



**Universidad
Norbert Wiener**

Escuela de Posgrado

Clima organizacional y desempeño laboral del personal
de enfermería en área Covid-19. Instituto Nacional de
Salud del Niño, Lima. 2022

**Tesis para optar el grado académico de Maestro De
Gestion En Salud**

Presentado por:

Ochante Minaya, Melisa Madeleine

Asesor: Mg. Hermoza Moquillaza, Rocío

Código ORCID: 0000-0002-7497-0048

Lima – Perú

2023

 Universidad Norbert Wiener	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, Melisa Madeleine Ochante Minaya Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en área covid-19. Instituto nacional de salud del niño, lima. 2022" Asesorado por la docente: Mg. Rocío Hermoza Moquillaza Con DNI 40441142 Con ORCID <https://orcid.org/0000-0001-7690-9227> tiene un índice de similitud de 15 (quince)% con código oid:14912:210453005 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
 Nombres y apellidos del Egresado
 Melisa Madeleine Ochante Minaya
 DNI: 47864562

.....
 Firma de autor 2
 Nombres y apellidos del Egresado
 DNI:



.....
 Firma
 Nombres y apellidos del Asesor
 Rocío Hermoza Moquillaza
 DNI: 40441142

Lima, 3 de marzo de 2023

Tesis

“Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en área covid-19.

Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima. 2022”

Línea de investigación

Sistema de salud

Asesor(a)

Mg. Rocío Hermoza Moquillaza

Código Orcid:

<https://orcid.org/0000-0001-7690-9227>

DEDICATORIA:

Dedico este estudio de investigación en primer lugar a Dios por la sabiduría y destreza que fue requerida para culminar mi meta, segundo a mis padres por apoyarme en cada etapa de mi vida y en el proceso de aprendizaje profesional.

AGRADECIMIENTO:

Expreso mi agradecimiento a la Universidad Norbert Wiener, especialmente a la Escuela Profesional de Postgrado por sus enseñanzas, por el apoyo brindado por cada docente en especial a mi asesora Mg. Hermoza por su apoyo constante. Al Instituto Nacional de Salud del Niño – San Borja por la accesibilidad para realizar este trabajo con empeño y esmero.

Índice General

DEDICATORIA.....	III
AGRADECIMIENTO.....	IV
índice de tablas.....	VIII
índice de figuras.....	IX
RESUMEN.....	X
ABSTRACT.....	XI
INTRODUCCIÓN.....	01
CAPITULO I: EL PROBLEMA.....	02
1.1 Planteamiento del problema.....	02
1.2 Formulación del problema.....	06
1.2.1 Problema general.....	06
1.2.2 Problemas específicos.....	06
1.3 Objetivos de la investigación.....	07
1.3.1 Objetivo general.....	07
1.3.2 Objetivos específicos.....	07
1.4 Justificación de la investigación.....	08
1.4.1 Teórica.....	08
1.4.2 Metodológica.....	08
1.4.3 Práctica.....	08
1.5 Limitaciones de la investigación.....	09
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	10
2.1 Antecedentes de la investigación.....	10
2.2 Bases teóricas.....	21
2.3 Formulación de hipótesis.....	32

2.3.1 Hipótesis general	32
2.3.2 Hipótesis específicas.....	32
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	33
3.1. Método de investigación.....	33
3.2. Enfoque investigativo	33
3.3. Tipo de investigación	33
3.4. Diseño de la investigación.....	33
3.5. Población, muestra y muestreo	34
3.6. Variables y operacionalización.....	35
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	39
3.7.1. Técnica.....	39
3.7.2. Descripción.....	39
3.7.3. Validación.....	41
3.7.4. Confiabilidad	42
3.8. Procesamiento y análisis de datos	43
3.9. Aspectos éticos	43
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	45
4.1 Resultados.....	45
4.1.1 Análisis descriptivo de resultados.....	45
4.1.2. Prueba de hipótesis.....	48
4.1.3. discusión de resultados.....	55
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	60
5.1 Conclusiones.....	60
5.2 Recomendaciones.....	60
REFERENCIAS.....	62

ANEXOS.....	77
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	77
Anexo 2 : Instrumento	81
Anexo 3: Aprobación del Comité de ética.....	90
Anexo 4: Formato de consentimiento informado.....	91
Anexo 5: Carta de aprobación de la institución para la recolección de datos.....	97
Anexo 6: Informe del asesor de Turnitin.....	98

Índice de tablas

Tabla N° 01. Relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en el área Covid-19 en el Instituto Nacional de salud del Niño, Lima. 2022.....	48
Tabla N° 02. Relación entre la dimensión liderazgo del clima organizacional y el desempeño laboral en el área Covid-19 en el Instituto Nacional de salud del Niño, Lima. 2022.....	50
Tabla N° 03. Relación entre la dimensión motivación del clima organizacional y el desempeño laboral en el área Covid-19 en el Instituto Nacional de salud del Niño, Lima. 2022.....	51
Tabla N° 04. Relación entre la dimensión reciprocidad del clima organizacional y el desempeño laboral en el área Covid-19 en el Instituto Nacional de salud del Niño, Lima. 2022.....	53
Tabla N° 05. Relación entre la dimensión participación del clima organizacional y el desempeño laboral en el área Covid-19 en el Instituto Nacional de salud del Niño, Lima. 2022.....	54

Índice de figuras

Figura N° 01. Variable clima organizacional y sus dimensiones en el Instituto Nacional de la salud del niño, 2022.....	45
Figura N° 02. Variable desempeño laboral y sus dimensiones en el Instituto Nacional de la salud del niño, 2022.....	46
Figura N° 03: Percepción sobre el clima organizacional y desempeño laboral en el personal de enfermería en el Instituto Nacional de la salud del niño, 2022.....	47

RESUMEN

El trabajo de investigación tuvo como **objetivo**: determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería. **Material y método**: fue de enfoque cuantitativo, no experimental, tipo aplicada y diseño tipo observacional – descriptivo de tipo correlacional. La muestra estuvo conformada por 95 trabajadores de la salud (personal de enfermería y técnicos en enfermería) del servicio de área covid-19. Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de Clima organizacional (OPS) y el Cuestionario de Idalberto Chiavenato de Desempeño Laboral. **Resultados**: se evidencio que el clima organizacional obtuvo un nivel medio 48.4% (46), asimismo la dimensión motivación y la dimensión participación presentaron un 51.6% (49). La variable desempeño laboral presento un nivel medio 51.6% (49), de forma similar las dimensiones de esta variable presentaron un nivel medio 49.5% (47) dimensión del desempeño de la función y 45.3% (43) la dimensión de características individuales. Al contrastar la hipótesis general el coeficiente de correlación de Tau b de Kendal fue (0,208), mostrando una correlación baja para ambas variables. **Conclusiones**: Se encontró una relación positiva entre las variables de clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de enfermería del área covid-19.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, covid 19, trabajadores de la salud.

ABSTRACT

The research work had as objective: to determine the relationship between the organizational climate and the work performance of the nursing staff. Material and method: it was a quantitative, non-experimental approach, applied type and observational design - descriptive of correlational type. The sample consisted of 95 health workers (nurses and nursing technicians) from the covid-19 area service. The instruments used were the Organizational Climate Questionnaire (OPS) and the Idalberto Chiavenato Labor Performance Questionnaire. Results: it was evidenced that the organizational climate obtained a medium level of 48.4% (46), likewise the motivation dimension and the participation dimension presented 51.6% (49). The work performance variable presented an average level of 51.6% (49), similarly the dimensions of this variable presented an average level of 49.5% (47) dimension of performance of the function and 45.3% (43) the dimension of individual characteristics. When contrasting the general hypothesis, the Kendal Tau b correlation coefficient was (0.208), showing a low correlation for both variables. Conclusions: A positive relationship was found between the organizational climate variables and job performance in nursing staff in the covid-19 area.

Keywords: Organizational climate, work performance, covid 19, health workers.

Introducción

En la actualidad, diferentes establecimientos de salud tienen el objetivo de brindar asistencia directa e individualizada a pacientes con alguna alteración en el aspecto físico, mental y social sufrieron cambios repentinos y continuos, ocasionado por una enfermedad epidémica que impactó en muchos países ante la presencia de la COVID-19 iniciado en China y expandiéndose a nivel mundial. De manera que, la crisis sanitaria conllevó a las organizaciones de la salud a implementar estrategias para contrarrestar y combatir este virus. Los profesionales de la salud se vieron afectados al sobreexponerse directamente con este letal virus y comprometiendo situaciones de angustia, preocupación, sobrecarga, etc. Con ello un tema relevante dentro del área laboral es el clima organizacional siendo una herramienta básica y fundamental en una entidad hospitalaria permitiendo una óptima relación entre los integrantes del equipo, mejorar actitudes y comportamientos. Así mismo, otra herramienta que proporciona una atención adecuada en pacientes con este virus es el desempeño laboral que determina el rendimiento del trabajador frente a esta situación crítica, ambos son indicadores que logran mantener un equilibrio adecuado y sostenible. Sin embargo, las consecuencias de una irregularidad en ambos indicadores frente al manejo de pacientes con Covid-19 disminuye el impulso al crecimiento y cumplimiento de metas establecidas por la propia organización.

Por lo anterior, el presente estudio de investigación pretende determinar la relación entre ambas variables, con la finalidad de plantear estrategias de mejora en el personal de enfermería. Para el desarrollo de esta investigación se estructuró de la siguiente manera: Capítulo I: El problema: describiendo la realidad problemática, identificando y la formulación del problema. Capítulo II: Marco teórico: antecedentes, base teórica e hipótesis. Capítulo III: Metodología: tipo, enfoque y diseño de la investigación. Capítulo IV: Presentación y discusión de los resultados: resultados y discusión. Capítulo V: Conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

A nivel internacional, se encontraron diversos factores que influyeron con el compromiso organizacional de los empleados, siendo resaltante el factor personal dentro de un equipo de trabajo. Se encontró una intervención no favorable con el desempeño laboral ya que se vio que los trabajadores que percibieron mayor salario no tuvieron una vinculación directa con el clima organizacional y por ende no se efectuó un correcto desempeño laboral. Otro factor relevante es la edad de los empleados dentro de la organización, se demostró que la etapa con mayor predominio es la etapa adulto joven reflejando bajos niveles de participación frente al clima organizacional dentro de su área de trabajo (1).

Otro elemento importante fueron los factores laborales, por lo que se evidenció que el personal de salud que permaneció en la misma organización por un periodo corto tiende a disminuir su compromiso organizacional. Asimismo, una de las causas notables que se integró a estos factores fue el alto grado de estrés reflejando claramente el desempeño laboral de los empleados en diversos hospitales o entidades (2). El personal de enfermería es apreciado y es una pieza importante dentro de la organización hospitalaria, debido a que todo el personal asistencial realiza intervenciones y actividades con fundamento científico permitiendo brindar una atención de calidad de manera eficiente y competente.

Sin embargo, se encontró una correlación entre la edad (1) y el nivel educativo de los trabajadores, mostrando un 8.42% que indicó un bajo nivel educativo en el personal de enfermería reflejando un inadecuado desempeño laboral (3). Las causas de un bajo clima

organizacional comprometen directamente la productividad del empleador, impidiendo efectuar un desempeño óptimo para el cliente, creando escenarios de sobre esfuerzo y aumentando la sobrecarga de actividades en un día cotidiano.

Así mismo, se vieron afectados inmediatamente los factores personales (1) y la cultura organizacional obteniendo un rechazo por parte del empleado. Cabe resaltar que el indicador primordial fue el ambiente laboral, de tal forma que se reflejó en un bajo nivel cultural consiguiendo un inadecuado desempeño laboral en el profesional (4). La importancia del clima organizacional dentro de un ambiente laboral fue considerada como un punto fundamental dentro de una organización, dado al grado de importancia y el alto nivel que logra afectar en el profesional. Por tal razón, se evidenció que el comportamiento esperado por el empleado fue desfavorable con respecto al desempeño laboral, ocasionado por el alto nivel de agotamiento en el área hospitalaria. Así mismo, se encontró una amplia variedad de factores y al finalizar se notificaron como un factor multifactorial (5).

En el Perú, se recabó información la cual demostró que las actividades cotidianas del personal de salud son interrumpidas por diferentes factores multifactoriales, que fueron presenciados en un gran número de entidades sanitarias, esto conllevó a interferir directamente en sus intervenciones diarias creando un ambiente improductivo y hostil, restringiendo sus habilidades motoras dentro del servicio asignado, a la vez no permite acoplarse al equipo multifuncional que aspiran lograr con el objetivo principal que es brindar un servicio de calidad en beneficio al usuario (6). Por lo tanto, el personal de salud y el ambiente donde desarrollaron su labor profesional demostró no ser el más adecuado para cumplir con su desempeño laboral. El sistema de salud presentó falencias y déficit de planificación laboral a nivel de todos los profesionales dentro de la institución, por lo cual

aumentaron los factores de riesgo y comprometió las intervenciones realizadas dentro del área de trabajo (7). De modo similar, el clima organizacional dentro de una organización tuvo una pieza clave como la cultura organizacional. Sin embargo, se había visto reflejado un alto nivel de 88.5% con referencia a presión laboral y un nivel medio de 42,3 % en apoyo laboral en su centro de trabajo (8).

En los últimos años en diferentes provincias de todo el país, se observó que en los servicios de salud hubo un incremento de pacientes según su etapa de vida, el profesional de salud particularmente el personal de enfermería no contaba con la cantidad de personal suficiente para lograr cubrir con toda la atención comunal, no contaban con el abastecimiento requerido para satisfacer la gran demanda de pacientes por cada región, conllevando a no desarrollar adecuadamente un óptimo desempeño laboral frente a la población. Demostrando que un 36.1% representó un inadecuado desempeño laboral en diferentes establecimientos dentro de las provincias (9). Por lo tanto, cabe resaltar que las fortalezas y debilidades que se evidencia en el empleado forma parte del clima organizacional. Por lo contrario, el desempeño laboral es la demostración del proceso que logra emplear el profesional de salud mediante sus conocimientos, competencias y energías hacia el cliente. El potencial humano y el diseño organizacional son dimensiones esenciales y básicas de todo clima organizacional; los casos reportados en entidades de salud reflejaron un 79.1% indicando que el clima organizacional se encontraba en proceso de mejora. Sin embargo, el 85% demostró el incumplimiento de cultura dentro de la organización reflejando un inadecuado desempeño del profesional de salud (10).

La región Callao puso en manifiesto que los trabajadores de salud constituyen un elemento fundamental en el sistema sanitario y a la misma vez se enfrentaron a

remuneraciones mal pagadas (1), jefes de servicio que no promovieron ni ofrecieron soporte a sus trabajadores, no brindaron reconocimientos ni permitieron el desarrollo profesional. De manera que, en formación académica se obtuvo un 78.4% de profesionales que no lograron realizar una especialidad o maestría dentro de su área laboral, a su vez el 63% percibieron una sobrecarga de trabajo (9) y un 37.7% presentaron presión laboral por parte de jefatura. De manera que, el clima organizacional tiene elementos o dimensiones que son medibles y que tienen a influir en los empleados de salud. Esto significa que un 24.5% presentó un inadecuado desempeño laboral con respecto a los profesionales de salud (11).

En el Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja se ha evidenciado agentes causales de problemas relacionados con el clima organizacional, según un informe emitido por el servicio de recursos humanos de esta institución. El documento plasma que el personal que labora dentro de esta entidad percibe que el trabajo que ejecutan no está relacionado con la remuneración recibida, que no existe equidad en su grupo de rotación, no se sienten motivados y esto refleja un disgusto en los trabajadores de salud (12).

Por todo lo descrito, es considerada importante la investigación titulada: “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en área Covid-19. Instituto Nacional de salud del Niño, Lima. 2022”

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área Covid-19 en el Instituto Nacional de salud del Niño, Lima 2022?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Cuál es la relación entre la dimensión liderazgo del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área Covid-19 en el Instituto Nacional de salud del Niño, Lima 2022?
2. ¿Cuál es la relación entre la dimensión motivación del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área Covid-19 en el Instituto Nacional de salud del Niño, Lima 2022?
3. ¿Cuál es la relación entre la dimensión reciprocidad del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área Covid-19 en el Instituto Nacional de salud del Niño, Lima 2022?
4. ¿Cuál es la relación entre la dimensión participación del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área Covid-19 en el Instituto Nacional de salud del Niño, Lima 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Determinar la relación entre la dimensión liderazgo del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería.
2. Determinar la relación entre la dimensión motivación del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería.
3. Determinar la relación entre la dimensión reciprocidad del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería.
4. Determinar la relación entre la dimensión participación del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Se desarrolló una búsqueda bibliográfica acerca del tema propuesto, se logró conocer la relación de ambas variables en el centro hospitalario pediátrico, los resultados permitirán fortalecer actitudes con respecto al ambiente laboral donde el personal de enfermería realiza sus actividades cotidianas. Por lo tanto, al finalizar el proyecto se facilitará la información culminada y podrá contribuir con investigaciones a nivel nacional e internacional.

1.4.2. Metodológica

En el proceso de investigación se propone buscar nuevos procedimientos que logren definir o comparar la medición de las dimensiones de cada variable estudiada mediante el instrumento validado. Lo cual permitirá ser un modelo en futuras investigaciones y favorecer en estudios similares del ámbito de la salud.

1.4.3. Práctica

Se proporcionará toda la información concluida y concreta acerca del tema investigado al Comité de Ética e Investigación, de la misma manera a los diferentes departamentos del Instituto Nacional de Salud del Niño con énfasis en el área de enfermería. Por consiguiente, servirá como base para realizar más estudios e implementar ajustes dentro del centro hospitalario.

1.5. Limitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

La ejecución de esta investigación se inició en el mes de mayo del 2021 y se ejecutó a finales del mes de diciembre del 2022.

1.5.2. Espacial

El trabajo de investigación se realizó en el Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja – Lima, Perú.

1.5.3. Recursos

La investigación dispondrá como recurso humano a la investigadora principal y al asesor del curso de tesis. El recurso económico se gestionará desde el inicio hasta el final del proyecto y los costos serán financiados por la investigadora.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Internacionales

Khadivi A. et al. (2021). Realizó un estudio en Irán titulado: “Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño del personal de enfermería”, tuvieron como objetivo evaluar la relación del clima organizacional con el desempeño considerando el rol de mediador de la satisfacción del personal de enfermería. La metodología fue un estudio correlacional, transversal, la muestra obtenida fue de 120 enfermeros, el instrumento utilizado fue el cuestionario de clima organizacional y desempeño. El resultado demostró que existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional con el desempeño laboral, de modo similar se evidenció una correlación positiva entre la satisfacción con el desempeño del personal asistencial. Concluyendo que el personal asistencial frente al desempeño laboral presenta una vinculación directa entre la satisfacción propia del trabajador y el clima en donde ejerce sus actividades. (13)

Shahnavazi A. et al. (2021). El estudio realizado en Irán fue titulada: “El efecto de clima organizacional percibido en el desempeño de enfermeras” plantearon como objetivo identificar la vinculación del clima organizacional con el desempeño laboral de las enfermeras de una clínica privada. Aplicaron la metodología del diseño descriptivo, transversal. Su muestra fue de 108 enfermeras asistenciales de la sala pediátrica, la técnica fue la encuesta mediante el cuestionario del clima organizacional y para la segunda variable fue el cuestionario del desempeño laboral. Los resultados reflejaron un vínculo significativo entre la percepción del personal asistencial de enfermería con referencia al clima organizacional con el desempeño laboral ($p \leq 0.048$), la dimensión con mayor predominio fue participación con un puntaje de

21% de vinculación directa. Concluyeron que existió una conexión positiva entre las variables estudiadas con respecto al personal asistencial. (14)

Poutreimour S. Yaghmaei S. et al. (2021). En el trabajo realizado en Irán estuvo titulada: “La relación a través de la carga mental y el desempeño laboral entre las enfermeras iraníes que brindan atención a pacientes con covid 19”, presentó como objetivo evaluar la relación a través de la carga mental con el desempeño laboral de las enfermeras que atendieron casos de covid 19. La metodología fue transversal y cuantitativa, la muestra obtenida fue de 139 personales de enfermería, la técnica aplicada condujo al cuestionario de Paterson para evaluar el desempeño laboral y el índice de carga de tareas de la NASA para la carga mental. El resultado obtenido demostró una correlación positiva entre la carga mental en el trabajo y la puntuación del desempeño laboral ($r=0.057$), la dimensión de rendimiento global en el desempeño laboral obtuvo una correlación significativa con relación a la carga de trabajo mental ($r=0.032$). Concluyendo que la carga mental del personal de enfermería incremento paulatinamente en plena pandemia de la Covid-19. (15)

Ryusuke O. Mahyuni L. (2021). El trabajo realizado en Bali tuvo como título: “Determinar el desempeño y la satisfacción de las enfermeras en la era del covid 19”, teniendo el objetivo de analizar la relación del liderazgo, carga laboral y entorno ambiental frente a la satisfacción y desempeño de las enfermeras en Pandemia de la COVID-19. La metodología fue transversal y cuantitativo, su muestra de 246 enfermeras, el instrumento empleado fue cuestionario realizado por los investigadores y validado por alfa de cronbach con significancia. El resultado fue una correlación significativa con la variable satisfacción de las enfermeras y con el desempeño laboral ($r=0.75$). Por lo tanto, podemos afirmar que la carga de trabajo de la

atención directa con pacientes con covid-19 tuvieron un efecto negativo en el personal de enfermería. (16)

Tamilarasi k, Arunmozhi R. (2021). Realizaron un trabajo en la India titulado: “Papel del clima organizacional en relación con el desempeño laboral de las enfermeras”, empleando como objetivo determinar el papel que representa el clima organizacional con el desempeño laboral de las enfermeras. Utilizaron como metodología un estudio correlacional, descriptivo, cuantitativo, la muestra fue de 50 profesionales de enfermería, aplicaron el cuestionario de clima organizacional y desempeño. Obtuvo como resultado una significancia altamente positiva con el clima organizacional logró influir con el desempeño laboral directamente de las enfermeras ($r=0,34$), la dimensión liderazgo del clima organizacional presentó relación positiva vinculado al desempeño del personal de enfermería ($r=0.32$). Concluyeron que el clima organizacional se vio afectado en las cuestiones vitales y en la organización del personal. (17)

Pino E. et al. (2021). En su estudio titulado: “Influencia del clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de salud en un hospital”, presentando como objetivo abordar la influencia del clima organizacional y su conexión con el desempeño laboral del profesional de la salud, su metodología fue un estudio cuantitativo y correlacional; la muestra fue 30 colaboradores mediante la técnica encuesta y emplearon el instrumento de clima organizacional también el cuestionario del desempeño laboral. El resultado reportó una influencia significativa con respecto al clima organizacional y su conexión con el desempeño del profesional de la salud mediante un 43%. La dimensión comunicación interpersonal del clima organizacional reflejó una correlación significativa con relación al desempeño 30% y la dimensión motivación que presentó un 27% de nivel alto. Donde concluyen que existió una

vinculación directa entre variables y sus dimensiones, dicha correlación es estadísticamente significativa. (18)

Abdullah H. (2020). El trabajo realizado en Egipto tuvo como título: “Estudio de la relación entre el clima organizacional con el desempeño de las enfermeras”, planteo como objetivo explorar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral del personal de enfermería, su metodología aplicada fue el diseño correlacional, descriptivo y cuantitativo; obtuvieron la muestra de 110 enfermeras asistenciales, utilizando el cuestionario de clima organizacional y la evaluación del desempeño. Consiguiendo como resultado una correlación significativa con respecto al clima organizacional frente al desempeño laboral de las enfermeras ($r=0.49$). La conclusión del estudio fue una vinculación estadísticamente positiva con ambas variables de estudio realizado entre el personal asistencial de enfermería. (3)

Iglesias A. et al. (2020). En el trabajo realizado en Cuba tuvo como título: “Liderazgo y clima organizacional de un hospital pediátrico”, su objetivo fue evaluar las experiencias que incluyeron con el clima organizacional del hospital pediátrico. Su metodología fue mixto explicativo, cuantitativo, su muestra fue estuvo conformada de 25 enfermeras, el instrumento aplicado fue el cuestionario de Inventario de clima organizacional. Los resultados demuestran una relación significativa frente el liderazgo del profesional de salud con el clima organizacional. Concluyendo que las experiencias en el ambiente laboral afectan el clima organización con especificidad la dimensión de liderazgo caracterizado por el líder y posiciones superiores de la entidad hospitalaria. (19)

Pérez M. et al. (2020). En su trabajo realizado en Colombia, fue titulado: “Determinar el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en un hospital”, sostuvo como

objetivo evaluar la relación del clima organizacional entre el desempeño laboral de los empleados de salud. Su metodología aplicada fue cuantitativa y el diseño fue correlacional, la muestra consto de 43 profesionales de la salud, el instrumento aplicado fue el cuestionario de Clima organizacional a la vez el cuestionario de desempeño laboral. Alcanzando el resultado de una relación positiva y optima acerca al clima organizacional en conjunto con el desempeño laboral de sus trabajadores de salud ($r=0.86$). Concluyendo que de manera correlacionada el clima organizacional contribuye con el desempeño del profesional. (20)

Lumbreras M. et al. (2020). En su trabajo realizado en la ciudad de México estuvo titulada: “Influencia de la calidad de vida del trabajador impacta en el desempeño de trabajadores”, el objetivo fue identificar la concordancia de la calidad de vida laboral correlación al desempeño laboral de los trabajadores de salud, la metodología utilizada fue el estudio fue transversal y cuantitativo; su muestra formo parte de 866 trabajadores de salud, el instrumento utilizado fue de Calidad de vida laboral en hospitales públicos (CVL-HP) y el instrumento para indicadores del desempeño en hospitales públicos (DO), obtuvo como resultado una relación significativa con la influencia de la calidad de vida interviniendo con el desempeño laboral con sus diversas dimensiones ($r=0.69$). Llegando a la conclusión que la variable medidora tiene un vínculo altamente positivo con el desempeño dentro de su área laboral. (21)

Mikkelsen A. Olsen E. (2019). En su trabajo publicado en noruega, titulado: “La influencia del liderazgo orientado al cambio en el desempeño y la satisfacción laborales”, tuvo como objetivo evaluar los mecanismos del liderazgo influyendo en el desempeño y satisfacción de los trabajadores de salud, la metodología utilizada fue transversal, cuantitativo, su muestra fue de 145 enfermeras asistenciales, mediante encuesta respondiendo al instrumento de

desempeño. Tuvo como resultado que los niveles altos de liderazgo se vieron reflejados positivamente en el desempeño laboral con un nivel significancia alta, concluyendo que liderazgo es una pieza clave para el adecuado desempeño y satisfacción laboral del trabajador de salud (22)

Dehring T. et al. (2018). El estudio realizado en Australia tuvo como título: “El impacto del trabajo por turnos y el clima organizacional en salud del enfermero” plasmando como objetivo evaluar el impacto de los turnos rotativos del personal asistencial en enfermería relacionándose con el clima organizacional en la salud de ellas. La metodología utilizada fue un estudio transversal y cuantitativo; la muestra fue 108 enfermeras, el instrumento aplicado fue la escala del clima laboral y el cuestionario de salud general. El resultado obtenido fue una mínima correlación con respecto al clima organizacional y los tipos de turnos, no especifica la significancia, dentro de las dimensiones evaluadas se encontró la participación con un puntaje del 50%. Concluyendo que los factores conllevan a un inadecuado clima organizacional y con ello algunos problemas de salud que experimenta el personal de enfermería en los diferentes turnos rotatorios. (23)

Mohamed H. Gaballah S. (2018). En su trabajo realizado en Egipto, estuvo titulado: “Evaluar la relación del clima organizacional para el desempeño de enfermeras”, plasmo el objetivo de explorar la relación del clima organizacional para el desempeño del personal asistencial de enfermería. Su metodología aplicada fue el estudio correlacional, descriptivo y cuantitativo; la muestra fue de 110 enfermeras asistenciales, mediante el instrumento de cuestionario de clima organizacional y el cuestionario de desempeño. Reflejando el resultado estadísticamente significativo entre el clima organizacional y sus diferentes dimensiones para el desempeño laboral de las enfermeras ($r=0.49$), las dimensiones con influencia fueron presión

laboral 59% y participación 49.8%. Concluyendo que las organizaciones deberían crear un clima laboral óptimo para impulsar un alto nivel de competencia y desempeño. (24)

Lapo M. Bustamante M. (2018). En su trabajo realizado en Ecuador, tenía como título: “Incidencia del clima organizacional y su relación con las actitudes laborales frente al comportamiento prosocial de los trabajadores de salud”, planteando como objetivo evaluar la incidencia de las dimensiones del clima organizacional y su relación con las actitudes laborales frente al comportamiento prosocial de los trabajadores de salud. Su metodología empleada fue cuantitativo y transversal, la muestra obtenida fue de 504 trabajadores de la salud, el instrumento aplicado fueron tres cuestionarios el primero de clima organizacional, actitudes laborales y comportamiento prosocial siendo traducidos al español, el idioma original fue inglés y validado por jueces expertos. Obteniendo el resultado que el clima organizacional tuvo una vinculación positiva frente el comportamiento prosocial ($r=0.741$), de modo similar las actitudes laborales influyen significativamente con el comportamiento ($r=0.71$). Llegando a la conclusión que las actitudes laborales actúan como mediadores frente ambas variables de estudio. (25)

Berderoglu A. (2018). Realizo un estudio en Chipre con el título: “Impacto del clima organizacional frente al compromiso organizacional y el desempeño en hospitales públicos” con el objetivo determinar el impacto del clima organizacional con relación al compromiso organizacional evaluando el impacto del desempeño de sus trabajadores de salud. Utilizando la metodología cuantitativa, transversal y correlacional; la muestra fue de 212 trabajadores, sus instrumentos aplicados fueron la escala de clima organizacional (CLIOR), cuestionario de compromiso organizacional y desempeño organizacional percibido. Demostrando un resultado altamente significativo con el clima organizacional relacionándose positivamente afectando el

compromiso organizacional y el desempeño organizacional ($r=0.671$). Concluyendo la existencia de una relación altamente positiva y lineal entre las variables estudiadas, reflejando un impacto directo en el profesional de salud hacia la atención directa de los usuarios atendidos. (26)

Silva C. et al. (2017). Realizo su trabajo en Brasil, titulado: “Análisis de la relación entre el clima organizacional y desempeño creativo en las organizacionales” plasmo el objetivo de analizar la relación directa entre el clima organizacional con el desempeño creativo de los trabajadores de su organización. Estableció como metodología un estudio descriptivo, transversal y cuantitativo; su muestra estuvo conformada por 314 personales de salud. Utilizaron el instrumento de la escala de medida del clima organizacional (OCM) que fue adaptada al idioma y validada por la prueba de confiabilidad. Los resultados demostraron que existieron una correlación del desempeño creativo con el clima organizacional es significativa ($r=0.15$), de forma similar se obtuvo una correlación positiva entre la dimensión de rendimiento creativo y la integración ($r=0.23$). Concluyeron que existió diferencia significativa en el desempeño creativo del personal tanto dentro como fuera del ambiente de trabajo. (27)

Nacionales

Espíritu A. Castro L. (2020). En Perú, se realizó un estudio titulado: “Clima organizacional y la gestión de servicios de salud por parte de enfermería en un hospital”, plantearon como objetivo evaluar la relación del clima organizacional y su gestión frente al personal de enfermería. Tuvieron como metodología un estudio correlacional y transversal; su muestra estuvo constituido por 40 enfermeras. El instrumento utilizado fue el cuestionario de clima organizacional y el cuestionario de gestión de servicio de salud. El resultado obtenido

fue la relación significativa entre el clima organizacional y la gestión de servicios de la salud demostrando ($r=0.23$), la dimensión de eficiencia en gestión en salud tiene una relevancia positiva con el clima organizacional ($r=0.21$). Llegando a la conclusión de la relación directa y significativa entre las dos variables dificultando el trabajo en asistencia e inversión de tiempo dedicado en el trabajo. (28)

Castillo E. et al. (2019) En Huaraz, se realizó un trabajo titulado: “Liderazgo y clima organizacional vinculado a los trabajadores del establecimiento de salud”, plantearon como objetivo analizar la relación entre el liderazgo y el clima organizacional de los trabajadores de salud. Su metodología utilizada fue descriptivo, transversal y correlacional; la muestra obtenida fue de 88 profesionales de salud, el instrumento empleado fue el cuestionario multifactorial de liderazgo y el cuestionario de inventario del clima organizacional. Obteniendo como resultado una conexión altamente positiva del clima organizacional frente al liderazgo de los trabajadores de salud ($r=0.644$). La conclusión es la relación entre los diversos tipos de liderazgo vinculan claramente con un clima organizacional. (29)

Morales R. (2019). En Huánuco, se realizó un trabajo titulado: “Liderazgo interpersonal y clima organizacional en enfermería de un hospital público”, con el objetivo determinar el vínculo entre el liderazgo interpersonal del personal de enfermería frente al clima organizacional, la metodología utilizada fue relacional, descriptivo, prospectivo y transversal, obtuvieron como muestra 43 enfermeras asistenciales, aplicaron los cuestionarios de liderazgo interpersonal y clima. Los resultados obtenidos demostraron una correlación altamente positiva con el liderazgo interpersonal del equipo de enfermeras frente al clima organizacional ($r=0.82$), asimismo se evidencio una correlación moderada con referencia a la destreza gerencial del liderazgo frente al clima organizacional ($r=0.65$). Concluyendo que el personal de enfermería

presento una relación significativa de ambas variables, denotando la relevación para brindar un clima organizacional adecuada. (30)

Campos P. et al. (2019). En Lima, realizó un estudio titulado: “Rotación y desempeño laboral del profesional de enfermería en un instituto especializado” con el objetivo de evaluar la relación de la rotación del personal asistencial de enfermería frente al desempeño laboral, la metodología utilizada fue un estudio correlacional y prospectivo transversal. Su muestra utilizada fue 29 enfermeras, aplicando el instrumento del cuestionario rotación del recurso humano y el cuestionario de desempeño; obtuvo como resultado una correlación moderada con referencia a la rotación del personal frente al desempeño laboral ($r=0.13$), la dimensión con mayor predominio fue la dimensión percepción ($r=0.31$). Concluyendo que no se evidencio una relación altamente significativa con respecto al desempeño del personal de enfermería. (31)

Oliva D. et al. (2019) En lima, se ejecutó un estudio titulado: “Clima organizacional y la satisfacción del usuario externo en hospitalización”, planteando como objetivo identificar la relación del clima organizacional con la satisfacción del cliente en los servicios de hospitalización. Su metodología usada fue un estudio correlacional, observacional y transversal, obtuvieron la muestra de 125 trabajadores de la salud; el instrumento empleado fue cuestionario de clima organizacional. Obtuvieron como resultado un concepto significativo ($r=0.76$) con referencia al clima organizacional en el ambiente hospitalario en comparación con la satisfacción laboral del usuario externo ($r=0.64$). Concluyendo que la calificación global del clima organizacional guarda una conexión directa con la satisfacción del usuario atendido dentro de su estancia hospitalaria. (32)

Díaz C. et al. (2017). En su trabajo realizado en la ciudad de Lima, fue titulado: “Ausentismo y desempeño laboral en los profesionales de enfermería en áreas críticas”, plasmaron como objetivo identificar los factores que conllevaron al ausentismo laboral y que relación presenta con el desempeño laboral del profesional de enfermería, la metodología utilizada fue correlacional, transversal y cuantitativo; obtuvo una muestra fue de 65 enfermeras, ambos instrumentos fueron elaborados por los investigadores y validado por alfa de cronbach de 0.71 (cuestionario de ausentismo) y alfa de cronbach de 0.93 (cuestionario de desempeño laboral). Los resultados que presentaron fueron una correlación mínima entre el ausentismo del personal de enfermería frente al desempeño laboral ($r=0.59$), la dimensión con significancia positiva frente al ausentismo fue lugar de trabajo ($r=0.15$), en cambio la dimensión evaluación de jefe del desempeño laboral presentó una relación relativamente positiva ($r=0.5$). Concluyendo el ausentismo laboral presenta una relación activa frente al desempeño del personal asistencial de enfermería. (33)

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima organizacional

Son apreciaciones de cada integrante de la organización con respecto al ambiente físico donde laboran, plasmando un vínculo interpersonal dentro de su entorno laboral y las diferentes pautas formales e informales que son enfocados directamente a su trabajo. (34)

La importancia de investigar el tema de clima organizacional permitirá comprender de modo global y científico, el criterio de los trabajadores acerca de su ambiente laboral y las condiciones donde realizan sus actividades cotidianas, teniendo como objetivo realizar programas que sea accesible para todos los empleados, con el propósito de erradicar los agentes negativos del estudio. Afectando directamente el compromiso organizacional y el rendimiento del trabajador. Para la realización del estudio acerca del clima organizacional es el desarrollo integral que engloba una intervención activa dentro de la organización, su entorno y los diversos factores humanos. (35)

Existen diferentes características que permiten definir el concepto del clima organizacional y la manera que afecta en el funcionamiento de la organización, las cuales podemos encontrar:

- El clima se describe como características del ambiente laborado, logrando ser internas o externas.
- La particularidad del clima es percepción de los empleados que pueden ser forma directa o indirecta.

- El clima tiene transcendencias directas sobre el comportamiento profesional del trabajador.
- Es una variable que influye en la medición de los factores externos de la organización y en la conducta individual del trabajador.
- El objetivo aplicado en la empresa es relativamente estable con el pasar de los años, la diferencia es el cambio de sección interna de una empresa o aplicada en una organización con otra.
- La estructura, la característica organizacional y los trabajadores forman un método independiente altamente activo (36)

Teoría de Rensis Likert

La teoría del Clima Organizacional de likert (1968), considera que el factor predilecto que conlleva al éxito laboral dentro de una organización es la percepción global de los trabajadores con predominio a la cultura institucional, ambiente físico, motivación y rendimiento. Esta teoría es dinámica y esclarecedora formando parte de diversos estudios a nivel mundial ya sea en un ambiente empresarial o salud, de manera que Likert propone una teoría diagnóstica y analítica en el sistema organizacional que consta de una trilogía basada en variables que influyen directamente en la percepción del trabajador.

- Variable causal o independiente: Señala que el desarrollo organizacional de una empresa tiene procesos evolutivos con la finalidad de obtener resultados positivos, con ello evalúan la estructura organizativa y administrativa, decisión, competencia y actitud.
- Variable intermedia: Es la determinación de la evaluación interna dentro de una organización, plasmado en criterios como motivación, toma de decisiones, comunicación y rendimiento.

- Variable final: Son aquellas que reflejan los resultados de ambas variables causal e intermedia, teniendo como producto final ganancia, pérdida y productividad. (37)

Dimensiones del clima organizacional

Conforme la Organización Panamericana de la Salud (OPS) que es el organismo especializado en salud a nivel interamericano, basado en su teoría de organización en servicios de salud plasmándolo en cuatro dimensiones e indicadores:

- Liderazgo: Es el nivel de influencia que tiene sobre una persona interviniendo en sus actitudes y comportamientos, este proceso será mediante la orientación y convencimiento para lograr la meta institucional.
 - Dirección: Se refiere a la orientación del cumplimiento de actividades institucionales y vigilar la modalidad para realizarlo.
 - Estímulo de la excelencia: Es la integración de información actualizada e instrumentos que logran ser desarrollado en el ámbito laboral.
 - Estímulo del trabajo en equipo: brindar incentivo a un grupo de personas
 - Solución de conflictos: Lograr identificar y resolver disputas dentro del área laboral.
- Motivación: Es el impulso que se brinda al personal para iniciar la ejecución de una actividad y alcanzar el cumplimiento de una meta organizacional.
 - Realización personal: Es lograr alcanzar objetivos y ambiciones a través del crecimiento personal.

- Reconocimiento de la aportación: Es el reconocimiento de la organización hacia el trabajador, debido al esfuerzo y merito obtenido por el cumplimiento de metas institucionales.
- Responsabilidad: Es la acción de la persona al cumplir con alguna actividad o deber que fue asignado.
- Adecuación de las condiciones de trabajo: Es el estado idóneo para realizar alguna actividad ya sea ambiental, estructural o psicosocial.
- Reciprocidad: Es la acción de impulsar una conexión de forma mutua con el empleador y la empresa.
 - Aplicación al trabajo: El momento que el empleador se identifica con la organización y tiene la capacidad de solucionar problemas que se presenten.
 - Cuidado del patrimonio institucional: Es conservar las posesiones e insumos institucionales del área laborada.
 - Retribución: Es la remuneración y beneficios que son destinados al trabajador por el cumplimiento de sus actividades.
 - Equidad: Es el sistema de igualdad aplicado entre todos los trabajadores, demostrando la imparcialidad en el proceso de selección de cualquier beneficio institucional.
- Participación: Intervención del trabajador dentro de un equipo de trabajo para la realización de una actividad con la finalidad de cumplir con el objetivo institucional.
 - Compromiso con la productividad: Se presenta cuando el trabajador realiza su actividad de forma eficaz, cumpliendo sus funciones de manera óptima.

- Compatibilidad de intereses: Es la tendencia que presentan las personas al relacionarse con otras, con fines de interés propio u organizacional.
- Intercambio de la información: Es el cruce de información que se realiza entre un grupo de personas, con una finalidad de contribuir con el objetivo del equipo.
- Involucramiento en el cambio: Es la actitud de comprometerse a la modificación que implementara la organización. (38)

El Modelo de medición expresa gran diversidad de instrumentos que facilitan la evaluación del clima organizacional, cabe resaltar que son versiones de instrumentos cuya versión original es de Likert Organizational Profile (Likert). Este instrumento puede ser aplicado mediante encuestas y adicional a ello, se evidenciaron otras herramientas como es el caso de la observación, entrevista o realizar de preguntas. Primero tenemos que conocer las falencias de la organización, diagnosticar los problemas y definir el instrumento de investigación con preguntas claras y acorde con la realidad. (39)

Actualmente, en el Perú contamos con un modelo de medición del clima organizacional con una R.M. N° 468-2011 del MINSA. Dirigido al ámbito de la salud llamado “Cuestionario para el clima organizacional”. Es un instrumento valioso y significativo logrando realizar un diagnóstico concreto. Sin embargo, actualmente no se evidencia instrumentos validados ni actualizados. (33)

El objetivo de estos instrumentos es identificar la impresión que poseen los colaboradores dentro de la organización con respecto al clima organizacional y las principales causas que afecta a ello, basado en su apreciación y determinar posibles

soluciones que permita establecer un plan de mejora continua dentro de la organización. (40)

En las organizaciones de salud, se evidencia que el clima organizacional es una pieza fundamental y clave para llevar al éxito a la entidad hospitalaria, condicionando las actitudes y comportamientos de cada uno de los colaboradores de la salud. La técnica organizacional y la estructura hospitalaria interactúan con los colaboradores y esto conlleva a emitir percepciones del ambiente laboral, la motivación y satisfacción laboral del trabajador. Por lo tanto, esto influye directamente con los trabajadores frente al desempeño interviniendo con la productividad, compromiso y calidad de trabajo de cada integrante de la organización. Este enfoque ayudara a mejorar continuamente la organización con el fin de brindar calidad de atención a la población atendida. (41)

2.2.2. Desempeño laboral

Definido como toda conducta y acción que realizan los trabajadores, en el afán de llevar a cabo las metas consolidadas por la empresa. La importancia de realizar un estudio del desempeño laboral permite hacer uso de sus elementos primordiales para calcular el desempeño de forma global en la organización y ayudara a formular y/o establecer estrategias de mejora para el cumplimiento en su totalidad de los objetivos establecidos por la entidad. (42)

Las características del desempeño laboral reflejan principalmente la eficiencia en la ejecución de las metas, tales como:

- La adaptabilidad es mantener la eficacia en distintas áreas laborales, con diversas adjudicaciones y responsabilidades.
- La comunicación menciona la capacidad de lograr expresar ideas con una persona o en un grupo.
- La iniciativa es calificada como el grado de actuación en el ámbito laboral, sin necesidad de instrucción o normas establecidas. Genera soluciones ante problemas que suceden en el momento inoportuno.
- El conocimiento básicamente es el nivel alcanzado de información técnica o de algunos profesionales capacitados en espacios laborados.
- Trabajar con todo el personal es la amplitud de desenvolverse con personas con un fin en común.
- Los estándares de trabajo reflejan la capacidad de lograr los objetivos establecidos en una organización.
- El crecimiento de talentos está referenciado a las habilidades y competencias de cada integrante del equipo.
- La potencia del diseño del trabajo define la estructura institucional siendo la más efectiva para alcanzar los objetivos establecidos. (43)

Dimensiones del desempeño laboral

- Desempeño de la función: Cuando el trabajador ingresa a laborar en cualquier entidad, recibe indicaciones e instrucciones del área donde realizará su labor diaria, luego el empleador ejecutará lo solicitado por su subordinarlo inmediato de acuerdo con su interpretación y perspectiva personal. (44)

- Características individuales: Son atributos que caracterizan a una persona mediante aptitud, habilidad, destreza y creatividad. Asociándose a conceptos de personalidad, inteligencia y estilos de aprendizaje que será reflejado y/o demostrado en algún ambiente o área. (45)

Los indicadores de la evaluación del desempeño laboral son:

- Iniciativa: Es una cualidad personal que se expresa de manera verbal o se realiza de manera física y directa, esta actitud tiene como finalidad obtener algún resultado propio o desde el enfoque laboral mediante factores que conlleven a crear un ambiente de planificación. (46)
- Relaciones interpersonales: Es la interacción directa o indirecta de la persona con cada integrante del equipo de trabajo. Constituyendo un vínculo importante dentro de la organización, creando un entorno socialmente estimulante permitiendo crear un ambiente laboral apto y un buen equipo de trabajo. (47)
- Orientación de resultado: Es el avance de las tareas con un determinado propósito, requiere de procesos que logren conducir a una determinada meta de manera eficaz. (48)
- Calidad de servicio: Se puntualiza como satisfacción a todas las necesidades y perspectivas de las personas, siendo necesario definir una directriz clara y precisas para conseguir el nivel exigido. (49)
- Trabajo en equipo: Es la labor que realiza un conjunto de personas que tiene un objetivo principal, cada una de ellas realizará una actividad distinta con el fin de concretarlo. (50)

- Organización laboral: Es el proceso de decisiones que permiten mejorar las condiciones laborales, siendo un factor clave para la productividad de la organización. (51)

El Modelo de medición del desempeño laboral es un sistema de evaluación continua, actualmente existen diferentes métodos entre ellos encontramos escalas gráficas, por juicio, elección forzosa, investigaciones de campo y lista de verificación. Dentro de las organizaciones existen comités de evaluación que son integrados por una supervisión e integrantes del equipo de trabajo de la unidad laborada, otra evaluación que se está utilizando con frecuencia en diferentes países es la realimentación de 360° un método que proporciona un rango amplio del desempeño de todos los trabajadores y permite realizar con mayor frecuencia realimentación a cada uno de ellos (52)

A nivel de Perú, se realizó una “directiva de normas y procedimientos del proceso para la evaluación del desempeño y la conducta laboral en el Instituto Nacional de Salud” con R.M. N° 280-2011 del MINSA, con el objetivo de establecer criterios y procedimientos bajo régimen normativo para llevar una correcta evaluación de desempeño. (53)

Con referencia a los servicios de salud, el desempeño laboral de los profesionales de la salud refleja el comportamiento del trabajador y las acciones sobresalientes que realiza en su actividad diaria, impulsando al crecimiento en la entidad hospitalaria por el cumplimiento de metas u objetivos trazados por la propia organización. En el área hospitalaria la asignación de tareas va a depender del grado o profesión del personal, permitiendo que el logro de los objetivos trabaje de la mano con las capacidades y

conocimientos de cada personal. Por lo tanto, estas actitudes contribuyen de manera directa o indirecta a la organización hospitalaria. (54)

Pandemia de la Covid 19

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) manifiesta que la enfermedad por el coronavirus (COVID-19) fue causada por el SARS-COV-2, la primera notificación se realizó en Wuhan ubicado en China en diciembre del 2019. (55)

Actualmente, es una pandemia que repercute directamente en la economía mundial reflejado por un desplome masivo del comercio, la crisis estructural que incluye la pobreza y el hambre de los países bajos, la agricultura, la minería y la crisis sanitaria, etc. (56)

A nivel mundial los servicios de salud se vieron afectados con las prestaciones de prevención y recuperación de las personas, cuando la OMS dio la confirmación del comienzo pandémico de la Covid-19, los servicios sanitarios implementaron estrategias para combatir este virus. En diferentes centros hospitalarios de diferentes partes del mundo los profesionales sufrieron un impacto conmovedor y desgarrador, existió sobrecarga de trabajo, pacientes con gran demanda de atención y sin tener unidades para la atención directa. (57)

En el Perú, la crisis sanitaria implicó que los hospitales nacionales y departamentales colapsen, los nosocomios no se encontraban preparados para tan gran magnitud de personas enfermas, por ello el MINSA organizó, coordinó y articuló trabajos en el cuadro de redes integradas para la atención directa de forma integral para la población infectada por la Covid-19. En el ámbito del profesional de la salud las diferentes carreras

se vieron afectadas y perjudicadas al sobreexponerse con este letal virus. Sin embargo, enfermería es una de las profesiones que se encuentra trabajando desde el primer día de la pandemia y se han colocado en la primera línea para combatir la Covid-19, contratando a miles de enfermeras para diferentes hospitales y clínicas a nivel nacional y departamental, trabajando las 24 horas continuas para proteger y brindar un cuidado humano a la población afectada por este virus. (58)

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área Covid-19 en el Instituto Nacional de salud del Niño, Lima. 2022.

2.3.2. Hipótesis específicas

HE1: Existe relación entre la dimensión liderazgo del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área Covid-19 en el Instituto Nacional de salud del Niño, Lima. 2022.

HE2: Existe relación con la dimensión motivación del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área Covid-19 en el Instituto Nacional de salud del Niño, Lima. 2022.

HE3: Existe relación con la dimensión reciprocidad del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área Covid-19 en el Instituto Nacional de salud del Niño, Lima. 2022.

HE4: Existe relación con la dimensión participación del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área Covid-19 en el Instituto Nacional de salud del Niño, Lima. 2022.

CAPITULO III: METODOLOGIA

3.1. Método de investigación

En la investigación se empleó el método hipotético deductivo formando parte del método empírico analítico causado por una realidad observable, el procedimiento que realizó el investigador permitió ejecutar su actividad como una práctica científica. (59)

3.2. Enfoque de la investigación

El enfoque de la investigación fue cuantitativo debido al proceso de recolección de la información, las unidades fueron analizadas y vinculadas con cada dato obtenido. (60)

3.3. Tipo de la investigación

La presente investigación fue de tipo aplicada, orientándose en identificar por medio del conocimiento científico y medios (metodológicos, técnicas y protocolos), lo cual puede cooperar en resolver las necesidades reconocido, practico y específico. (61)

3.4. Diseño de la investigación

El trabajo de investigación fue un diseño tipo observacional – descriptivo de tipo correlacional, considerado por su naturaleza no experimental de tipo transversal, es decir las variables no se manipularon ni modificaron y solamente se analizó por única vez. (62)

3.5. Población, muestra y muestreo

Población:

La investigación se realizó en dos servicios dentro de la entidad hospitalaria debido a la factibilidad del investigador, se desarrolló en el Servicio de Especialidades Quirúrgicas que estuvo conformado por 1 jefa de enfermeras, 24 enfermeras asistenciales y 24 técnicos en enfermería y el Servicio de Especialidades Pediátricas contó con 1 jefa de enfermeras, 25 enfermeras asistenciales y 20 técnicos en enfermería, Siendo un total de 95 con respecto al personal de enfermería.

Cálculo del tamaño de muestra

Se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia, donde se incluyó al personal de enfermería que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión de ambos servicios.

Criterio de inclusión y exclusión

Inclusión:

- Personal de enfermería que deseen participar voluntariamente y colaborar con la investigación.
- Personal asistencial de enfermería que labore en el área más de 6 meses.
- Personal asistencial que trabaja exclusivamente en el área Covid-19.

Exclusión:

- Personal asistencial de enfermería que se encuentra de vacaciones o se encuentre de licencia.
- Personal de enfermería que se halla en cuarentena por la Covid-19.

3.6. Variable y operacionalización

Variable 1: Clima organizacional

Definición operacional: Es la apreciación que tiene el personal frente al ambiente laboral dentro de una organización. De manera que esta percepción puede ser evaluada por la dimensión de liderazgo, motivación, reciprocidad y participación que se encuentran en el cuestionario de Clima Organizacional de la OPS. (63)

Matriz operacional de la variable 1:

Dimensión	Indicadores	Ítem	Escala de medición	Niveles y Rangos
				(Valor final)
Liderazgo	Dirección	01, 14, 33, 51, 67	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nivel alto (satisfactorio) puntaje de 4 a 5 ▪ Nivel medio (poco satisfactorio) puntaje 2.6 a 3.9 ▪ Nivel bajo (no satisfactorio) puntaje menor o igual a 2.5
	Estímulo a excelencia	15, 30, 34, 52, 70		
	Estímulo al trabajo en equipo	02, 17, 35, 50, 73		
	Solución de conflictos	16, 31, 36, 55, 68		
Motivación	Realización personal	03, 18, 37, 49, 74		
	Reconocimiento a la aportación	19, 32, 40, 56, 69		
	Responsabilidad	04, 20, 43, 57, 75		

	Adecuación a las condiciones de trabajo	05, 21, 41, 59, 65		
Reciprocidad	Aplicación al trabajo	06, 22, 42, 58, 71		
	Cuidado al patrimonio institucional	07, 23, 44, 60, 72		
	Retribución	08, 24, 39, 54, 66		
	Equidad	09, 25, 45, 53, 76		
Participación	Compromiso con la productividad	10, 26, 46, 61, 77		
	Compatibilización de interés	11, 27, 47, 62, 78		
	Intercambio de información	12, 28, 48, 63, 79		
	Involucrarse en el cambio	13, 29, 38, 64, 80		

Variable 2: Desempeño laboral

Definición Operacional: Es el comportamiento del trabajador frente al cumplimiento de sus actividades cotidianas dentro de una organización, se encuentra vinculada de forma directa con el logro de las metas institucionales. Por esta razón, se evidenciaron dos dimensiones para la evaluación como es desempeño de la función y características individuales que se encuentra en el cuestionario de desempeño laboral de Idalberto Chiavenato.

(64)

Matriz operacional de la variable 2:

<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Ítem</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Niveles y Rangos</i>
				<i>(Valor final)</i>
Desempeño de la función	Orientación de resultados	01, 02, 03, 04, 05, 06, 07, 08, 09, 10, 11	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nivel Bajo: 0-33 ▪ Nivel Medio: 34-66 ▪ Nivel Alto: 67-99
	Calidad de servicio			
	Relaciones interpersonales			

Características individuales	Iniciativa	12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21		
	Trabajo en equipo			
	Organización laboral			

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La finalidad de esta investigación fue ejecutar los objetivos establecidos, llevando a cabo el desarrollo de la investigación basada en materiales, instrumentos y métodos plasmados que permitió recolectar la información necesaria y veraz de cada participante para cada variable de estudio.

3.7.1. Técnica

La técnica que fue utilizada en el estudio de investigación fue el cuestionario, debido a su facilidad y simplicidad en la obtención de datos del personal de enfermería.

3.7.2. Descripción

A continuación, se describió la ficha técnica de los instrumentos a utilizar.

Ficha técnica del Instrumento 1 “Clima Organizacional”. (V. independiente) (63)

Población: 29 profesionales de la salud (Enfermeras y Técnicas en enfermería)

Tiempo: No manifiesta

Momento: Antes de realizar sus actividades laborales

Lugar: Central de Esterilización del Hospital Santa Rosa

Validez: 15 jueces expertos

Fiabilidad: Alfa de Cronbach de 0,71 ($\alpha \geq 0,6$)

Tiempo de llenado: 20 a 25 minutos aproximadamente

Número de ítems: 80 ítems

Dimensiones:

- Liderazgo (01, 14, 33, 51, 67, 15, 30, 34, 52, 70, 02, 17, 35, 50, 73, 16, 31, 36, 55, 68)

- Motivación (03, 18, 37, 49, 74, 19, 32, 40, 56, 69, 04, 20, 43, 57, 75, 05, 21, 41, 59, 65)
- Reciprocidad (06, 22, 42, 58, 71, 07, 23, 44, 60, 72, 08, 24, 39, 54, 66, 09, 25, 45, 53, 76)
- Participación (10, 26, 46, 61, 77, 11, 27, 47, 62, 78, 12, 28, 48, 63, 79, 13, 29, 38, 64, 80)

Alternativas de respuesta: Verdadero o falso

Baremos (niveles, grados) de la variable: Nivel Alto, Nivel Medio y Nivel bajo.

Ficha técnica del instrumento 2 “Desempeño laboral”. (V. dependiente) (64).

Población: 90 profesionales de enfermería

Tiempo: No menciona

Momento: Antes de realizar sus actividades laborales

Lugar: Trabajadores de la Clínica San Felipe

Validez: Elaborado por Idalberto Chiavenato (2011), difundido en el libro de gestión del talento humano.

Fiabilidad: Alfa de Cronbach de 0,734

Tiempo de llenado: 20 minutos aproximadamente

Número de ítems: 21 ítems

Dimensiones:

- Desempeño de la función (01 al 11)
- Características individuales (12 al 21)

Alternativas de respuesta: Muy bajo, bajo, moderado, alto y muy alto.

Baremos (niveles, grados) de la variable: Nivel Alto, Nivel Medio y Nivel bajo.

3.7.3. Validación

A continuación, se explicará el proceso de validación que se realizó en los instrumentos utilizados por cada variable de estudio.

VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS DEL ESTUDIO	
Variable 01: Clima organizacional	Variable 02: Desempeño laboral
Cuestionario de Clima Organizacional (OPS). (63)	Cuestionario de Idalberto Chiavenato de Desempeño Laboral. (64)
Fue validado por 15 jueces expertos, concluyeron que el instrumento es aplicable.	Fue elaborado por Idalberto Chiavenato y difundido en el libro de gestión del talento humano.

3.7.4. Confiabilidad

Para precisar la confiabilidad de ambos cuestionarios que fueron aplicados en la población establecida, se utilizó la prueba de Alfa de Cronbach, en lo que respecta a cada variable estudiada.

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DEL ESTUDIO	
Variable 01: Clima organizacional	Variable 02: Desempeño laboral
Cuestionario de Clima Organizacional (OPS). (63)	Cuestionario de Idalberto Chiavenato de Desempeño Laboral. (64)
Para la confiabilidad del instrumento se realizó una prueba piloto de 20 trabajadores con características semejantes, obteniendo el resultado según el Alfa de Cronbach de 0,71 ($\alpha \geq 0,6$)	La confiabilidad del instrumento fue analizada por el autor, contando con un adecuado nivel de consistencia interna reflejado por el Alfa de Cronbach de 0,734.

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Se solicitó la autorización para la ejecución del proyecto a la Unidad de Investigación e investigación tecnológica del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja. Por consiguiente, se realizó la reunión de factibilidad con los encargados de la Unidad de investigación y la jefa del departamento de enfermería. Luego, se realizó los permisos correspondientes al comité de ética, con ello se efectuó la recolección de datos corroborando el llenado en su totalidad de los instrumentos, luego se realizó el procedimiento para medir ambas variables mediante el análisis descriptivo e inferencial utilizando el software estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 22 y Microsoft Office Excel versión 2019 obteniendo un análisis claro, íntegro y conciso. Con referencia a la prueba estadística se empleó el coeficiente de correlación de Tau b Kendall (t). Por lo tanto, se aprobó la significancia de correlación de ambas variables del estudio.

3.9. Aspectos éticos

El trabajo estuvo considerado por elementos éticos primordialmente los principios éticos y bioéticos, pretendiendo resguardar la moral y los derechos de cada integrante que participó en la investigación. Con referencia a los principios de la ética profesional, se consideró el principio de la autonomía debido a que cada uno de los participantes después de recibir la información clara y precisa acerca del objetivo principal de esta investigación, decidió voluntariamente su participación mediante su firma en el consentimiento informado. Por consiguiente, el principio de beneficencia permitió al Instituto Nacional de Salud del Niño - San Borja a realizar procesos de mejora con el aporte que se realizó al finalizar el proyecto. De forma similar, se aplicó el principio de no maleficencia por ende no se mostró ni presentó las respuestas realizadas de los participantes y se mantuvo en todo momento la

confidencialidad, se aseguró el anonimato de cada participante del presente estudio y protegiendo sus datos personales como lo refiere la Ley N° 29733 (Ley de protección de datos personales). Y finalmente se consideró el principio de justicia, basándonos en los valores personales e institucionales como el respeto, cortesía y equidad entre las profesiones. Cada participante fue considerado como un ser individual por ello se brindó información individualizada y personalizada al inicio, durante y al finalizar el cuestionario. El proyecto se guio del principio de Helsinki, permitiendo que los principios éticos de la comunidad médica logren autorregularse y basarse en el conocimiento del campo científico, con ello se evaluó cuidadosa y meticulosamente los riesgos y beneficios de las unidades evaluadas con el fin de favorecer a la población estudiada.

CAPITULO IV: PRESENTACION Y DISCUSION DE LOS RESULTADO

4.1. Resultados

Para el estudio se realizó el procedimiento de los datos conseguidos por el medio del programa estadístico SPSS 22, procesando los datos recolectados de las opiniones de 95 personales de la salud (enfermeras y técnicas en enfermería), se aplicó los instrumentos de recolección de datos para estudiar la variable de clima organizacional y desempeño laboral.

4.1.1 Análisis descriptivo de resultados

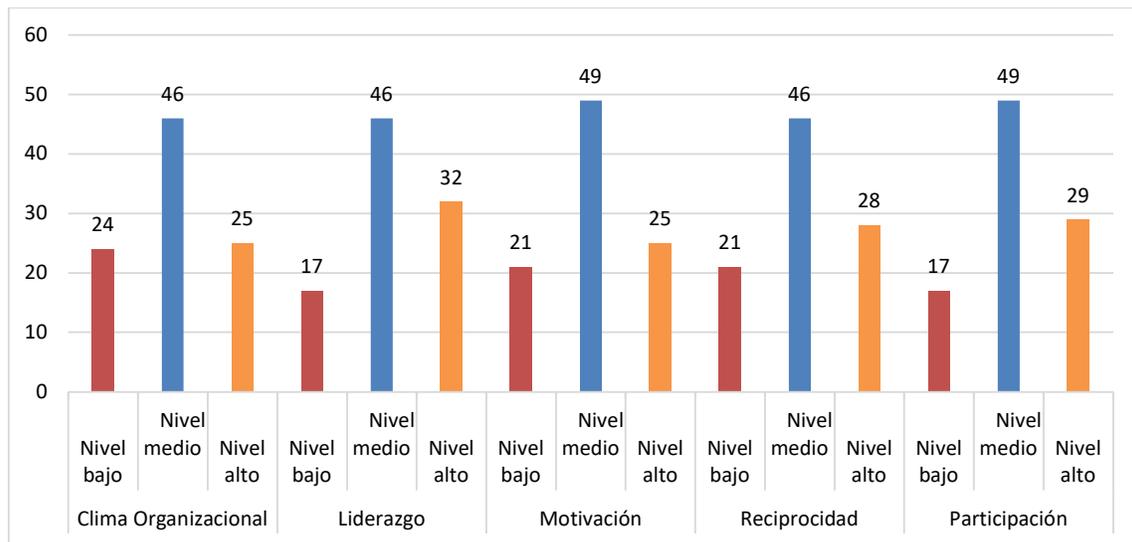


Figura N° 01: Variable clima organizacional y sus dimensiones en el Instituto Nacional de la salud del niño, 2022.

Fuente: Elaboración propia del investigador

Interpretación: En la figura N° 01, se evidencia que el 48.4% (46) del personal de enfermería presentan un nivel medio sobre el clima organizacional, de forma similar la dimensión liderazgo y reciprocidad presentó un 48.4% (46) representando un nivel medio. Equiparable a la dimensión motivación y participación que obtuvieron un 51.6% (49) participantes

demonstraron un nivel medio. Por lo que demuestra que menos de la mitad del personal de enfermería presenta un nivel medio con referencia al clima organizacional.

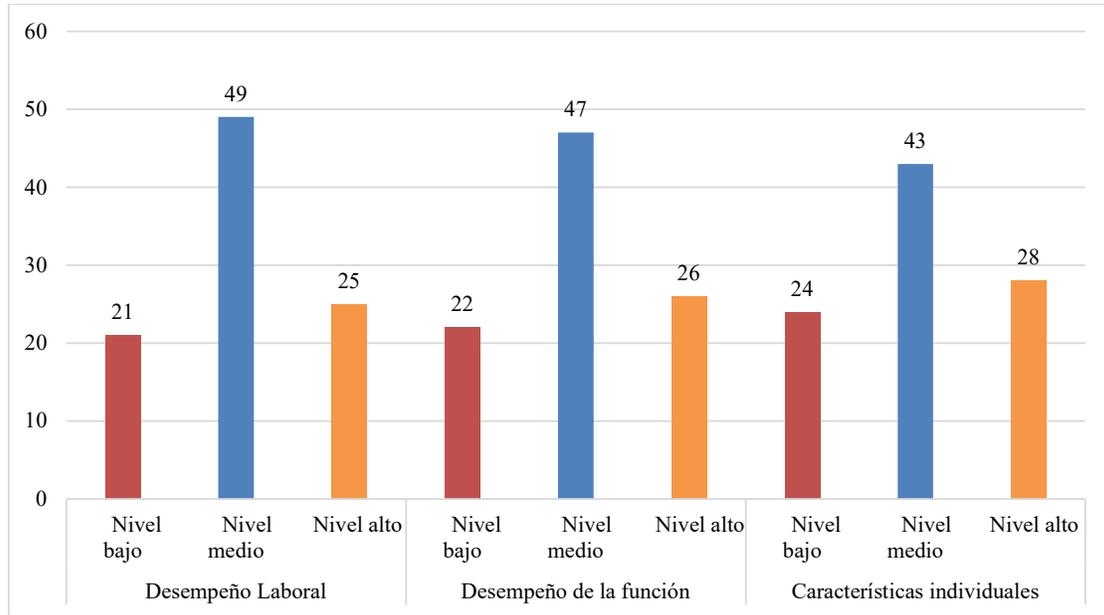


Figura N° 02: Variable desempeño laboral y sus dimensiones en el Instituto Nacional de la salud del niño, 2022.

Fuente: Elaboración propia del investigador

Interpretación:

Se evidencia en la figura N° 02, un poco más de la mitad 51.6% (49) del personal de enfermería presento un nivel medio sobre el desempeño laboral, la dimensión características individuales obtiene un 45.3% (43) presento un nivel medio. Sin embargo, se evidencio un mayor predominio con un 49.5% (47) presentando un nivel medio en la dimensión desempeño de la función.

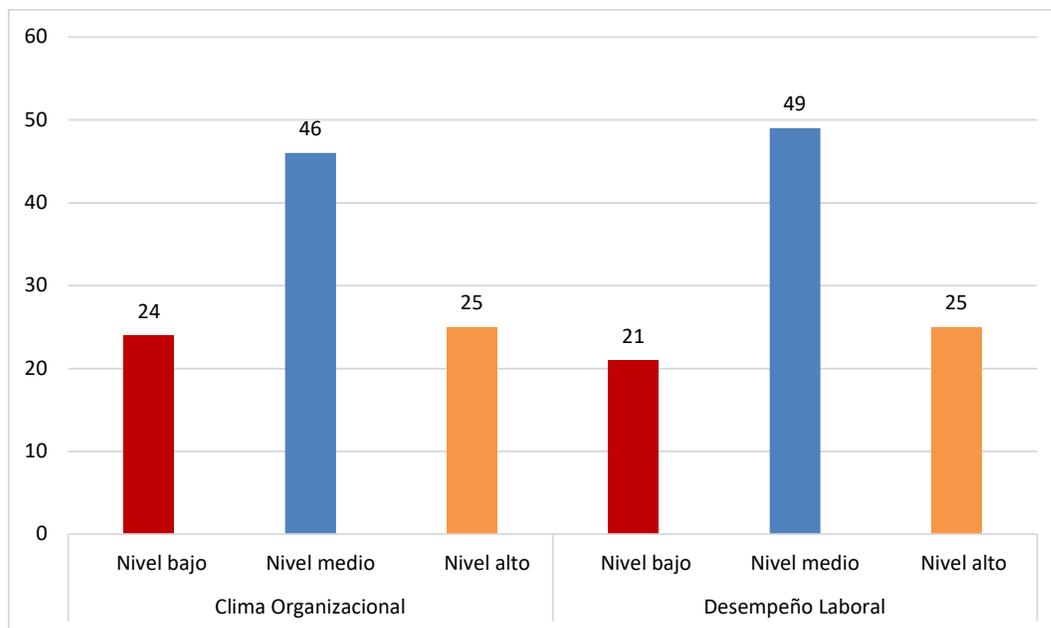


Figura N° 03: Percepción sobre el clima organizacional y desempeño laboral en el personal de enfermería en el Instituto Nacional de la salud del niño, 2022.

Fuente: Elaboración propia del investigador

Interpretación: Según la figura N° 03 se evidencia que el personal de enfermería tiene una percepción de nivel medio sobre las variables clima organizacional 48.4% (46) y desempeño laboral 51.6% (49). Sin embargo, se evidencia un poco más de la cuarta parte 26.3% (25) un nivel alto con percepción de ambas variables de estudio.

4.1.2. Prueba de hipótesis

- Prueba de hipótesis general

Hipótesis Nula: No existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área Covid-19 en el Instituto Nacional de salud del Niño, Lima. 2022.

Hipótesis Alternativa: Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área Covid-19 en el Instituto Nacional de salud del Niño, Lima. 2022.

- Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

$P < \alpha \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H_0

- Estadístico de prueba: Tau d Kendall

Tabla N° 01: Relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en el área Covid-19 en el Instituto Nacional de salud del Niño, Lima. 2022.

		Clima organizacional	Desempeño laboral
Tau_b de Kendall	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
		p-valor	,208*
		N	. 95
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,208* 1,000

p-valor	,025	.
N	95	95

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

Fuente: Elaboración propia del investigador

- Toma de decisión:

Según el estadístico Tau b de Kendal en la tabla N° 01 encontramos p-valor 0,025 ($p < 0,05$) por lo que se rechaza H_0 y se asume que si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el área Covid-19 en el Instituto Nacional de salud del Niño, Lima. 2022. Presentando una relación positiva y una interpretación del coeficiente de correlación baja.

- Prueba de hipótesis específicas 1

Hipótesis Nula: No existe relación entre la dimensión liderazgo del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área Covid-19 en el Instituto Nacional de salud del Niño, Lima. 2022.

Hipótesis Alterna: Existe relación entre la dimensión liderazgo del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área Covid-19 en el Instituto Nacional de salud del Niño, Lima. 2022.

- Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

$P < \alpha \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H_0

- Estadístico de prueba: Tau d Kendall

Tabla N° 02: Relación entre la dimensión liderazgo del clima organizacional y el desempeño laboral en el área Covid-19 en el Instituto Nacional de salud del Niño, Lima. 2022.

		Liderazgo	Desempeño laboral
Tau_b de Kendall	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000
		p-valor	.
		N	95
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,224*
		p-valor	,016
		N	95

- Toma de decisión:

Según el estadístico Tau b de Kendal en la tabla N° 02 encontramos p-valor 0,016 ($p < 0,05$) por lo que se rechaza H_0 y se asume que si existe relación entre la dimensión liderazgo del clima organizacional y el desempeño laboral en el área Covid-19 en el Instituto Nacional de salud del Niño, Lima. 2022. Presentando una relación positiva y una interpretación del coeficiente de correlación baja.

- **Prueba de hipótesis específicas 2**

Hipótesis Nula: No existe relación con la dimensión motivación del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área Covid-19 en el Instituto Nacional de salud del Niño, Lima. 2022.

Hipótesis Alterna: Existe relación con la dimensión motivación del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área Covid-19 en el Instituto Nacional de salud del Niño, Lima. 2022.

- **Nivel de significancia:** $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

$P < \alpha \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H_0

- **Estadístico de prueba:** Tau d Kendall

Tabla N° 03: Relación entre la dimensión motivación del clima organizacional y el desempeño laboral en el área Covid-19 en el Instituto Nacional de salud del Niño, Lima. 2022

			Motivación	Desempeño laboral
Tau_b de Kendall	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,136
		p-valor	.	,143
		N	95	95
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,136	1,000
p-valor		,143	.	
N		95	95	

- **Toma de decisión:**

Según el estadístico Tau b de Kendal en la tabla N° 03 encontramos p-valor 0,143 ($p < 0,05$) por lo que se acepta H_0 y se asume que no existe relación con la dimensión motivación del clima organizacional y el desempeño laboral en el área Covid-19 en el Instituto Nacional de salud del Niño, Lima. 2022. Presentando una relación positiva y una interpretación del coeficiente de correlación muy baja.

- **Prueba de hipótesis específicas 3**

Hipótesis Nula: No existe relación con la dimensión reciprocidad del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área Covid-19 en el Instituto Nacional de salud del Niño, Lima. 2022.

Hipótesis Alterna: Existe relación con la dimensión reciprocidad del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área Covid-19 en el Instituto Nacional de salud del Niño, Lima. 2022.

- **Nivel de significancia:** $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

$P < \alpha \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H_0

- **Estadístico de prueba:** Tau d Kendall

Tabla N° 04: Relación entre la dimensión reciprocidad del clima organizacional y el desempeño laboral en el área Covid-19 en el Instituto Nacional de salud del Niño, Lima. 2022.

		Reciprocidad	Desempeño laboral
Tau_b de Kendall	Reciprocidad	Coefficiente de correlación	1,000
		p-valor	.
		N	95
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,188*
		p-valor	,044
		N	95

- Toma de decisión:

Según el estadístico Tau b de Kendal en la tabla N° 04 encontramos p-valor 0,044 ($p < 0,05$) por lo que se rechaza H_0 y se asume que existe relación con la dimensión reciprocidad del clima organizacional y el desempeño laboral en el área Covid-19 en el Instituto Nacional de salud del Niño, Lima. 2022. Presentando una relación positiva y una interpretación del coeficiente de correlación muy baja.

- Prueba de hipótesis específicas 4

Hipótesis Nula: No existe relación con la dimensión participación del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área Covid-19 en el Instituto Nacional de salud del Niño, Lima. 2022.

Hipótesis Alterna: Existe relación con la dimensión participación del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área Covid-19 en el Instituto Nacional de salud del Niño, Lima. 2022.

- Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

$P < \alpha \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H

- Estadístico de prueba: Tau d Kendall

Tabla N° 05: Relación entre la dimensión participación del clima organizacional y el desempeño laboral en el área Covid-19 en el Instituto Nacional de salud del Niño, Lima. 2022.

			Participación	Desempeño laboral
Tau_b de Kendall	Participación	Coeficiente de correlación	1,000	,198*
		p-valor	.	,034
		N	95	95
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,198*	1,000
p-valor		,034	.	
N		95	95	

- Toma de decisión:

Según el estadístico Tau b de Kendal en la tabla N° 05 encontramos p-valor 0,034 ($p < 0,05$) por lo que se rechaza H_0 y se asume que existe relación con la dimensión participación del clima organizacional y el desempeño laboral en el área Covid-19 en el Instituto Nacional de salud del Niño, Lima. 2022. Presentando una relación positiva y una interpretación del coeficiente de correlación muy baja

4.1.3. Discusión de resultados

El presente trabajo de investigación se planteó como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería. En los resultados del objetivo general se evidenció que existe una relación significativa pero débil. Mismo escenario ocurrió con el logro de la mayoría de los objetivos específicos dado que se evidenció que existe relación significativa pero débil entre las dimensiones de liderazgo, reciprocidad y participación del clima organizacional con el desempeño laboral. Únicamente, no se encontró relación entre la dimensión de motivación del clima organización con el desempeño laboral, correspondiente a uno de los objetivos específicos.

Con respecto al análisis del trabajo de investigación, casi la totalidad del personal de enfermería presentaron edades entre 35 a 45 años, con referencia al grado de instrucción la mitad del personal tuvieron segunda especialidad. Por otra parte, se evidencio que más de la mitad del personal mantenían un régimen laboral por contrato CAS y con referencia a los años de experiencia en el servicio la mayoría tuvo entre 03 a 05 años laborando en la entidad hospitalaria.

En cuanto al objetivo planteado en el trabajo de investigación se encontraron antecedentes que corroboran los resultados del presente estudio. Por ejemplo, Khadivi A. et al. (2021) quienes en su estudio de investigación revelaron que el clima organizacional tiene una relación significativamente positiva con el desempeño laboral, hallada en el personal de enfermería de los hospitales en Irán (13). De modo semejante, otro estudio realizado en Irán demuestra que Shahnavazi A. et al. (2021) si bien es cierto dentro de su publicación no consigna cifras puntuales en la conclusión, señala que más de mitad del personal de enfermería tiene un vínculo directo con el desempeño laboral, destacando una relación estadísticamente positiva entre las dos variables dentro de su área de trabajo (14). Un estudio con resultados similares fue presentado por Abdullah H. (2020), quien concluyó en su estudio realizado en Egipto que más de la mitad (51%) del personal de enfermería presentó una correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la atención brindada (3). Esto permite demostrar que conforme aumenta el clima organizacional en una organización hospitalaria incrementa el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de salud.

Por otro lado, los resultados obtenidos según la dimensión de liderazgo del clima organizacional reflejaron un 48.4% con un nivel medio y un 26.3% con un nivel alto. Los resultados coinciden con Tamilarasi K, Arunmozhi R. (2021) quienes realizaron un trabajo de investigación en la India evidenciando que existe una relación significativa entre la dimensión liderazgo y la variable estudiada, reflejándose en el rendimiento de las enfermeras en sus atenciones diarias (17). De modo similar, Iglesias A. et al. (2020) concuerda con el hallazgo encontrado y reporta una relación positiva con el liderazgo, conllevando que el personal de enfermería presentará diferentes interpretaciones y aturdimiento con cargos asignados en el área laboral y relacionándolo como una de las principales causas de sobrecarga en las relaciones laborales (19). Como lo manifiesta Prospel E, Romero L, Jaya I. (2022) indicando que el

liderazgo es una pieza importante para la organización de forma la relación directa o indirecta, esta dimensión logra propiciar un ambiente agradable para el trabajador y a su vez favoreciendo en el desempeño optimo (65).

Otra dimensión estudiada fue motivación obteniendo como resultado un nivel medio de 51.6% y un nivel alto de 26.3%, revelando una relación positiva y una correlación muy baja, aceptando la hipótesis nula ($p=0.143$) y asumiendo que no existe una relación entre la dimensión motivación y la variable desempeño laboral. Sin embargo, los estudios encontrados discrepan con los resultados obtenidos como lo señala Pino E, Granja A, Niño Y. (2021) indicando que el personal de enfermería de un hospital ecuatoriano presentó un nivel alto de 27% y con ello una relación directa, los hallazgos encontrados permitieron analizar meticulosamente e interpretar que la motivación forma parte esencial de una organización siendo un factor primordial y fundamental para crear un ambiente aceptable, otro punto relevante es la iniciativa de los jefes de servicios ejecutando medidas estratégicas de motivación laboral con la finalidad de contribuir con las aspiraciones del trabajador y esto se pueda plasmar en el desempeño de la población estudiada (18).

Se pudo calcular un nivel medio de 48.4% y un nivel alto de 29.5% con referencia a la dimensión reciprocidad en el personal de enfermería, lo que guarda concordancia con Cortes E, Molina J, Parada I. (2019) en su artículo de investigación descubre que la dimensión de reciprocidad en el personal de enfermería concedió un nivel alto del 34% a comparación del resto de grupos profesionales en un establecimiento de salud en México (66). De forma semejante, Juárez S (2018) en su publicación explico que la reciprocidad influye de manera gradual en el personal de enfermería alcanzando un 62% de interés en un hospital de México,

esto implica que el personal es el resplandor de la calidad de vida laboral que brinda las organizacionales con ello la clave de la productividad de sus atenciones (67).

Al determinar el nivel de participación del personal de enfermería se logró evidenciar un puntaje de 51,6% con un nivel medio y un 30.5% con nivel alto realizado en la población asignada. Estos hallazgos son consistentes con Dehring T. et al. (2018) en su trabajo de investigación revela que la participación en el área laboral presenta efectos nocivos en los diferentes turnos de rotación (diurno y noche), hallando un punto beneficiario y resolutivo en la dimensión participación evidenciado por un 49.8% de la población estudiada. Por lo cual, ellos definen que las intervenciones negativas hacia el personal es una colisión negativa y altamente potencial en los turnos de trabajo de los empleados de salud, consecuente con esto no logran desempeñarse en sus actividades establecidas (23). También guarda concordancia con Mohamed H. Gaballah S. (2018) quienes identificaron la percepción del clima organizacional del personal de enfermería en Egipto, hallando una relación significativa y dentro de las dimensiones mencionadas en su estudio se notó una fuerza en la dimensión participación con un puntaje del 23% (24).

Aunque el estudio de investigación tuvo un alcance satisfactorio y cumplió con el objetivo planteado, existió algunas limitaciones que no se pueden ignorar como es el caso de la poca información de estudios relacionados con la Covid-19 debido que el desarrollo del trabajo fue realizado en plena pandemia, otro punto es la disposición gradual del personal de enfermería causado por un índice inferior de dotación de personal por grados de dependencia en los servicios de especialidades pediátricas y especialidades quirúrgicas.

A través de este trabajo de investigación, se logró conocer la relación del clima organizacional y los diversos determinantes que se vinculan con el desempeño laboral del personal de enfermería mediante las dimensiones de liderazgo, motivación, reciprocidad y participación. De manera que, se halló una relación positiva y significativa entre las dos variables estudiadas confirmando la hipótesis general que si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el área covid-19.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- El clima organizacional está relacionado con el desempeño laboral en el personal de enfermería en el área Covid-19 en el Instituto Nacional de salud del Niño, Lima. 2022.
- Las dimensiones liderazgo, reciprocidad y participación del clima organizacional tiene relación con el desempeño laboral en el área Covid-19 en el Instituto Nacional de salud del Niño, Lima. 2022.

5.2. Recomendaciones

- Se sugiere a la entidad hospitalaria implementar políticas de capacitación y reconocimiento laboral con la finalidad de reforzar el liderazgo, la reciprocidad y participación del personal de enfermería, con ello acrecentar la productividad de la organización.
- El departamento de enfermería puede realizar planes de mejora y transformar la estructura mecánica establecida en diferentes servicios de organización por una estructura más orgánica y flexible con beneficio al trabajador de salud.
- Las supervisiones paulatinas y opinadas permitirán implementar medidas estratégicas en el personal de enfermería, esto contribuirá a promover la participación activa en la elaboración de planes de mejora con el objetivo de mejorar la calidad y atención del servicio brindado.
- Se propone capacitaciones continuas al personal de enfermería con temas relacionados al clima organizacional y al desempeño laboral, con el propósito de incrementar vínculos de confianza concretando sus metas personales y profesionales.

- Se invita a futuras investigaciones llevar a cabo estudios relacionados con las variables analizadas en la presente investigación con el objetivo de crear mayor información del tema a nivel de salud.

REFERENCIAS

1. Berberoglu A. Impacto del clima organizacional en el compromiso organizacional y el desempeño organizacional percibido: evidencia empírica de hospitales públicos. Revista BMC Health Services Research [Internet]. 2018 [citado 05 mayo 2021]; 18:399. DOI [10.1186 / s12913-018-3149-z](https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z) Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5984786/>
2. Deng J, Guo Y, Ma T, Yang T, Tian X, et al. Como el estrés laboral influye en el desempeño laboral entre los trabajadores de la salud chinos. Revista Environ Health Med [Internet]. 2019 [citado 05 mayo 2021]; 24:2. DOI [10.1186 / s12199-018-0758-4](https://doi.org/10.1186/s12199-018-0758-4) Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6320635/>
3. Abdullah H, Gaballah S. Estudio de la relación entre el clima organizacional y el desempeño de las enfermeras. Sciepub [Internet]. 2020 [citado 06 mayo 2021]; 6 (4): 191 - 197. DOI [10.12691](https://doi.org/10.12691) Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/325468128_Study_of_the_Relationship_between_Organizational_Climate_and_Nurses'_Performance_A_University_Hospital_Case
4. Ortiz L. Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS). Revista Latinoamericana de Hipertensión [Internet]. 2019 [citado 06 mayo 2020]; 14(2). Disponible en: http://www.revhipertension.com/rlh_2_2019/colombia_incidencia%20del%20clima%20organizacional.pdf

5. Rivaz M, Asadi F, Mansouri P. Assessment of the Relationship between Nurses Perception of Ethical Climate and Job Burnout in Intensive Care Units. Invest. Educ. Enferm [Internet]. 2020 [citado 06 mayo 2020]; 38(3): 12. Disponible en : <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7750827>

6. Oblitas S. Clima laboral y satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital público de Chiclayo. Rev Exp Med [Internet]. 2020 [citado 05 mayo 2021]; 6 (1). Disponible en: <http://rem.hrlamb.gob.pe/index.php/REM/article/view/381/256>

7. Dueñas I. Clima y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital José Soto Cadenillas – Chota. Ciencia Norandina_[Internet]. 2018 [citado 10 mayo 2021]; 1(1): 42-48. DOI 10.37518/2663-6360X2020v1n1p42 Disponible en: <http://unach.edu.pe/rcnorandina/index.php/ciencianorandina/article/view/68/41>

8. Arteaga N. Clima organizacional según dimensiones en enfermeras de emergencia en el Hospital Regional Docente de Trujillo. Sciendo [Internet]. 2020 [citado 05 mayo 2021]; 23(3): 133-142. DOI 10.17268/sciendo.2020.018 Disponible en: <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/3083>

9. Sopla V. Desempeño laboral del profesional de enfermería Hospitales de apoyo Gustavo Lanatta Lujan Bagua y Santiago apóstol Utcubamba Amazonas, 2017. Revista Científica UNTRM [Internet]. 2018 [citado 01 mayo 2021]; 1 (2). DOI 10.25127/rcsh.20181.336 Disponible en: <http://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/336#:~:text=Los%20resultad>

os%20evidencian%20que%20del,de%20enfermer%C3%ADa%20que%20pertenecen
%20al

10. Rojas S. Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco. Revista Peruana de Ciencias de la Salud [Internet]. 2019 [citado 02 mayo 2021]; 1 (4): 191 – 6. DOI [10.37711/rpcs.2019.1.4.28](https://doi.org/10.37711/rpcs.2019.1.4.28) Disponible en: <http://revistas.udh.edu.pe/index.php/RPCS/article/view/28/66>

11. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Arch Med (Manizales) [Internet]. 2020 [citado 07 mayo 2021]; 20(1):123-2. DOI [10.30554/archmed.20.1.3372.2020](https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020) Disponible en: <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=5527f354-9266-40e6-8b5a-1324edd67f43%40sessionmgr103>

12. Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja. Plan de acción de cultura y clima organizacional del instituto nacional de salud del niño de san Borja 2021. [Internet]. 2021 [citado 27 febrero 2023]; Disponible en: <https://www.insnsb.gob.pe/clima-organizacional/>

13. Khadivi A, Gavgani A, Hkalili M, et al. Is there a relationship between organizational climate and nurse’s performance, exploring the impact with staff’s satisfaction as the mediator. International journal of healthcare management. [Internet]. 2021 [citado 08 enero 2022]; 14 (2). DOI: <https://doi.org/10.1080/20479700.2019.1656859> Disponible en:

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/20479700.2019.1656859?scroll=top&needAccess=true>

14. Shahnavazi A, Eshkii M, Shahnavazi H, Bouraghi H. The Effect of Perceived Organizational Climate on the Performance of Nurses in Private Hospitals. Research Article. [Internet]. 2021 [citado 13 setiembre 2021]; 1 (1). DOI: 10.5812 / jcrps.108532 Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/352858346_The_Effect_of_Perceived_Organizational_Climate_on_the_Performance_of_Nurses_in_Private_Hospitals
15. Poutreimour S, Yaghmaei S, Babamohamadi H. The relationship between mental workload and job performance among Iranian nurses providing care to COVID-19 patients: A cross-sectional study. Article original. [Internet]. 2021 [citado 18 setiembre 2021]. DOI: <https://doi.org/10.1111/jonm.13305> Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jonm.13305>
16. Ryusuke O, Mahyuni L. Determinant of nurse performance in the era of the COVID-19 Pandemic in Bali. Matrix Jurnal Manajemen. [Internet]. 2021 [citado 18 setiembre 2021]. DOI: <https://doi.org/10.24843/MATRIK:JMBK.2021.v15.i01.p05> Disponible en: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/jmbk/article/view/67185/40020>
17. Tamilarasi k, Arunmozhi R. Role of organizational climate on job performance of nurse in cuddalore district. Rev. Science technology and development. [Internet]. 2021 [citado 10 enero 2022]; 10 (3). Disponible en: <http://journalstd.com/gallery/7-mar2021.pdf>

18. Pino E, Granja A, Niño Y. Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital tipo B Huambalo. *Revista Dom. Cien.* [Internet]. 2021 [citado 08 setiembre 2021]; 7 (4): 23-38. DOI <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i4.2079> Disponible en: <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2079>
19. Iglesias A, Torres J, Pérez Y, Sánchez J. Liderazgo y clima organizacional de un hospital pediátrico cubano. *Rev. Enferm.* [Internet]. 2020 [citado 07 setiembre 2021]; 10 (79): 01-23. DOI: [10.5902/2179769247240](https://doi.org/10.5902/2179769247240) Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/04/1129286/47240-252753-5-pb.pdf>
20. Pérez M, Sayas B, Camargo K. Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en el Hospital Universitario de Sincelejo. *ResearchGate.* [Internet]. 2020 [citado 08 setiembre 2021]; 4 (1). DOI [10.21892/9789585547933.1](https://doi.org/10.21892/9789585547933.1) Disponible en: <https://libros.cecar.edu.co/index.php/CECAR/catalog/view/110/166/2459-1>
21. Lumbreras M, Hernández I, Hernández P, Carrasco L, Rodríguez M, et al. Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México. *Revista salud pública* [Internet]. 2020 [citado 18 setiembre 2021]; 62 (01): 87-5. DOI: <https://doi.org/10.21149/10247> Disponible en: <https://saludpublica.mx/index.php/spm/article/view/10247>
22. Mikkelsen A, Olsen E. The influence of change-oriented leadership on work performance and job satisfaction in hospitals - the mediating roles of learning demands and job involvement. *Leadership in Health Services.* [Internet]. 2019 [citado 10 setiembre 2021]; 32 (01): 37-53. DOI: <https://doi.org/10.1108/LHS-12->

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/LHS-12-2016-0063/full/html>

23. Dehring T, Treuer k, Redley B. The impact of shift work and organisational climate on nurse health: a cross-sectional study. *Rev. Health Services Research*. [Internet]. 2018 [citado 03 enero 2022]; 18 (586). DOI: <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3402-5>
Disponible en: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1186/s12913-018-3402-5.pdf>
24. Mohamed H, Gaballah S. Study of the Relationship between Organizational Climate and Nurses' Performance: A University Hospital Case. *Rev. Sciepub* [Internet]. 2018 [citado 13 setiembre 2021]; 6 (4): 191-197. DOI: [10.12691/ajnr-6-4-7](https://doi.org/10.12691/ajnr-6-4-7) Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/325468128_Study_of_the_Relationship_between_Organizational_Climate_and_Nurses'_Performance_A_University_Hospital_Case
25. Lapo M, Bustamante M. Incidencia del clima organizacional y de las actitudes laborales en el comportamiento prosocial de los profesionales de la salud de las guayas Ecuador. *Revista información tecnológica*. [Internet]. 2018 [citado 17 setiembre 2021]; 29 (05): 245-258. DOI: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500245> Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642018000500245&lang=pt
26. Berberoglu A. Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *Rev*

- Springer enlace. [Internet]. 2018 [citado 05 enero 2022]; 18 (399). Disponible en: <https://link.springer.com/article/10.1186/s12913-018-3149-z#Tab2>
27. Silva C, Modolo D, Carneiro E, Vils L. Análise da relação entre clima organizacional e o desempenho criativo em organizações brasileiras. *Revista de Gestão e Tecnologia*. [Internet]. 2017 [citado 11 setiembre 2021]; 7(2): 97-112. Disponible en: https://pdfs.semanticscholar.org/724b/c20caf79590cfafe949e42fb7c70378c9203.pdf?_ga=2.119438474.247271732.1631395755-257687663.1631395755
28. Espíritu A, Castro L. Clima organizacional y gestión de servicios de salud por enfermería del Hospital Daniel Carrión. *Revista Conrado*. [Internet]. 2020 [citado 01 setiembre 2021]; 16 (76): 157-168. DOI <https://orcid.org/0000-0002-4885-7068> Disponible en: <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1467>
29. Castillo E, Medina M, Bernardo J, Reyes C, Ayala C. et al. Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud. *Revista Cubana de Salud Pública*. [Internet]. 2019 [citado 04 setiembre 2021]; 45 (2). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-34662019000200004
30. Morales R. Liderazgo interpersonal y clima organizacional en el departamento de enfermería de un hospital público. *Revista gaceta científica*. [Internet]. 2019 [citado 15 enero 2022]; 5 (2). DOI <http://dx.doi.org/10.46794/gacien.5.2.694> Disponible en: <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/694/564>

31. Campos P, Gutiérrez H, Matzumura J. Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. Revista Cuidarte. [Internet]. 2019 [citado 13 setiembre 2021]; 10 (2). DOI: <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.626>. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/3595/359562695003/html/>
32. Oliva D, Velásquez M, Roca L, Castilla I, Gallegos I, eat. Clima organizacional y satisfacción del usuario externo en los servicios de hospitalización del instituto nacional de salud del niño. Rev. An Fac Med. [Internet]. 2019 [citado 02 setiembre 2021]; 80 (2): 188-92. DOI <https://doi.org/10.15381/anales.802.15745> Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1025-55832019000200009&script=sci_abstract
33. Díaz C, Gutiérrez H, Amancio A. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. Revista cuidarte [Internet]. 2017 [citado 18 setiembre 2021]; 9 (01): 1973-87. DOI: <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426> Disponible en: <https://revistas.udes.edu.co/cuidarte/article/view/426>
34. Ministerio de salud. Documento técnico: Metodología para el estudio del clima organizacional v.02 [Internet]. 2012 [citado 12 setiembre 2021]; Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/2112.pdf>
35. Ministerio de Salud. Plan de acción de mejora de cultura y clima organizacional Instituto Nacional de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi. [Internet]. 2019 [citado 10 setiembre 2021]; Disponible en:

<http://www.insm.gob.pe/transparencia/archivos/datgen/dirfun/2019/RDN%C2%B0175-2019-1.pdf>

36. Iglesias A, Torres J. Clima organizacional. Revista cubana de enfermería. [Internet]. 2018 [citado 13 setiembre 2021]; Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000100016
37. Aprendizaje en línea. Teoría del clima organizacional de Likert. [Internet]. 2023 [citado 28 febrero 2023]; Disponible en: https://conocimientosweb.net/zip/article1578.html#Como_se_mide_el_clima_organizacional_de_acuerdo_a_la_teor%C3%ADa_de_Likert
38. OPS. Teoría y técnicas de desarrollo organizacional. [Internet]. 2015 [citado 16 setiembre 2021]; Disponible en: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/10060>
39. Cota J. Método para evaluar el clima organizacional del área docente. Revista digital. [Internet]. 2017 [citado 13 setiembre 2021]; 10 (1): 39-45. Disponible en: https://www.redalyc.org/jatsRepo/5116/511653854004/html/index.html#redalyc_511653854004_ref1
40. Asensio L. Diagnóstico del clima laboral. Rev. Obelisco. [Internet]. 2016 [citado 13 setiembre 2021]; 3 (1). Disponible en: <https://eco.uab.cat/ue/trabajos%20premi/tfg%2015%2025%20Asensio.pdf>

41. Ministerio de Salud. Documento técnico: Plan de intervención de mejora del clima organizacional 2019 del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé. [Internet]. 2019 [citado 17 setiembre 2021]; Disponible en: <http://sieval.sanbartolome.gob.pe/Transparencia/publicacion2019/personal/rd%20102%20sb%202019%20-%20plan%20de%20intervencion%20de%20mejora%20del%20clima%20organizacion%202019.pdf>
42. Bautista R, Cienfuegos R, Aquilar J. El desempeño laboral desde una percepción teórica. Revista de investigación valor agregado. [Internet]. 2020 [citado 16 setiembre 2021]; 7 (1). DOI <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417> Disponible en: https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
43. Corvo H. Desempeño laboral: características y ejemplos. Liferder [Internet]. 2018 [citado 16 setiembre 2021]. Disponible en: <https://www.liferder.com/desempeno-laboral/>
44. Valdivia Y. Gestión de personas. Revista ConceptoDefinición [Internet]. 2017 [citado 16 setiembre 2021]. Disponible en: http://gestiondepersonas2017.blogspot.com/2017/07/3_27.html
45. Rosales F. Características individuales. Revista calameo. [Internet]. 2021 [citado 16 setiembre 2021]. Disponible en: <https://es.calameo.com/books/005826182d14bf77661ff#:~:text=CARACTERISTICA>

S%20INDIVIDUALES%20PERSONALIDAD%20Es%20un, id%C3%B3nea%20para%20una%20funci%C3%B3n%20determinada.

46. Rossana A. Definición de iniciativa. Revista ConceptoDefinición [Internet]. 2021 [citado 16 setiembre 2021]. Disponible en: <https://conceptodefinicion.de/iniciativa/>
47. Ministerio de Salud. Plan de actividades de cultura y clima organizacional en el Hospital Cayetano Heredia. [Internet]. 2017 [citado 15 setiembre 2021]; Disponible en: http://www.hospitalcayetano.gob.pe/transparencia/images/stories/resoluciones/RD/RD2017/rd_082_2017.pdf
48. Yerro E. Que significa la orientación hacia los resultados de un perfil. Revista avanza. [Internet]. 2021 [citado 16 setiembre 2021]. Disponible en: <https://blog.infoempleo.com/a/orientacion-hacia-los-resultados-perfil-profesional/>
49. González D. Que es la calidad de un servicio. Revista CEUPE magazine. [Internet]. 2020 [citado 16 setiembre 2021]. Disponible en: <https://www.ceupe.com/blog/que-es-la-calidad-de-servicio.html>
50. Peiro R. Trabajo en equipo. Economipedia. [Internet]. 2020 [citado 16 setiembre 2021]. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/trabajo-en-equipo.html>
51. Gonzales k. ¿Qué tan importante es mantener la organización en el trabajo? Actio. [Internet]. 2019 [citado 16 setiembre 2021]. Disponible en:

<https://actiosoftware.com/es/2019/12/que-tan-importante-es-mantener-la-organizacion-en-el-trabajo/>

52. Griffin R, Phillis J, Gully S. Comportamiento organizacional. Revista PODIUM. [Internet]. 2018 [citado 14 setiembre 2021]; 9 (34): 89-92. Disponible en: https://www.academia.edu/40093889/Comportamiento_Organizacional_Administraci%C3%B3n_de_personas_y_organizaciones
53. Ministerio de Salud. Directiva normas y procedimientos para el proceso de evaluación del desempeño y conducta laboral en el Instituto Nacional de Salud. [Internet]. 2011 [citado 14 setiembre 2021]; Disponible en: <https://www.ins.gob.pe/insvirtual/images/normatividad/directivas/RJ%20N%C2%BA%20280-2011.PDF>
54. Cuello R, Fructus R, Panduro J. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Revista Scielo. [Internet]. 2019 [citado 17 setiembre 2021]; 45 (2). Disponible en: https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:CbMWw2jCKh8J:https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788+&cd=4&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe
55. Organización mundial de la salud. Información básica sobre la Covid 19. [Internet]. 2020 [citado 15 setiembre 2021]; Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/q-a-detail/coronavirus-disease-covid-19>

56. Unmüßig B. Las consecuencias de la pandemia del coronavirus y lo que se debería hacer. Heinrich Boll stiftung. [Internet]. 2020 [citado 16 setiembre 2021]; Disponible en: <https://mx.boell.org/es/2020/09/22/las-consecuencias-de-la-pandemia-del-coronavirus-y-lo-que-se-deberia-hacer>
57. Organización mundial de la salud. La Covid-19 afecta significativamente a los servicios de salud relacionados con las enfermedades no transmisibles. [Internet]. 2020 [citado 18 setiembre 2021]; Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/01-06-2020-covid-19-significantly-impacts-health-services-for-noncommunicable-diseases>
58. MINSA. Norma técnica de salud para la adecuación de la organización de los servicios de salud con énfasis en el primer nivel de atención de salud frente a la pandemia por Covid-19 en el Perú. [Internet]. 2020 [citado 16 setiembre 2021]; Disponible en: https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/05/1097064/rm_306-2020-minsa.pdf
59. Andrés D. Cultura científica. 4^a ed. España: Editex; 2019.
60. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 2^a ed. México: Mc Graw Hill Education; 2018.
61. Arispe C, Yangali J, Guerrero M, Lozada O, Acuña L. et al. La investigación científica una aproximación para los estudios posgrado. 1^a ed. Ecuador:UIDE ;2020

62. Flores K. Nivel de estrés y desempeño laboral de las enfermeras de la Clínica San Felipe. [tesis de maestría]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2019. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/4763>
63. Pérez Y, Zafra E. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital Santa Rosa. [tesis de maestría]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2017. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/2717>
64. Chiavenato I. Gestión de talento humano. Mc Graw Hill. [Internet]. 2011 [citado 21 setiembre 2021]; Disponible en: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>
65. Prospel E, Romero L, Jaya I. Influencia del liderazgo en el desempeño laboral. Revista Digital Publisher. [Internet]. 2022 [citado 10 diciembre 2022]; 07 (3). DOI: <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.3.1112> Disponible en: https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/1112/1041
66. Cortes E, Molina J, Parada I. Clima organizacional: estudio de caso en un centro de salud del primer nivel de atención morelos México. Revista Scielo. [Internet]. 2019 [citado 15 diciembre 2022]; 18 (3). DOI: <https://doi.org/10.19136/hs.a18n3.3197> Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74592019000300347&script=sci_abstract

67. Juárez S. Clima organizacional entre los trabajadores de hospital general “la villa”: hospital de segundo nivel de atención de la ciudad de México. Revista cubana salud pública [Internet]. 2018 [citado 25 diciembre 2022]; 44 (04): 97-111. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v44n4/1561-3127-rcsp-44-04-97.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título de la investigación: “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en área Covid-19. Instituto Nacional de salud del Niño, Lima. 2022”

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema General ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área Covid-19 en el Instituto Nacional de salud del Niño, Lima 2022?</p> <p>Problemas específicos a) ¿Cuál es la relación entre la dimensión liderazgo del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área Covid-19 en el Instituto Nacional de salud del Niño, Lima 2022? b) ¿Cuál es la relación entre la dimensión motivación del</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería.</p> <p>Objetivos específicos a) Determinar la relación entre la dimensión liderazgo del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería. b) Determinar la relación entre la dimensión motivación del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería.</p>	<p>Hipótesis General Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área Covid-19 en el Instituto Nacional de salud del Niño, Lima. 2022.</p> <p>Hipótesis Específicos a) HE1: Existe relación entre la dimensión liderazgo del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área Covid-19 en el Instituto Nacional de salud del Niño, Lima. 2022. b) HE2: Existe relación con la</p>	<p>Variable 1: Clima Organizacional</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Liderazgo ▪ Motivación ▪ Reciprocidad ▪ Participación <p>Variable 2: Desempeño Laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Desempeño de la función 	<p>Tipo de Investigación La investigación fue de tipo aplicada.</p> <p>Método y diseño de la investigación Método hipotético – deductivo. Enfoque cuantitativo, tipo observacional, descriptivo de tipo correlacional – no experimental.</p> <p>Población Muestra</p>

<p>clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área Covid-19 en el Instituto Nacional de salud del Niño, Lima 2022?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación entre la dimensión reciprocidad del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área Covid-19 en el Instituto Nacional de salud del Niño, Lima 2022?</p> <p>d) ¿Cuál es la relación entre la dimensión participación del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área Covid-19 en el Instituto Nacional de salud del Niño, Lima 2022?</p>	<p>c) Determinar la relación entre la dimensión reciprocidad del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería.</p> <p>d) Determinar la relación entre la dimensión participación del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería.</p>	<p>dimensión motivación del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área Covid-19 en el Instituto Nacional de salud del Niño, Lima. 2022.</p> <p>c) HE3: Existe relación con la dimensión reciprocidad del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área Covid-19 en el Instituto Nacional de salud del Niño, Lima. 2022.</p> <p>d) HE4: Existe relación con la dimensión participación del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área Covid-19 en el Instituto Nacional de salud del Niño, Lima. 2022.</p>	<p>▪ Características individuales</p>	<p>Se utilizó el muestreo por conveniencia donde se incluyó al personal de enfermería que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión de ambos servicios como son Especialidades Quirúrgicas y Especialidades Pediátricas, conformado por un total de 95 entre enfermeras y técnicas en enfermería.</p>
---	--	---	---------------------------------------	---

Anexo 2: INSTRUMENTO

INSTRUMENTO 01 (V. independiente)

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZAL (OPS)

Estimado trabajador, a continuación le presentamos el cuestionario que contienen una serie de reflexiones que nos permitirán determinar la relación del clima organizacional del personal de enfermería del área covid-19 en el Instituto Nacional de Salud del Niño, sus respuestas son confidenciales y le agradecemos nos responda con total sinceridad marcando con un aspa en la alternativa que considere que expresa mejor su punto de vista.

Datos Generales

Fecha: _____ Edad: _____ Sexo: Varón _____ Mujer _____

Estado civil: Soltero ___ Casado ___ Viudo ___ Divorciado ___ Conviviente ___

Tiempo de trabajo en (años) el hospital: _____

Tiempo de trabajo en (años) el servicio: _____

Condición laboral: Nombrado _____ CAS _____ Terceros (CAS COVID) _____

Personal técnico _____ Licenciada (o) en enfermería _____

Estudios: Especialidad _____ Maestría _____

Ambos estudios _____

Nº	Reflexiones	(V)	(F)
1.	Mi superior se preocupa porque entendamos bien nuestro trabajo		
2.	Generalmente, todos aportamos ideas para mejorar nuestro trabajo		
3.	La mayoría de los trabajos en esta área exigen razonamiento		
4.	En esta área se busca que cada cual tome decisiones de cómo realizar su propio trabajo		
5.	El ambiente que se respira en este servicio es tenso		

6.	La gente se esfuerza por cumplir a cabalidad con sus obligaciones		
7.	Con frecuencia nuestros compañeros hablan mal de la institución		
8.	Esta institución ofrece buenas oportunidades de capacitación		
9.	Aquí las promociones laborales carecen de objetividad		
10.	Los problemas que surgen entre los grupos de trabajo se resuelven de manera óptima para la institución		
11.	Los objetivos de las áreas o servicios son congruentes con los objetivos de la institución		
12.	La información requerida por los diferentes grupos fluye lentamente		
13.	La adopción de nuevas tecnologías se mira con recelo		
14.	Ocurre con frecuencia que cuando se presenta un problema especial no se sabe quién debe resolverlo		
15.	Aquí se preocupan por mantener informado al personal de las nuevas técnicas relacionadas con el trabajo, con el fin de mejorar la calidad del mismo		
16.	Aquí todos los problemas se discuten de una manera constructiva		
17.	Para cumplir con las metas de trabajo tenemos que recurrir a todas nuestras capacidades		
18.	Con este trabajo me siento realizado profesionalmente		
19.	En este servicio se premia a la persona que trabaja bien		
20.	En realidad, nunca se ejecuta las ideas que damos sobre el mejoramiento del trabajo		
21.	Las condiciones de trabajo son buenas		
22.	Aquí uno se siente auto motivado en el trabajo		
23.	Da gusto ver el orden que reina en nuestra área		
24.	Aquí, se dan incentivos adicionales a los establecidos en el contrato de trabajo		
25.	Las normas disciplinarias se aplican con subjetividad		
26.	Cuando hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente en la solución		
27.	Lo importante es cumplir los objetivos del área, lo demás no interesa		
28.	Generalmente, cuando se va a hacer algo, mi área es el último en enterarse		
29.	Las iniciativas de los grupos no reciben respaldo de los niveles superiores		
30.	Si un trabajo parece difícil, se retarda hasta donde se pueda		
31.	A nuestro superior únicamente le podemos decir lo que quiere escuchar		
32.	En esta área el valor de los trabajadores es reconocido		
33.	No existe una determinación clara de las funciones que cada uno debe desempeñar		
34.	Casi nadie ahorra esfuerzo en el cumplimiento de sus obligaciones		
35.	Cuando uno no sabe cómo hacer algo nadie le ayuda		
36.	Cuando tenemos problemas nadie se interesa por resolverlos		
37.	Existe poca libertad de acción para la realización del trabajo		
38.	Existen grupos cuyas normas y valores no favorecen el trabajo de la institución		
39.	Los problemas de desarrollo de esta organización preparan a los trabajadores para avanzar dentro de una carrera ocupacional determinada		

40.	Aquí únicamente están pendientes de los errores		
41.	Aquí se despide a la gente con facilidad		
42.	En general, el trabajo se hace superficial y mediocrementemente		
43.	Casi todos hacen su trabajo como mejor les parece		
44.	Tratamos con respeto y diligencia a los usuarios de nuestro servicio		
45.	La eficiencia en el trabajo no implica reconocimiento de ninguna clase		
46.	Aquí cada área trabaja por su lado		
47.	Aquí el poder está concentrado en unas personas		
48.	Periódicamente tenemos problemas debido a la circulación de información inexacta (chismes, rumores)		
49.	Aquí uno puede desarrollar su ingenio y creatividad		
50.	Nuestro jefe es comprensivo, pero exige muy poco		
51.	A menudo se inician trabajo que no se saben porque se hacen		
52.	El superior no se preocupa porque se aporten ideas que mejoren la calidad del trabajo		
53.	Los programas de capacitación son patrimonio de unos pocos		
54.	En esta organización, ser promovido significa poder enfrentar desafíos mayores		
55.	Los problemas se analizan siguiendo métodos sistemáticos ara encontrar soluciones creativas		
56.	La dedicación de esta área merece reconocimiento		
57.	Toda decisión que se toma es necesario consultarla con los superiores antes de ponerla en práctica		
58.	Normalmente las personas se responsabilizan de controlar su propio trabajo		
59.	La mayoría de los trabajadores de esta institución nos sentimos satisfechos con el ambiente físico de nuestra área		
60.	Defendemos con vehemencia el trabajo y la imagen de nuestra área		
61.	El espíritu de equipo en esta organización es excelente		
62.	Los recursos limitados de nuestra área, los compartimos fácilmente con otros de la institución		
63.	Los que poseen la información no la dan a conocer fácilmente		
64.	En esta organización existen grupos que se oponen a todos los cambios		
65.	Cada uno cuenta con los elementos de trabajo necesario		
66.	Por lo general, las personas que trabajan bien son premiadas con una mejor posición en la organización		
67.	Por lo general, tenemos muchas cosas que hacer y no sabemos por cual empezar		
68.	Cuando analizamos un problema, las posiciones que adoptan mis compañeros no siempre son sinceras		
69.	Normalmente se da un reconocimiento especial por el buen desempeño en el trabajo		
70.	A mi jefe no le preocupa la calidad del trabajo		
71.	A la gente le gusta hacerse cargo de los trabajos importantes		
72.	En general, todos tratan con cuidado los viene de la organización		
73.	Aquí lo resultados son el fruto del trabajo de unos pocos		

74.	Los trabajadores se sienten orgullosos de pertenecer a esta institución		
75.	Cada uno es considerado como conocer de su trabajo y se le trata como tal		
76.	El desempeño de las funciones es correctamente evaluado		
77.	Los diferentes niveles jerárquicos de la organización no colaboran entre ellos		
78.	Aquí las áreas viven en conflicto permanentemente		
79.	Aquí la información está concentrada en unos pocos grupos		
80.	Los niveles superiores no propician cambios positivos para la institución		

INSTRUMENTO 2 (V. dependiente)

CUESTIONARIO DE IDALBERTO CHIAVENATO DE DESEMPEÑO

LABORAL (2011)

PRESENTACIÓN:

Buenos días, soy Ochante Minaya, Melisa Madeleine, egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad Norbert Wiener, para la obtención del grado de Maestro en Gestión en Salud, me encuentro realizando un estudio de investigación que tiene por objetivo el desempeño laboral del personal de enfermería del área covid-19 en el Instituto Nacional de Salud del Niño, para lo cual usted ha sido seleccionada (o) como parte de la muestra para esta investigación, que es muy importante, le agradeceré responder las siguientes preguntas.

El cuestionario es totalmente anónimo por ello le pido que sus respuestas sean veraces

RECOMENDACIONES:

Lea con atención la pregunta antes de responder, donde encontrara una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él.

Tiene que saber que no existen respuestas mejores o peores.

Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas.

Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de desempeño.

Marque con un aspa (x), en el paréntesis respectivo, a cada una de las frases, la respuesta que usted crea conveniente expresando la frecuencia con quien tiene ese sentimiento.

¡Muchas gracias por su participación y colaboración!

I. DATOS GENERALES

1. SEXO: Femenino Masculino

2. EDAD:

24 - 34 años 46 - 56 años
35 - 45 años 57 - a más años

3. ESTADO CIVIL:

Soltero (a) Divorciado (a)
Casado (a) Viudo (a)
Conviviente

4. GRADO DE INSTRUCCIÓN ADICIONAL:

Especialidad Doctorado
Maestría. Solo cursos
Especifique que..... Ninguna:
Solo diplomados

5. LABORA ACTUALMENTE EN OTRA ENTIDAD DE SALUD:

Sí No

6. EN CUANTAS ENTIDADES DE SALUD LABORA ACTUALMENTE:

1 2 3

Especifique donde:.....

7. TIEMPO QUE LLEVA LABORANDO EN LA ENTIDAD DE SALUD:

Menos de 6 meses De 4 – 7 años
De 6 meses – 1 año Mayor de 7 años

De 1 – 3 años

8. CUANTAS HORAS TRABAJA DURANTE EL DÍA:

Menos de 8 horas

De 8 – 12 horas

De 12 – 24 horas

Mayor de 24 horas

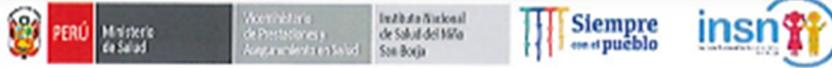
1	2	3	4	5
Muy Bajo	Bajo	Moderado	Alto	Muy Alto

II.- A continuación, se presentará un listado de preguntas el cual usted deberá responder de acuerdo a como Ud., se siente más identificado teniendo en cuenta los puntajes (mencionados en la parte superior), asimismo se debe marcar solo una respuesta.

DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5
DESEMPEÑO DE LA FUNCION					
1. Termina su trabajo oportunamente (a tiempo).					
2. Cumple con las tareas que se le encomienda.					
3. Realiza un volumen adecuado de trabajo (atención de N° de pacientes por turno).					
4. No comete errores en el trabajo (mala praxis).					
5. Hace uso racional de los recursos.					
6. No requiere de supervisión frecuente.					
7. Se muestra profesional en el trabajo.					
8. Se muestra respetuoso y amable en el trato.					
9. Se muestra cortés con los pacientes y familiares.					
10. Se muestra cortés con sus compañeros.					
11. Brinda una adecuada orientación a los pacientes y familiares.					
CARACTERISTICAS INDIVIDUALES					
12. Evita los conflictos dentro del equipo.					
13. Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos.					
14. Se muestra aceptable al cambio.					
15. Se anticipa a las dificultades.					
16. Tiene gran capacidad para resolver problemas.					
17. Muestra aptitud para integrarse al equipo.					

18. Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo.					
19. Planifica sus actividades.					
20. Hace uso de indicadores.					
21. Se preocupa por alcanzar las metas					

Anexo 3: Aprobación del Comité de Ética



CONSTANCIA 047-2022

El Presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja hace constar que el proyecto de investigación señalado a continuación fue **APROBADO**, en sesión de fecha 17 de noviembre del 2022.

Título del proyecto : CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN ÁREA COVID-19. INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO, LIMA, 2022

Código del proyecto : PI 613

Investigador Principal : Lic. Melisa Madeleine Ochante Minaya

Institución donde se aplicará los documentos aprobados: Instituto Nacional de Salud del Niño de San Borja

La aprobación incluyó los documentos finales descritos a continuación:

1. Proyecto de Investigación, recibido en fecha 16 de octubre del 2022
2. Consentimiento Informado, recibido en fecha 16 de octubre del 2022

Cualquier enmienda, desviaciones, eventualidad deberá ser reportada de acuerdo a los plazos y normas establecidas. La aprobación tiene vigencia desde la emisión del presente documento hasta 16 de noviembre del 2023.

Los trámites para su renovación deberán iniciarse por lo menos 30 días previos a su vencimiento.

Participaron en la sesión los siguientes miembros:

- Dr. Elías Melitón Arce Rodríguez
- Dr. Marco Barboza Tello
- Dr. Daniel Enrique Haro Haro
- Dr. Arturo Ota Nakasone
- Dra. Graciela Nakachi Morimoto
- Dra. Emiliana Rizo Patrón
- Dra. Rosario Susana del Solar Ponce
- Econ. Raquel Huamani Ayala

San Borja, 17 de noviembre del 2022


Dr. Elías Melitón Arce Rodríguez
Presidente
Comité Institucional de Ética en Investigación



Anexo 4: Formato de consentimiento informado

FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudará a decidir si desea participar en este estudio de investigación para la maestría de Gestión en Salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con la investigadora de manera presencial, al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

Título del proyecto: “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en área covid-19. Instituto nacional de salud del niño, lima. 2022”.

Nombre del investigador principal: Melisa Madeleine Ochante Minaya

Propósito del estudio: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería en área covid-19.

Participación: Enfermeras y Técnicos en Enfermería

Participación voluntaria: Totalmente voluntaria

Beneficios por participar: Tendrá la posibilidad de conocer los resultados de esta investigación, para lograr realizar un estudio a futuro o mejorar el entorno laboral de su servicio.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se solicitará responder el cuestionario.

Costo por participar: Ninguno

Confidencialidad: Se asegurará la confidencialidad de los datos recogidos.

Renuncia: Puede renunciar a la participación en cualquier momento.

Consultas posteriores: Al correo melimade13@gmail.com y teléfono 975122869.

Contacto con el Comité de Ética: Anexo 3009

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE
ENFERMERÍA EN ÁREA COVID-19. INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO,
LIMA. 2022**

Estimado (Sr, Sra, Srta.)

Le entregamos un cuestionario cuyo objetivo es Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería.

Es aplicado por Melisa Ochante Minaya, egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad Norbert Wiener, para la obtención del grado de Maestro en Gestión en Salud. Es de suma importancia contar con sus respuestas ya que eso permitirá conocer la relación que presentan ambas variables de estudio en el área donde usted labora.

Para participar usted ha sido seleccionado dentro del criterio de inclusión, para garantizar una representación de todas las personas que son objetivo del estudio, por ello, son muy importantes sus respuestas. Completarla le llevará alrededor de 20 a 25 minutos. Además, se le está alcanzando otro documento (**CONSENTIMIENTO INFORMADO**) en el cual usted debe plasmar su aceptación de participar en el estudio.

Esta encuesta es completamente **VOLUNTARIA** y **CONFIDENCIAL**. Sus datos se colocarán en un registro **ANÓNIMO**. Toda la información que usted manifieste en el cuestionario se encuentra protegida por la Ley N° 29733 (“Ley de Protección de Datos Personales”).

Agradezco anticipadamente su participación, Ante cualquier consulta, puede comunicarse con:

Melisa Ochante Minaya

correo: melimade13@gmail.com

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer preguntas y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio. En mérito a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad:.....

Apellidos y nombres:.....(agregado)

Edad: (agregado)

Correo electrónico personal o institucional:

Fecha:.....

Firma

INSTRUCCIONES PARA COMPLETAR EL CUESTIONARIO

Estimado colaborador de la Institución Nacional de Salud del Niño, agradecemos su tiempo para responder los cuestionarios sobre el estudio presentado. Ambos cuestionarios constan de preguntas sobre sus datos básicos (sexo, edad, estado civil, condición laboral, tiempo de servicio, etc.) y preguntas sobre las variables del estudio.

- Por favor, lea con paciencia cada una de ellas y tómesese el tiempo para responderlas (si desea abstenerse en responder puede realizarlo sin ningún problema, no causará ningún perjuicio).
- Lea cuidadosamente cada pregunta y **marque con una X** el casillero que mejor represente su respuesta.
- Ante alguna duda, puede consultar con el encuestador (la persona quien le entregó el cuestionario).

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZAL (OPS)

N°	Reflexiones	(V)	(F)
1.	Mi superior se preocupa porque entendamos bien nuestro trabajo		
2.	Generalmente, todos aportamos ideas para mejorar nuestro trabajo		
3.	La mayoría de los trabajos en esta área exigen razonamiento		
4.	En esta área se busca que cada cual tome decisiones de cómo realizar su propio trabajo		

CUESTIONARIO DE IDALBERTO CHIAVENATO DE DESEMPEÑO

LABORAL

1	2	3	4	5
Muy Bajo	Bajo	Moderado	Alto	Muy Alto

DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5
DESEMPEÑO DE LA FUNCION					
1. Termina su trabajo oportunamente (a tiempo).					
2. Cumple con las tareas que se le encomienda.					
3. Realiza un volumen adecuado de trabajo (atención de N° de pacientes por turno).					
4. No comete errores en el trabajo (mala praxis).					

Ficha: _____

Fecha: _____

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE
ENFERMERÍA EN ÁREA COVID-19. INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL
NIÑO, LIMA. 2022**

Datos sociodemográficos como sexo, edad, etc. (variables de control)

1. Sexo
2. Edad
3. Estado civil
4. Grado de instrucción adicional
5. Condición laboral
6. Tiempo de servicio
7. Entidades donde labora actualmente

Anexo 5: Carta de aprobación de la institución para la recolección de datos



*"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"*

San Borja, 21 de Diciembre del 2022

CARTA N° 000224-2022-DG-INSNSB

Lic.
MELISA MADELEINE OCHIANTE MINAYA
Investigadora Principal
Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja
Melimade13@gmail.com

Presente. -

ASUNTO : Autorización de Protocolo de Investigación PI-613-2021

REFERENCIA : Solicitud s/n 14/10/2021

De mi consideración:

Me dirijo a usted para expresarle un cordial saludo a nombre del Instituto Nacional de Salud del Niño- San Borja, con relación al documento de la referencia mediante el cual presenta el proyecto de investigación: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN ÁREA COVID-19. INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO, LIMA, 2022", solicitando la evaluación, aprobación y autorización del protocolo de investigación presentado.

Al respecto, mediante Informe N° 000760-2022-UDITD-INSNSB la Unidad de Desarrollo de Investigación, Tecnologías y Docencia, informa sobre la aprobación a nivel metodológico con el Informe Técnico N°088-2022-SUIIT-UDITD-INSN-SB y a nivel ético mediante Oficio N° 068-2022-CIEI-INSN-SAN BORJA, del proyecto de investigación en mención.

En ese sentido, esta Dirección autoriza la realización del trabajo de investigación, debiendo cumplir según lo dispuesto en la carta de compromiso firmada en su calidad de Investigadora Principal, informar el progreso del trabajo y remitir un informe final al momento de concluir el proyecto a la Sub Unidad de Investigación e Innovación Tecnológica de esta Institución.

Hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,

Firmado digitalmente por:
ELIZABETH ZULEMA TOMAS GONZALES
Directora General
Instituto Nacional de Salud del Niño – San Borja

Anexo 8: Informe del asesor de Turnitin

The screenshot shows a Turnitin submission report for a document titled "INFORME FINAL Hno. Ochante Minaya Melisa.docx". The document is from the Universidad Norbert Wiener, Escuela de Posgrado, and is a thesis titled "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE...". The report shows a similarity score of 14% with 11 exclusions. The sources of similarity are listed in the right-hand panel.

Resumen de fuentes

11 Exclusiones de similitud

14%
SIMILITUD GENERAL

Rank	Source	Similarity
1	repositorio.uwien... INTERNET	4%
2	repositorio.ucv.edu.pe INTERNET	2%
3	Universidad Viena el 2... TRABAJOS ENTREGADOS	2%
4	hdl.handle.net INTERNET	<1%
5	repositorio.unp.edu... INTERNET	<1%
6	uwien... el 2023-02-21 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
7	Chapilliquen Rodrígu... PUBLICACION	<1%
8	uwien... el 2023-02-16 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
9	uwien... el 2023-01-19 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%

0 Marcas de alerta

14% Similitud general

Detalles del documento

Compartir

Exportando...

Página 1 de 109