco Herrera, Lima 2022.

Se aplicó el Rho Spearman, que mide relaciones monótonas. Quiere decir entonces, puede existir una relación significativa, aunque los coeficientes de correlación sean 0. Las variables a investigar se les aplicó escalas ordinales en sus dimensiones (clima organizacional y desempeño laboral) – totalmente de acuerdo- de acuerdo- en desacuerdo – totalmente desacuerdo.

La utilidad del método estadístico de Rho Spearman, ha contribuido a un análisis más preciso de la información y procesamiento de datos, de esta manera determinar la relación existente entre las variables del estudio, siendo el clima organizacional y el desempeño laboral.

4.2. Discusión de resultados

En cuanto al objetivo general de investigación, al determinar en el estudio la relación entre el clima organizacional y el desempeño profesional del personal de enfermería en hospitalización del Hospital Nacional Víctor Larco Herrera, se contrastó en los resultados que menos de la mitad de profesionales de enfermería perciben un buen clima organizacional en las áreas de hospitalización (43.7%), y de igual manera la mayoría del personal perciben un alto nivel de desempeño profesional (42.9%), hallazgos que al contrastar mediante el estadístico de Rho de Spearman refiere un nivel de correlación positivo alto ($r= 0.708$) y altamente significativo ($p 0.000$) entre las variables, que permitió aceptar la hipótesis general propuesta en el estudio, indicando que existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño del profesional del personal de enfermería en hospitalización del Hospital Nacional Víctor Larco Herrera, Lima 2022, es decir, a medida que se mejora el ambiente de trabajo en las áreas hospitalarias de la institución de salud promoviendo un buen clima organizacional se esperan altos niveles de desempeño laboral por parte del personal de enfermería.

Estas evidencias se contrastan en el estudio de Ramos et al (11), quienes determinaron que el clima organizacional incide de forma directa en el desempeño laboral de los empleados, y como consecuencia, un colaborador realiza un mejor desempeño cuando observa o siente un clima organizacional agradable. De igual manera, Lorenzo (45), encontró en su estudio que el desempeño laboral se relaciona directa y significativamente con el clima organizacional, pero a un nivel bajo ($r = 0.258$, $p = 0.006$).

Contrario a estos resultados Rivera (15), encontró en su investigación que la relación entre el desempeño laboral y el clima organizacional no es significativa, dejando en evidencia la carencia de relación entre el desempeño y la motivación del personal, así como entre la identidad. Asimismo, a diferencia de los hallazgos presentados donde menos de la mitad del personal de enfermería percibe un buen clima organizacional en las áreas de hospitalización del centro evaluado, Briones et al (9), encontró en su investigación que el clima organizacional del centro de salud estudiado es valorado por la mayoría de los trabajadores en nivel óptimo, no obstante, recomendó la capacitación continua del personal, crear incentivos y aplicar herramientas que le permitan al empleado sentirse seguros dentro de la institución.

Frente al primer objetivo específico, al identificar en la investigación la relación entre el clima organizacional y los resultados de tareas en el personal de enfermería en hospitalización del Hospital Nacional Víctor Larco Herrera, los hallazgos obtenidos refieren que la percepción de un buen clima organizacional percibida por la mayoría de los trabajadores frente a la valoración de altos niveles de resultados de las tareas asignadas a los profesionales de enfermería (42.9%), permitieron contrastar mediante la prueba de Rho de Spearman un coeficiente de correlación positivo moderado ($r = 0.573$) y altamente significativo ($p = 0.000$) entre las variables, que dio paso a la aceptación de la primera hipótesis específica, refiriendo que existe una relación directa entre

el clima organizacional y los resultados de tareas en el personal de enfermería en hospitalización del Hospital Nacional Víctor Larco Herrera, lo cual significa que un entorno de trabajo favorable para los trabajadores de enfermería contribuye al alcance de los resultados sobre las tareas asignadas.

En virtud de estos resultados, Ramírez et al (10), determinó en su estudio que el clima organizacional calificado por la mayoría de los trabajadores como no excelente se asocia con la insatisfacción laboral presentada, lo cual reduce el logro de las metas institucionales al repercutir en los resultados profesionales de enfermería. En esta perspectiva, Cartagena y Peña (14), determinaron en su investigación que existe una significativa relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en los empleados de enfermería. Por su parte, Salazar (13), determinó en su estudio que la satisfacción de las acciones laborales percibida por los pacientes se encuentra asociada significativamente con el desempeño profesional de enfermería, lo cual demanda un clima organizacional agradable.

Conforme al segundo objetivo específico, al identificar en la investigación la relación entre el clima organizacional y las conductas del personal de enfermería en hospitalización del Hospital Nacional Víctor Larco Herrera, se determinó en los resultados que la percepción de una buena atmosfera laboral por parte del personal de enfermería en contraste con altas conductas personales valorado por la mayoría de estos profesionales (38.7%), refieren a través de la prueba de Rho de Spearman un nivel de relación positivo moderado ($r= 0.623$) y altamente significativo ($p 0.000$), que conllevó a la aceptación del segunda enunciado hipotético, indicando que existe una relación directa entre el clima organizacional y las conductas del personal de enfermería en hospitalización del Hospital Nacional Víctor Larco Herrera, infiriendo así que, al manifestarse un buen clima de

trabajo en las áreas hospitalarias se promueven conductas favorables en los profesionales de enfermería durante el desempeño de sus funciones.

Estos hallazgos se corroboran en la investigación de Guerrero et al (46), quienes evidenciaron que los colaboradores actúan de manera favorable cuando se genera un clima organizacional de tipo autoritario – explotador y participativo, beneficiándose con mayor significancia al emplearse el participativo grupal, puesto que consiente la generación de aportes que serán tomados en consideración para cumplir con las metas de la institución. En este orden, Llanco et al (12), al encontrar que el desempeño de los empleados de enfermería sobre la manipulación de biocontaminantes es regular, a pesar de que tienen más de seis años en la institución y cuentan con estudios y capacitación continua, demuestra que la conducta de los profesionales de enfermería está sujeta a la dinámica laboral que exigen el cumplimiento de normas y técnicas establecidas.

De acuerdo con el tercer objetivo específico, al identificar en el estudio la relación entre el clima organizacional y los rasgos individuales del personal de enfermería en hospitalización del Hospital Nacional Víctor Larco Herrera, se precisó que un buen clima organizacional percibido por la gran parte del personal conforme la valoración moderada de rasgos individuales que perciben la mayoría de los profesionales de enfermería en las áreas de hospitalización (37.8%), permitió contrastar a través de la prueba de Rho de Spearman una relación positiva moderada ($r= 0.602$) y altamente significativa ($p 0.000$) entre las variables, que condujo a la aceptación de la tercera hipótesis específica, señalando que existe una relación directa entre el clima organizacional y los rasgos individuales del personal de enfermería en hospitalización del Hospital Nacional Víctor Larco Herrera, significando que, un buen ambiente laboral con relaciones y clima armónico garantiza altos rasgos individuales en el ejercicio profesional del personal de enfermería en los servicios de hospitalización.

De conformidad con estos hallazgos Lorenzo (45), al detectar una relación significativa entre el clima de trabajo y el desempeño profesional, plantea la realización de evaluaciones continuas a los profesionales de enfermería, para detectar a tiempo sus fortalezas, así como también sus debilidades con la finalidad de tomar acciones que permitan mantener un buen clima organizacional, alcanzando un desempeño de calidad y por ende la productividad. Al respecto Salazar (47), encontró en su estudio que el desempeño de los profesionales de enfermería se asocia con la calidad de atención prestada, por ende, la capacitación continua e incentivos permiten fortalecer los rasgos individuales de los profesionales de enfermería de dicha institución.

Lopez N. (2021), quien en su investigación trato el tema del clima organizacional y el desempeño laboral, planteo una propuesta metodología para la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil, encontró que existe una relación directa y positiva entre las dos variables. Esto quiere decir principalmente que los trabajadores rinden mas eficientemente cuando trabajan en un clima adecuado, además, potencian sus habilidades; lo cual favorece enormemente a las instituciones u organizaciones, ya que la productividad del trabajador aumenta considerablemente en beneficio de la organización (48).

Salazar A., Eduardo E., Arias C. Lucia E., (2019) en su investigación, encontraron que existe impacto del clima organización en el desempeño laboral de los colaboradores tanto en la mediana y gran empresa del sector textil del Emporio Comercial de Gamarra; para lo cual utilizo el coeficiente de correlación de Pearson, la prueba X^2 . Esto demuestra que los trabajadores del sector textil producen más si es que encuentran un buen ambiente laboral reflejado en el clima organizacional. (49).

Laos E. (2023), en su investigación realizada en el servicio de obstetricia del hospital de Barranca en el año 2021, el cual tuvo un carácter no experimental en el que colaboraron 30 profesionales

del Hospital de Barranca, obteniendo una prueba de confiabilidad igual a 0.912, con un nivel de significancia de 0.000 y un coeficiente de correlación igual a 0.861, con lo que comprueba y acepta que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital de Barranca. Quiere decir, que, si el personal de salud se encuentra en un ambiente agradable y estable para realizar su trabajo, va a desempeñar correcta y eficientemente sus labores (50).

Ríos G. (2017), en su investigación realizada en el Departamento de Enfermería, del Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, en Nicaragua, encontró que el Clima Organizacional ha obtenido un valor poco satisfactorio, encontrando un liderazgo aceptable. En general se concluyó que el clima organizacional tuvo un puntaje poco satisfactorio, el cual debe de ser estudiado y sobre todo promover un adecuado clima laboral para obtener mejores resultados en el Hospital (51)

Contrario a los resultados apoyando nuestras conclusiones, se ha encontrado estudios en contra de nuestros resultados y conclusiones. Tal es el caso de Flores E. (2021) en su investigación sobre el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en el ámbito educativo, determinando la no existencia de una relación entre ambas variables. Sin embargo, encontró que existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral, encontrando un nivel de comunicación aceptable, debido a que los profesores perciben que la información que se les brinda es fluida y el traslado es rápido en la institución educativa; a pesar de ello los docentes encontraron que no se toman en cuenta las propuestas de los docentes. Tampoco encontraron relación entre la motivación y el desempeño laboral, tampoco entre la participación y el desempeño laboral (52).

Chávez R., López E. (2023), en su investigación sobre clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en el Sector Salud, encontró como resultado un p valor igual a 0.513 entre las

dos variables, en la dimensión relaciones interpersonales y desempeño laboral encontró un p valor igual a 0.000. En conclusión, no encuentre relación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral. (53)

CONCLUSIONES

En la presente investigación se llegó a las siguientes conclusiones que se presentan a continuación:

Primera: Se determinó que existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño del profesional del personal de enfermería, así lo mostró la discusión de resultados en referencia al objetivo general, cuando se observa una alta percepción de la existencia de un buen clima organizacional y el desempeño del profesional del personal de enfermería en el área de hospitalización del Hospital Nacional Víctor Larco Herrera.

Segunda: en cuanto a identificar en la investigación la relación entre el clima organizacional y los resultados de tareas en el personal de enfermería en hospitalización del Hospital Nacional Víctor Larco Herrera, muestran la percepción de un buen clima organizacional percibida por la mayoría de los trabajadores frente a la valoración de altos niveles de resultados de las tareas asignadas a los profesionales de enfermería, mostrando un coeficiente de correlación positivo moderado y altamente significativo, refiriendo que existe una relación directa entre el clima organizacional y los resultados de tareas en el personal de enfermería en hospitalización del Hospital Nacional Víctor Larco Herrera, lo cual significa que un entorno de trabajo favorable para los trabajadores de enfermería contribuye al alcance de los resultados sobre las tareas asignadas.

Tercera: Se determinó que la percepción de una buena atmósfera laboral por parte del personal de enfermería en contraste con altas conductas personales valorado por la mayoría de estos profesionales, refieren un nivel de relación positivo moderado y altamente significativo, infiriendo así que, al manifestarse un buen clima de trabajo en las áreas hospitalarias se

promueven conductas favorables en los profesionales de enfermería durante el desempeño de sus funciones.

Cuarta: se precisó que un buen clima organizacional percibido por la gran parte del personal conforme la valoración moderada de rasgos individuales que perciben la mayoría de los profesionales de enfermería en las áreas de hospitalización, señalando que existe una relación directa entre el clima organizacional y los rasgos individuales del personal de enfermería en hospitalización del Hospital Nacional Víctor Larco Herrera.

RECOMENDACIONES

Haciendo una revisión de los resultados y las conclusiones de la presente investigación sobre se presentaron las siguientes recomendaciones:

Primera: Se recomienda, hacer una revisión periódica del funcionamiento del clima laboral no solo para el área de hospitalización, sino en todas las áreas del Hospital Nacional Víctor Larco Herrera, a fin de mejorar el rendimiento profesional de todo el personal del Hospital.

Segunda: Extender la evaluación de todo el personal a fin de conocer mejor el desempeño profesional de todo el personal del Hospital Nacional Víctor Larco Herrera a fin de obtener la valoración de los altos niveles de resultados de las tareas asignadas a los profesionales, mostrando que un entorno de trabajo favorable para los trabajadores contribuye al alcance de los resultados sobre las tareas asignadas.

Tercera: Se recomienda establecer, una buena atmosfera laboral y reconocer las conductas personales de estos profesionales, promoviendo conductas favorables en los profesionales de enfermería durante el desempeño de sus funciones.

Cuarta: Mejorar el buen clima organizacional conforme a la valoración moderada de rasgos individuales que perciben la mayoría de los profesionales de enfermería en las áreas de hospitalización del Hospital Nacional Víctor Larco Herrera.

REFERENCIAS

1. Segredo A. Propuesta de instrumento para el estudio del clima organizacional. Rev Correo Científico Médico de Holguín. 2013 [citado 10 Mar 2022]: 17(3). Disponible en: <http://www.revcoemed.sld.cu/index.php/cocm.ed/article/view/328/403>
2. Iglesias A, Sánchez Z. Generalidades del clima organizacional. Medisur [revista en Internet]. 2015 [citado 2022 Abr 30]: 13(3): [aprox. 2 p.]. Disponible en: <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/3047>
3. Infobae. Clima laboral: según una encuesta, el 54% de las personas no se siente cómoda en el trabajo. Infobae [Internet]. 2019. Disponible en: <https://www.infobae.com/tendencias/talento-y-liderazgo/2019/04/25/clima-laboral-segun-una-encuesta-el-54-de-las-personas-afirma-que-no-se-siente-comoda-en-el-trabajo/>
4. Puitiza Lucano CM, Tejada Muñoz S, Morales Rojas E, Chávez Quintana S, Sánchez Santillan T. Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la microrred de salud Bagua Grande en Perú. Rev la Univ del Zulia [Internet]. 1 de octubre de 2020; 11(31):71–85. Disponible en: <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rluz/article/view/34044>
5. Mengarelli silvana paola, Calvelo S, Zacharías D, Garibotti G. Clima organizacional en servicios de Enfermería en un hospital público en Argentina. Metas de Enfermería [Internet]. 2018. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6691750>
6. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao - Perú. Arch Med (Ma-nizales) 2020; 20(1): 123-2. DOI: <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020> Disponible en: <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372/5439>
7. González J, Ramírez R., Teófilo N, Palomino G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México. México. ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), enero-febrero, 2021, Volumen 5, Número 1. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5il.318p.1158

8. Aguirre Cerón M. El clima organizacional en la empresa Logomundo. 2016 [citado el 7 de diciembre de 2023]; Disponible en:
<https://repositorioinstitucional.buap.mx/items/0e34e849-5178-434e-b2b4-1ed17766b25a>
9. Briones, M., Cañizares, C., Garrido, M. y Poblete, N. (2020) Análisis del clima organizacional de los enfermeros de un hospital de la Región del Maule. Universidad Católica del Maule- Colombia. Disponible en:
<http://repositorio.ucm.cl/handle/ucm/3136> Consultado el 10 de mayo de 2022.
10. Ramírez, I., Lara, A. y Velázquez, E. (2020) Clima organizacional y factores asociados a la insatisfacción laboral de personal de enfermería, un análisis multivariado. Revista mexicana de enfermería cardiológica, México. Vol. 28 Núm. 2. Disponible en:
<http://revistamexicanadeenfemieriacardiologica.com.mx/index.php/RevMexEnferCariol/article/view/152/94> Consultado el 10 de mayo de 2022.
11. Ramos, J., Acosta, R. Ramos, K. y Martínez, A. (2019) El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma, año 2018. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. Año: VII Número: Edición Especial Artículo no.: 54 Periodo: Noviembre, 2019. Disponible en:
<https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1246220> Consultado el 21 de mayo de 2022.
12. Llanco, A., Lazo, F., y López, A. (2019) Desempeño del personal de enfermería sobre el manejo de residuos biocontaminados en el centro quirúrgico del hospital regional docente clínico quirúrgico "Daniel Alcides Carrión" Huancayo — 2019. Universidad Nacional del Callao — Perú. Disponible en:
<http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/43134/Llanco%20ames%20lazo%20aguilar%20lopez%20villanueva%20da%20espc%20enfermeria%202019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
Consultado el 10 de mayo de 2022.
13. Salazar, L. (2018) Desempeño laboral de las enfermeras (os) de cuidado directo y la satisfacción del enfermo oncológico hospitalizado. Universidad de Carabobo- Venezuela. Disponible en:
<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/5777/1isalazar.pdf?sequence=1>

Consultado el 10 de mayo de 2022

14. Cartagena, Y. y Peña, J. (2019) Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de central de esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins — ESSALUD. Lima. 2018 2 Universidad Nacional del Callao — Perú. Disponible en:
<http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20-500-12952/4138/Pe%20y%20CartagenaPOSGRADO2019-pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Consultado el 10 de mayo de 2022.

15. Rivera, R. (2018) Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el personal de toma de muestra en Laboratorio Clínico del Hospital Nacional Dos de Mayo, en el distrito de Lima, 2016. Universidad César Vallejo, Lima — Perú. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22718/Rivera_RRN.pdf?sequence=1&isAllowed=y Consultado el 21 de mayo de 2022.

16. Bernal, I., Pedraza, N., y Sánchez, M. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Sciedirect. Estudios gerenciales*, 31(134), 8-19 Disponible en:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314001624>

17. Juárez, S. (2018). Clima organizacional y Satisfacción Laboral. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 307-314. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/pdf/4577/457745495014.pdf>

18. Iglesias, A. y Torres, J. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Rev Cubana Enfermería* vol.34 no.1 Ciudad de la Habana ene.-mar. 2018 199. Disponible en:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192018000100016&script=sci_arttext&lng=en

19. Torres, E. y Zegarra, S. (2016). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 - Perú. *Comunicación: Revista De Investigación En Comunicación Y Desarrollo»* 6(2),5—14. Disponible en:
<https://www.comunicacionunap.com/index.php/rev/article/view/66>

20. Kim, M.» A. Hyung, J. Newman, G. Ferris and P. Perrewe. 2018. Los antecedentes y las consecuencias del comportamiento organizacional positivo: el papel del capital psicológico para promover el bienestar de los empleados en las organizaciones deportivas. *Sport*

Management Review. 1441-3523/© 2018 Sport Management Association of Australia and New Zealand. Published by Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.ismr.2018.04.003>

Disponible en:

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1016/j.ismr.2018.04.003>

21. Vilorio, J., Pertuz, S., Daza, Á. y Pedraza, L. (2016). Aproximación al clima organizacional de una empresa promotora de salud. *Revista Cubana de Salud Pública*, 42(1).

Disponible en:

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662016000100009

22. Moncayo, D. F., Andino, P. A., & Medina, L. S. S. (2015). El clima organizacional dentro de una empresa. *Revista Académica: Contribuciones a la Economía*, 3. Disponible en:

<https://www.eumed.net/ce/2015/1/clima-organizacional.htm>.

23. Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organización al. México: Pearson Educación*.

24. Fernández Collado, C. (2014). *La Comunicación en las Organizaciones*. México: Limusa.

25. Wiese, Ch. W., Kuykendall, L. & Tay, L. (2018). Get active? A meta-analysis of leisure-time physical activity and subjective well-being. *The Journal of Positive Psychology* 13(1), 57-66. <https://doi.org/10.1080/17439760.2017.1374436>.

26. Sanabria Navarro, J. R., Silveira Pérez, Y., Guillen Pereira, L., & Pérez Bravo, D. D. (2019). Emprendimientos deportivos: Caso Subregión Sabana, Departamento de Sucre, Colombia (Sport entrepreneurship: Sub-region Sabana, Department of Sucre, Colombia). *Retos*, 35, 140–146. <https://doi.org/10.47197/retos.v0i35.64124>.

27. González, y Figueroa. (2014). Influencia del Liderazgo sobre el Clima Organizacional en Pymes. *Revista Internacional Administración y Finanzas*. México

28. Weihrich, H., Koontz, H., Cannice, M., Yfarraguerri Villarreal, L., Nagore, G., & Herrero Díaz, M. J. (2017). *Administración una perspectiva global, empresarial y de innovación*. McGraw Hill.

29. Rubio, T. (2016). *Recursos Humanos, Dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Octaedro.

30. Rodríguez, E. (2015). Desempeño Laboral en el Centro Materno Infantil Enrique Ponce Laque de Babahoyo. Universidad Técnica de Babahoyo. Ecuador. Disponible en: <http://dspace.utb.edh.ec/handle/49000/4777>
31. Chénevert, D., Vandenberghe, C., Doncel, O. & Ayed, A.K. B. (2013). Liderazgo pasivo, factores estresantes del rol y compromiso organizacional afectivo: un estudio desfasado entre empleados de atención médica. *European Review of Applied Psychology*. 63(5), 277-286. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1162908813000650>
32. Barceló, Juan. La evaluación del desempeño laboral y la gestión del RR.HH. En: IMF Business School, [Sitio web]. España. Sec. Artículo. 11, mayo, 2017. [Consultado 11, marzo, 2020]. Disponible en: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/evaluacion-desempeno/la-evaluacion-del-desempeno-laboral-y-la-gestion-de-rrhh/>
33. Zambrano, Lenin. Evaluación del desempeño por competencias. En: *Formative Assessment in the Performance of College Students*. Ecuador. Octubre. Vol. 3. Nro, 09. 2018, p. 37-52. [Consultado 22, abril, 2020]. Archivo en pdf. Disponible en: <file:///C:/Users/andre/Downloads/52-Texto%20del%20art%C3%ADculo-63-2-10-20191022.pdf>
34. Alvarón, B. (2017). *La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Gobierno Regional de Tacna*. Tacna - Perú.
35. Sum, M. (2015). Motivación y desempeño laboral. Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Disponible en Academia.edu
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Momca.pdf>
36. Rivero- Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. AMC [Internet]. 2019 Abr [citado 2022 Feb 23] 23 (2): 159-164. Disponible en:
http://scielo.sld.cu/scielo-php?script_arttex&pid=S1025-02552019000200159
37. Montejo, Anna. Sistema para la evaluación del desempeño laboral en una empresa. En: *unidad profesional interdisciplinaria de ingeniería y ciencias sociales y administrativas*. [Repositorio digital]. Madrid. 2013, p. 5. [Consultado 11, abril, 2020]. Disponible en: <http://148.204.210.204/revistaupiicsa/50-51/50-51-2.pdf>

38. Brazzototto S. (2013), Aplicación de la evaluación de desempeño por competencias a las Organizaciones. Argentina. (p.25)
39. Flores, R., & Cervantes, M. (2019). Evaluación del desempeño del gobierno corporativo. Punto Gif Design Studio.
https://books.google.com.pe/books?id=mG7DDwAAQBAJ&pg=PT77&dq=que+mide+la+evaluacion+360&source=gbs_selected_pages&cad=2#v=onepage&q=que%20mide%20la%20evaluacion%20360&f=false.
40. Amador, A. (2015). Administrador de recursos humanos, su proceso organizacional. Monterrey, México: Universidad Autónoma de Nuevo León.
41. Rodríguez, I. (2017). Evaluación del Desempeño. ICADE Business School. Perú.
Disponible en:
<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/24119/TFM000754.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
42. Sánchez, H.; Reyes, C. y Mejía. K. (2018). Manual de términos en Investigación científica, tecnológica y humanística. Ed. Universidad Ricardo Palma. Perú.
43. Arias, F. (2017). El Proyecto de Investigación. Una introducción a la metodología científica. 5º Edición. Ed. Episteme. Caracas — Venezuela.
44. La encuesta. En: García M, Ibañez J, Alvira F. El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de Investigación. Madrid: Alianza Universidad Textos, 1993; p. 141-70.
45. Lorenzo, M. (2021) Clima organizacional y desempeño Laboral del personal de enfermería del hospital de Ventanilla, Callao, 2021. Universidad César Vallejo, Lima Perú.
Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12092/70205-Lorenzo-G-MV-SD.pdf?Sequence=1&isAllowed=y>
Consultado el 21 de mayo de 2022.
46. Guerrero, F., Neira, L., Vásconez, H. y Vásconez, V. (2019) Clima organizacional en el desempeño laboral de las instituciones públicas gubernamentales. CIENCIAMATRIA. Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología, Año V. Vol. V. N°09. Julio-diciembre 2019 Hecho el depósito de ley: pp201602FA4721 ISSN-L: 2542-3029: ISSN:2610-802X, DOI 10.35381/cm. v5i9.214. Coro- Venezuela. Disponible en:
<https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/214/183>

Consultado el 22 de mayo de 2022.

47. Salazar, R. (2019) Desempeño laboral del profesional de enfermería y la calidad de atención en el Hospital de MINSA- Cajamarca-Perú. Universidad César Vallejo-Perú. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38022/Salazar_SRDP.pdf?sequence=1&isAllowed=y Consultado el 10 de mayo de 2022.
48. López A. Clima organizacional y desempeño laboral: Propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil, Tesis Maestría, Ecuador. 2021. Disponible en: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>
49. Altez Salazar, E. E., & Arias Castañeda, L. E. (2019). Clima Organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Lima, Perú. DOI: <https://doi.org/10.19083/tesis/625954>
50. Laos E. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral en el servicio de obstetricia del Hospital de Barranca, 2021, Tesis presentada para optar el grado académico de Maestra en Gerencia de Servicios de Salud. Huacho, disponible en: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7548/TESIS%20ELENA%20LAOS%202023%20REPOSITORIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
51. Ríos G. (2017), Clima organizacional del departamento de enfermería del hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Davila Bolaños, Managua, Nicaragua, marzo-abril 2017, Managua. Disponible en: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/https://repositorio.unan.edu.ni/7909/2/t952.pdf>
52. Flores E., (2021) Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa Héroes del Cenepa del Cercado de Lima – Perú, año 2020. Para optar el título profesional de Licenciado en Administración y Gerencia. Perú. Disponible en: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/https://repositorio.unan.edu.ni/7909/2/t952.pdf>

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/4734/ADM-T030_70247904_T%20FLORES%20ACCO%20EMERSON%20DAR%c3%8dO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

53. Chávez R., López E. Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral en el servicio de enfermería de Hospitalización del Hospital Ventanilla en el año 2022. Para optar el grado académico de Maestro en Gerencia de Salud. Perú, disponible en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/8139/TESIS%20MAESTRIA%20CHAVEZ%20-%20LOPEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño Metodológico
<p>Problema General ¿Cuál es la relación entre el Clima organizacional y el Desempeño laboral del personal de enfermería en hospitalización del Hospital Nacional Víctor Larco Herrera, Lima 2022?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño del profesional del personal de enfermería en hospitalización del Hospital Nacional Víctor Larco Herrera, Lima 2022.</p>	<p>Hipótesis General Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño del profesional del personal de enfermería en hospitalización del Hospital Nacional Víctor Larco Herrera, Lima 2022.</p>	<p>Variable 1: Clima Organizacional</p> <p>Dimensiones: Trabajo en equipo Comunicación Igualdad Condición física Liderazgo Motivación</p> <p>Variable 2: Desempeño Laboral</p> <p>Dimensiones: Resultados de tareas Conductas Rasgos individuales</p>	<p>Tipo de Investigación: Aplicada</p> <p>Método y diseño de la investigación: Hipotético-deductivo, No experimental, Correlacional</p> <p>Población y Muestra: Población: 300 Muestra: 59 Personal de enfermería del área de hospitalización</p>
<p>Problemas Específicos ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y los resultados de tareas en el personal de enfermería en hospitalización del Hospital Nacional Víctor Larco Herrera, Lima 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y las conductas del personal de enfermería en hospitalización del Hospital Nacional Víctor Larco Herrera, Lima 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y los rasgos individuales del personal de enfermería en hospitalización del Hospital Nacional Víctor Larco Herrera, Lima 2022?</p>	<p>Objetivos Específicos Determinar la relación entre el clima organizacional y los resultados de tareas en el personal de enfermería en hospitalización del Hospital Nacional Víctor Larco Herrera, Lima 2022.</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y las conductas del personal de enfermería en hospitalización del Hospital Nacional Víctor Larco Herrera, Lima 2022.</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y los rasgos individuales del personal de enfermería en hospitalización del Hospital Nacional Víctor Larco Herrera, Lima 2022.</p>	<p>Hipótesis Específica Existe una relación significativa entre el clima organizacional y los resultados de tareas en el personal de enfermería en hospitalización del Hospital Nacional Víctor Larco Herrera, Lima 2022.</p> <p>Existe una relación significativa entre el clima organizacional y las conductas del personal de enfermería en hospitalización del Hospital Nacional Víctor Larco Herrera, Lima 2022.</p> <p>Existe una relación significativa entre el clima organizacional y los rasgos individuales del personal de enfermería en hospitalización del Hospital Nacional Víctor Larco Herrera, Lima 2022.</p>		

Anexo 2: Instrumento para evaluar el clima organizacional

Indicaciones:

Estimado participante;

Ante todo gracias por participar en nuestra encuesta, que nos permitirá medir el Clima Laboral existente en la Hospital Nacional Víctor Larco Herrera de Lima, 2022. No existen respuestas buenas o malas, solo nos interesa su opinión, solo marque con un aspa su respuesta.

Para las respuestas, se optó por una escala Likert con cuatro opciones:

1. Totalmente de acuerdo. 2. De acuerdo. 3. En desacuerdo. 4. Totalmente en desacuerdo.

Lo anterior, considerando los resultados de la investigación de Lozano (2008) en la cual concluye que el número óptimo de opciones se encuentra entre cuatro y siete.

Distribución de indicadores por dimensión

Dimensión	Indicadores
Trabajo en equipo	2, 13, 16 y 19
Comunicación	1, 7 y 15
Igualdad	17, 18 y 20
Condición física	8 y 21
Liderazgo	3, 5, 9, 10 y 12
Motivación	4, 6 11 y 14

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

El cuestionario final consistió en 21 proposiciones, agrupados en dimensiones o categorías (según corresponda) orientados a medir la variable clima organizacional, a continuación, se enuncian:

Nº	Descripción	1	2	3	4
1	En nuestro departamento la mayoría conoce bien las metas				
2	Existe integración y cooperación entre los miembros del departamento				
3	Mi jefe inmediato promueve actitudes positivas.				
4	En nuestro departamento sabemos que alcanzar los objetivos trae como consecuencias actitudes positivas				
5	Mi jefe inmediato está orientado a los resultados obtenidos en el trabajo.				
6	Existe reconocimiento de trabajos bien realizado por parte del departamento de recursos humanos.				
7	Se informa periódicamente al empleado sobre el avance de metas y logros de objetivos				
8	Mis necesidades básicas están siendo satisfechas adecuadamente				
9	Mi jefe inmediato fortalece la confianza entre el equipo.				
10	Mi jefe inmediato exige mucho de nosotros.				
11	Mis compañeros suelen hablar positivamente del departamento				
12	Recibo la capacitación adecuada y a tiempo para alcanzar las nuevas demandas de trabajo.				
13	Damos seguimientos a los objetivos del departamento				
14	Me siento parte de la organización				
15	Conozco la filosofía y objetivos de la Empresa				
16	Nuestro trabajo es un reto diario y no una tarea más				
17	Existe un ambiente de confianza entre compañeros				
18	Se toman en cuenta las iniciativas y sugerencias personales				
19	En nuestro departamento nos encontramos orientados a resultados obtenidos por el equipo de trabajo				
20	Se toma en cuenta nuestra opinión en decisiones importantes				
21	Las herramientas de trabajo son las adecuadas				

17	Considera que tiene los conocimientos suficientes para trabajar desde casa				
18	Se interesa en dar su punto de vista para tomar decisiones				
19	Toma sus propias decisiones				
20	Es muy dependiente, para hacer su trabajo				
21	Recibe evaluación del responsable de la oficina				
22	Evalúa a conciencia su propio trabajo (Autoevaluación)				
23	Evalúa y es evaluado por los compañeros				
24	Los evaluados evalúan a su jefe o líder				
25	Recibe evaluación de todos los anteriores (360)				

Reporte de similitud TURNITIN

● 16% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 9% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.ucv.edu.pe Internet	2%
2	repositorio.usil.edu.pe Internet	1%
3	repositorio.unac.edu.pe Internet	1%
4	hdl.handle.net Internet	1%
5	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	1%
6	uwiener on 2023-10-26 Submitted works	<1%
7	repositorio.uta.edu.ec Internet	<1%
8	repositorio.unu.edu.pe Internet	<1%