



Universidad
Norbert Wiener

Facultad de Ciencias de la Salud

**“Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de
enfermería de un hospital en la zona del Valle de los ríos Apurímac, Ene
y Mantaro, Cusco - 2022”**

Trabajo académico para optar el título de especialista en Cuidado
Enfermero en Emergencias y Desastres

Presentado por:

AUTORA: Trejo Ortiz, Mery

CÓDIGO ORCID: 0000-0002-5272-2107

ASESOR: MG. Montoro Valdivia, Marcos Antonio

CÓDIGO ORCID: 0000-0002-6982-7888

LIMA-PERÚ

2022

 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, ... **TREJO ORTIZ MERY DORA** egresado de la Facultad deCiencias de la Salud..... y Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... / Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "....."**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DE UN HOSPITAL EN LA ZONA DEL VALLE DE LOS RÍOS APURIMAC, ENE Y MANTARO, CUSCO - 2022**"Asesorado por el docente: Mg. Marcos Antonio Montoro Valdivia DNI ... 409542548 ORCID...<https://orcid.org/0000-0002-6982-7888>..... tiene un índice de similitud de (20) (veinte) % con código __oid:__ oid:14912:245358739 _____ 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

TREJO ORTIZ MERY DORA

DNI:46174529



Firma de autor 2

Nombres y apellidos del Egresado

DNI:

Firma

Mg. Marcos Antonio Montoro Valdivia

DNI:409542548

Lima, ...10...de...julio..... de.....2023.....

DEDICATORIA.

A todos aquellos que han sido una parte integral de mi camino académico y personal.

AGRADECIMIENTO

“Ustedes han sido siempre el motor que impulsa mis sueños y esperanzas, quienes estuvieron siempre a mi lado en los días y noches más difíciles durante mis horas de estudio. Siempre han sido mis mejores guías de vida”

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERIA DE UN HOSPITAL EN LA ZONA
DEL VALLE DE LOS RÍOS APURIMAC, ENE Y MANTARO, CUSCO
– 2022”**

Línea de investigación:

Salud y bienestar

ASESOR: MG. MONTORO VALDIVIA, MARCOS ANTONIO

CÓDIGO ORCID: 0000-0002-6982-7888

JURADO

Presidente: Dra. Susan Haydee Gonzales Saldaña

Secretario : Dra. Milagros Lizbeth Uturnco Vera

Vocal : Mg. Maria Angelica Fuentes Siles

ÍNDICE

Índice.....	ii
Resumen.....	iv
Abstract.....	v
1. EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema	4
1.2.1. Problema general.....	4
1.2.2. Problemas específicos.....	4
1.3. Objetivos de la investigación.....	4
1.3.1 Objetivo general.....	4
1.3.2 Objetivos específicos.....	5
1.4. Justificación de la investigación.....	5
1.4.1 Teórica.....	5
1.4.2 Metodológica	6
1.4.3 Práctica	6
1.5. Delimitaciones de la investigación	6
1.5.1 Temporal	6
1.5.2 Espacial.....	6
1.5.3 Población	6
2. MARCO TEÓRICO.....	7
2.1. Antecedentes.....	7
2.2. Bases teóricas.....	13
2.3. Formulación de hipótesis.....	25
2.3.1. Hipótesis general.....	25
2.3.2. Hipótesis específicas.....	25
3. METODOLOGÍA.....	27

3.1. Método de la investigación.....	27
3.2. Enfoque de la investigación.....	27
3.3. Tipo de investigación.....	27
3.4. Diseño de la investigación.....	27
3.5. Población, muestra y muestreo.....	28
3.6. Variables operacionalización.....	30
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	32
3.7.1. Técnica	32
3.7.2. Descripción de instrumentos.....	32
3.7.3. Validación.....	35
3.7.4. Confiabilidad.....	35
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	36
3.9. Aspectos éticos.....	37
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	38
4.1. Cronograma de actividades.....	38
4.2. Presupuesto.....	39
5. REFERENCIAS	40
6. ANEXOS.....	45
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	46
Anexo 2. Instrumentos	47
Anexo 3. Formato de consentimiento informado	52
Anexo 4. Informe de originalidad	54

Resumen

Clima organizacional Son las percepciones que comparten los miembros de la organización sobre el trabajo, el ambiente físico en el que se desarrolla, las relaciones humanas que lo rodean y los diversos conflictos interpersonales que afectan el trabajo en cuestión. El desempeño de los empleados va de la mano con sus actitudes y habilidades para alcanzar las metas organizacionales. El objetivo principal del estudio es, Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital en la zona del Vraem, Cusco - 2022

Esta investigación se aplica de manera cuantitativa, observacional, correlacional y transversal. La muestra demográfica y censal está conformada por enfermeras que laboran en un hospital en la zona del Vraem, Cusco - diciembre 2022 a enero 2023. Se aplicará una encuesta para la recolección de datos de ambas variables.

Para medir el clima organizacional se utilizará un cuestionario elaborado por la psicóloga Sonia Palma Carrillo (Lima, Perú). Es un instrumento diseñado en la técnica de Likert, que contiene un total de 50 ítems en la versión final. La fiabilidad alfa de Cron Bach es 0,973; Para evaluar el desempeño laboral se utilizará una herramienta utilizada y validada por Andrea Paola de Pastoro Guillén. Año: 2017. Consta de 28 ítems y tiene una fiabilidad alfa de Cron Bach de 0,929.

Palabras claves: clima organizacional, desempeño laboral, enfermería.

Abstract

Organizational climate These are the perceptions shared by the members of the organization about the work, the physical environment in which it takes place, the human relationships that surround it, and the various interpersonal conflicts that affect the work in question. The performance of employees goes hand in hand with their attitudes and abilities to achieve organizational goals. The main objective of the study is to determine the relationship between organizational climate and job performance of nursing professionals in a hospital in the Vraem area, Cusco - 2022.

This research is applied in a quantitative, observational, correlational and cross-sectional manner. The demographic and census sample is made up of nurses working in a hospital in the Vraem area, Cusco - December 2022 to January 2023. A survey will be applied to collect data on both variables.

To measure the organizational climate, a questionnaire developed by psychologist Sonia Palma Carrillo (Lima, Peru) was used. It is an instrument designed in the Likert technique, which contains a total of 50 items in the final version. The Cron Bach alpha reliability is 0.973; A tool used and validated by Andrea Paola de Pastoro Guillen was used to evaluate job performance. Year: 2017. It consists of 28 items and has a Cron Bach alpha reliability of 0.929.

Key words: organizational climate, work performance, nursing.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El análisis del ambiente institucional, en especial de las instituciones de salud, está influenciado por aspectos sociales, económicos y políticos que exigen cambios constantes para su desarrollo en la gestión del proceso salud enfermedad en el campo de la gestión asistencial (1)

El clima organizacional es el ambiente en el que los empleados realizan su trabajo y como el jefe tiene una mejor relación laboral que con sus subordinados, las relaciones entre los empleados de la organización, todos estos factores forman el llamado clima organizacional, el cual puede ser un vínculo o un obstáculo para el buen funcionamiento de toda la organización. (2)

En Perú. Según una encuesta realizada por Aptitas, 86.000 peruanos dijeron que estarían dispuestos a dejar su trabajo actual si tuvieran un mal ambiente laboral. Aunque, según la empresa, la cuestión más importante a la hora de aceptar un trabajo sigue siendo el tema del salario (27%), el 23% sitúa en segundo lugar el buen clima o ambiente laboral en su puesto de trabajo. Lo tercero que valoran los empleados (22%) es recibir todos los beneficios de un empleado formal; seguido de la oportunidad de crear una carrera (19%) e incentivos como la flexibilidad horaria (9%). Por lo tanto, el 81% de los empleados que respondieron la encuesta calificaron el clima como muy importante desde el punto de vista de su desempeño laboral, y el 19% afirmó que no afecta sus tareas laborales (3).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores son sumamente importantes para los propios trabajadores y sus familias, así como para la productividad, competitividad y sostenibilidad de las empresas y, por ende, de la economía global. En el mundo Según las estimaciones actuales, dos millones de hombres y mujeres mueren cada año por accidentes de trabajo, enfermedades profesionales o accidentes laborales (4).

El clima organizacional está influenciado por todas las variables, como la estructura, las políticas y la gestión, así como el plan de gestión, el personal y los procedimientos de nombramiento. El ausentismo y la rotación excesiva de empleados son signos de un ambiente de trabajo deficiente (5).

El clima organizacional es uno de los determinantes del proceso organizacional de gestión, cambio e innovación. Mantener un alto nivel de satisfacción laboral mejora el proceso, promueve el trabajo en equipo, mejora la calidad y calidez de la enfermería y la productividad y satisfacción del usuario (6).

El desempeño laboral es un tema clave en los centros de salud tanto privados como públicos, y los trabajadores de la salud trabajan constantemente en situaciones estresantes y estresantes. Las investigaciones han demostrado que el trabajo de los profesionales en la sensibilización sobre el ambiente de trabajo tiene consecuencias tanto positivas como negativas que afectan directamente el cuidado de los pacientes y sus familias (7).

El desempeño de los trabajadores de la salud se puede mejorar de las siguientes maneras: Un gerente objetivo e imparcial. Salarios aceptables y oportunos, incentivos económicos, permisos de educación continua, mejoras de infraestructura y condiciones de trabajo que reduzcan los riesgos laborales que afectan la productividad y la calidad del servicio. La disponibilidad, la capacidad, la capacidad de respuesta y la productividad de

este grupo se pueden mejorar rápida y significativamente con una serie de herramientas prácticas y rentables (8).

Los profesionales de enfermería se destacan por servir a la sociedad desarrollando las actitudes, habilidades y valores existentes que deben acompañar el trabajo a través de la práctica y el trabajo en el campo en el que se desempeñan. Hoy en día, las enfermeras trabajan en muchos campos, todos los cuales son muy importantes (9).

A nivel local/regional, el clima organizacional y el desempeño son centrales en el campo de la medicina, ya que se requiere atención de calidad para cada persona que necesita nuestros servicios (10).

En el departamento de Cusco, provincia la Convención, distrito Kimbiri se encuentra un hospital en la zona del Vraem. Se pudo observar la falta de un clima organizacional adecuado en los trabajadores. Los problemas organizacionales se ilustran entre colegas, jefes de recursos humanos y algunas autoridades. La infraestructura de la institución no ayuda para ejecutar turnos de 12 horas y guardias nocturnas. Como resultado, están expuestos a diversas situaciones que pueden afectar directa e indirectamente su vida ocupacional y su vida familiar. Por ello con todo lo señalado es necesario hacer una investigación como la presente, se ha planteado como problema general. ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital en la zona del Vraem, Cusco – 2022?

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital en la zona del Vraem, Cusco – 2022?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la realización personal y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital en la zona del Vraem, Cusco – 2022?

¿Cuál es la relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital en la zona del Vraem, Cusco – 2022?

¿Cuál es la relación entre la supervisión y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital en la zona del Vraem, Cusco – 2022?

¿Cuál es la relación entre la comunicación y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital en la zona del Vraem, Cusco – 2022?

¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital en la zona del Vraem, Cusco – 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital en la zona del Vraem, Cusco – 2022

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre la realización personal y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital en la zona del Vraem, Cusco – 2022

Determinar la relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital en la zona del Vraem, Cusco – 2022

Determinar la relación entre la supervisión y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital en la zona del Vraem, Cusco – 2022

Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital en la zona del Vraem, Cusco – 2022

Determinar la relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital en la zona del Vraem, Cusco – 2022

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Este estudio servirá de base para otros estudios. De igual manera aportará para las investigaciones a futuro en base a teorías existentes. Para lo cual se utilizó dos instrumentos para medir clima organizacional y desempeño laboral.

1.4.2. Metodológica

Desde el punto de vista metodológico, nuestra investigación que es aplicada y de enfoque cuantitativo utilizará los métodos clásicos del conocimiento científico para abordar una problemática emergente y encontrar respuestas a las grandes preguntas que se plantean sobre la clima organizacional y desempeño laboral.

1.4.3. Práctica

La finalidad de esta investigación se considera de suma importancia para el crecimiento personal y desarrollo de los profesionales de enfermería por ende el desempeño laboral para así brindar un servicio de calidad y calidez a la sociedad por estar directamente relacionado con la responsabilidad que tienen las instituciones hospitalarias de ofrecer y ejercer un adecuado clima organizacional a sus empleados con horarios y actividades justas, dignas y reglamentadas para así lograr el tan ansiado clima organizacional saludable.

1.5. Delimitaciones de la investigación.

1.5.1. Temporal

El periodo que comprende el estudio es de corte transversal, de diciembre a enero de 2023.

1.5.2. Espacial

El estudio se realizará en un hospital ubicado en la región del Vraem, en el distrito de Kimbiri, provincia de La Convención y departamento de Cusco – Perú.

1.5.3. Población

Está constituido por 60 profesionales de enfermería que laboran en el hospital en su calidad de nombrados como contratado.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A nivel internacional:

Mero (11), Ecuador, en 2021. realizó un estudio con el objetivo de *“analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los empleados que laboran en una clínica que brinda servicios de salud al IESS del cantón Durán”*. Realizó el estudio con un enfoque cuantitativo y correlacional. Su muestra estuvo compuesta por 72 personas, a quienes les aplicó una encuesta con dos cuestionarios de diferentes dimensiones. Los principales resultados fueron falta de valores, bajo desarrollo profesional y falta de infraestructura para la variable clima organizacional, pero la falta de conocimientos y habilidades en las tareas asignadas condujo a ciertos resultados laborales. Encontró que existe una correlación positiva moderada y significativa entre la variable desempeño y el clima organizacional

Ortiz (12), Ecuador en 2021, realizó un estudio con el objetivo de *“examinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los empleados que laboran en el campo del derecho social y administrativo de la Universidad de Loja en el periodo 2020-2021”*. La metodología utilizada fue un estudio prospectivo, transversal, correlacional y cuantitativo. Su muestra estuvo compuesta por 150 empleados. Se utilizaron dos cuestionarios, uno de evaluación del clima organizacional y otro de evaluación del

desempeño laboral, utilizando la metodología de la Escala de Clima Laboral desarrollada por Likert para el clima. Se investigó "CL-SPC". Este cuestionario consta de 50 ítems divididos en 5 dimensiones; Desempeño laboral Para el análisis se utilizó el cuestionario de desempeño laboral, que consta de 28 ítems divididos en dimensiones; Se encontró que el clima organizacional se correlaciona positivamente con el desempeño laboral.

López (13), Guayaquil en 2021 realizó el estudio Clima Organizacional y Desempeño Laboral: su objetivo fue “*analizar las relaciones entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil*”. Su estudio fue un diseño transversal correlacional y evaluó a 51 personas. A quién se aplicó el cuestionario. El autor concluyó que el clima organizacional tiene una relación positiva con el desempeño laboral con un puntaje Rho de Spearman de 0,581 y un nivel de significación de 0,000, que comprende cuánto un gerente desarrolla e implementa estrategias relacionadas con la comunicación, la motivación, el liderazgo y el trabajo en equipo. , mejora las condiciones del ambiente de trabajo, ve sus efectos en los resultados laborales de los empleados. Por otro lado, es importante que el gerente defina el nivel de comunicación dominante en la organización, porque fortaleciéndolo mejora significativamente el desempeño de los socios, según los resultados.

Pino et al. (14), Tungurahua-Ecuador en 2020, desarrolló un estudio con el objetivo de *“analizar el efecto del clima organizacional en el desempeño de los empleados del hospital tipo B de la parroquia de Huambaló, provincia de Tungurahua, 2020”*. Desarrollaron estudios cuantitativos, empíricos junto con estudios analíticos, descriptivos y correlacionales. La muestra estuvo conformada por 30 socios a quienes se les aplicó una encuesta consistente en un cuestionario de escala tipo Likert. El resultado fue que el 17% de los participantes dijo que a veces existe una comunicación interpersonal ideal en un grupo de trabajo y un 10% muy pocas veces. Se observó similitud en la selección de algunas respuestas, cuyos porcentajes fueron iguales tanto para la variable clima organizacional como para la variable desempeño laboral, indicando que 3 encuestados reportaron que su ambiente laboral les permite desempeñarse bastante bien casi todo el tiempo, en comparación al 7% de los encuestados. informó que esto sucede a veces. En cuanto al nivel de producción según lineamientos hospitalarios, el 3% indicó que casi siempre lo sigue y el 7% a veces. En conclusión, fue posible asegurar una conexión directa entre el ambiente de la organización y los resultados del trabajo de los socios.

Santamaría (15), Quito, en 2020, Realizo un estudio con el objetivo de *“analizar la relación entre clima organizacional y desempeño en Datapro S.A.”* La investigación la realizo con un enfoque combinado cuantitativo-cualitativo, tuvo un diseño no experimental, transicional, descriptivo, explicativo y correlacional. Su muestra incluyó 106 empleados. Lo que se aplicó al cuestionario realizado con pruebas de validez y confiabilidad conformado

por 32 preguntas Los hallazgos estadísticos descriptivos e inferenciales más importantes describieron y explicaron cómo el clima organizacional y sus dimensiones incidieron en el desempeño de Datapro S.A. concluyeron que existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, con un resultado estadístico Pearson R de 0.978 a un nivel de significación de 0.000, lo que permite mencionar que el clima interno de una organización es fundamental para mejorar el desempeño laboral.

A nivel nacional:

Fanzo (16), Lambayeque en. 2021 realizó un estudio con el objetivo principal de *“determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores en la Red de Salud de Lambayeque”*. realizó un estudio no experimental correlacional con una muestra de 65 socios a los que se les aplicó un cuestionario de 40 ítems. El principal resultado fue que reflejaban el nivel existente de la relación. Luego del análisis, interpretación y discusión de los resultados, se concluyó que es necesario fortalecer el clima organizacional y el nivel de eficiencia laboral de la Red de Salud de Lambayeque.

Heredia (17), en 2020, realizó un estudio para *“analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en trabajadores de la salud de ginecología y obstetricia del Hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia de Huanta”*. diseño no experimental A nivel de correlación transversal su muestra estuvo conformada por 78

trabajadores de la salud a quienes se les aplicó el Cuestionario de Clima Organizacional y Desempeño Laboral, cuyos resultados fueron presentados en tablas y en formato de texto. Se concluyó que existe una dependencia significativa para confirmar lo anterior: El clima organizacional depende significativamente del desempeño de Ginecología y Obstetricia en el Hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia de Huanta, y el coeficiente de correlación de Spearman Rho fue de 0.712, indicando una alta dependencia. para ambas variables.

Cabrera (18), Huancavelica, en 2019 hizo un trabajo con el objetivo principal de *“establecer una relación entre el clima organizacional y la eficiencia de los empleados en el Hospital de Huariaca”*. En su investigación utilizó un diseño descriptivo - correlacional, transversal, enfoque cuantitativo, su muestra censal estuvo conformada por 130 empleados del Hospital de Huariaca, a quienes se les administró cuestionarios. Los resultados fueron: 5,38% (59 colaboradores) expresaron un clima organizacional promedio favorable y 61,5 % (80 colaboradores) un resultado laboral promedio. Se encontró que el clima organizacional está significativamente relacionado con el desempeño de los empleados en el Hospital de Huariaca.

Quispe (19), Cusco, en 2018 ejecutó estudio que tuvo como objetivo *“determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño de las enfermeras del Hospital Antonio Lorena Cusco”*. Realizó un estudio descriptivo, correlacional, transversal. Su muestra estuvo conformada por 160 enfermeras a quienes se les aplicó una encuesta y

cuestionario desarrollado y validado por el MINSA para la variable clima organizacional y calificaciones de expertos para la variable desempeño laboral. La principal observación fue que el 65,6% informó que había mejorado en el parámetro, mientras que el 61,9% tenía un desempeño laboral regular en el desempeño laboral variable. Se concluyó que el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño del personal de enfermería.

Aguilar (20), Huaraz, en 2018 presentó un estudio diseñado para “*determinar el impacto del clima organizacional en el desempeño del personal de apoyo del Centro de Salud Palmira Huaraz*”. Realizó un diseño transversal cuantitativo, correlacional, no experimental. la muestra fue de 5. Los cuales encuestó. de los resultados de los cuales admito que el 13,3% opina que el clima organizacional siempre afecta el desempeño, el 15,6% manifestó que el clima organizacional a veces afecta el desempeño laboral, el 20,0%. Afirmó que el ambiente de una organización casi siempre afecta la eficiencia y productividad del trabajo. trabajadores de la salud, Centro de Salud de Palmira, Huaraz.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima organizacional.

Sandoval, define a clima laboral como “El ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación,

motivación y recompensas, todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos.” (21).

Chiavenato, menciona que el Clima Organizacional como el ambiente del trabajador, una cualidad o propiedad del entorno organizacional que observan o experimentan sus integrantes y que influyen en su conducta. (22)

Por otro lado, Palma, afirma que el Clima Organizacional es admitido por el empleado que su ambiente de trabajo, se preocupan por el desarrollo personal y profesional, y debe tener participación en el trabajo diario que realiza, y debe estar bajo supervisión, y comunicación entre los miembros de la organización, no deben faltar los grados superiores, y las mejores condiciones donde trabajan los trabajadores. (23).

Así mismo García y Zapata, definieron que el clima organizacional es el conjunto de cualidades, atributos o características relativamente permanentes de un determinado ambiente de trabajo, que son percibidas, apreciadas o comprobadas por las personas que integran la organización, experimentan e influyen en su comportamiento (24)

Teoría del Clima Organizacional según Likert.

Determina que la conducta asumido por los trabajadores dependen directamente del comportamiento de los directivos de una organización que los trabajadores mismos sienten. por ello se afirma que la respuesta está establecida por la percepción. Para este autor hay factores que influyen en clima organizacional que están ligados a la tecnología y la

infraestructura, la postura jerárquica que desempeña el individuo que ocupa dentro de una organización y la remuneración salarial que percibe. las actitudes y el nivel de comportamiento de los superiores y trabajadores (25)

Likert determina tres tipos de variables explican las características innatas de una organización que contribuyen a la percepción individual del clima por lo tanto son.

1.variables causales. Definida como variables independientes las cuales están dirigidas a la evolución de una organización y alcanza resultados comprende la estructura como las reglas, competencias y postura. (25)

2.variables intermedias. Las cuales están encaminados a evaluar el estado interno de una empresa plasmados como la motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones estas variables son de suma importancia ya que reflejan la evaluación continua de una organización. (25)

3.variables finales. Es el resultado de las variables causales e intermedia, están establecidos a obtener los resultados de una organización tales como productividad, ganancia, perdida que lo constituyen una organización. (25)

Tipos de Clima Organizacional

Clima Tipo Autoritario. Este clima laboral se refiere a la parte administrativa el cual no muestra confianza entre el trabajador y el superior. La mayor parte de las decisiones lo determinan las personas que tienen el cargo más alto de organización. Los trabajadores

desempeñan sus labores con miedo, castigos y amenazas. la comunicación entre la jefatura y sus colaboradores, solo existe una comunicación de instrucciones específicas. (18)

Clima Tipo Autoritario - Autoritarismo paternalista. Este tipo de Clima es aquel que la parte administrativa tiene una confianza tolerante con sus trabajadores. Las decisiones se toman justo en la cima del conflicto, pero otras mucho antes. Usan los castigos para motivar a los trabajadores, la jefatura se involucra en su necesidad social de sus trabajadores a la vez dan la imagen de trabajar dentro de un ambiente estructurado (18)

Clima Tipo Participativo – Consultivo. La jefatura que se desempeña dentro de un clima contribuido tiene fe en sus trabajadores. Las decisiones se escogen en la cima del conflicto, a la vez se acepta que los trabajadores puedan tomar decisiones. Lo cual genera un lugar muy dinámico en él. ya que la conducción es alcanzar objetivos y metas (18)

Clima Tipo Participativo – participación en grupo. El director tiene total confianza en sus trabajadores. Las decisiones se toman entre los miembros del grupo y todos los niveles de la organización. La expansión no se hace solamente de manera ascendente o descendente, es decir que se busca que sea más cercana. Los trabajadores se encuentran más motivados por la participación, asignación de objetivos, por el rendimiento de estos. de tal manera se evidencia un vínculo de amistad entre los superiores y los trabadores, todos los empleados y todos los colaboradores de dirección forman parte del grupo de la organización (18)

Para los profesores Lewin y Singer, nueve dimensiones que repercuten en la generación del clima organizacional. Estas son: (26)

1. Estructura. Esta dimensión engloba todo lo referente a las reglas, procedimientos y niveles jerárquicos dentro de una organización. La estructura de una empresa puede condicionar la percepción que los colaboradores tienen sobre su centro de trabajo. (26)

2. Responsabilidad. esta dimensión se refiere al nivel de autonomía que tienen los trabajadores para la realización de sus labores. En este aspecto es importante valorar el tipo de supervisión que se realiza, los desafíos propios de la actividad y el compromiso hacia los resultados. (26)

3. Recompensa. Consiste en la percepción que tienen los trabajadores sobre la recompensa que reciben en base al esfuerzo realizado. Conlleva no sólo el establecimiento de un salario justo, sino de incentivos adicionales (no necesariamente monetarios) que motiven al trabajador a realizar un mejor desempeño. (26)

4. Desafío. Este aspecto se enfoca en el control de los trabajadores sobre el proceso de producción, sean bienes o servicios, y de los riesgos asumidos para la consecución de los objetivos propuestos. Se trata de un factor muy importante en la medida que contribuye a generar un clima saludable de competitividad. (26)

5. Relaciones. El respeto, la colaboración y el buen trato son aspectos determinantes en esta dimensión en la medida que influyen en la productividad y en la generación de un ambiente grato de trabajo. (26)

6.Cooperación.Aunque guarda similitudes con la dimensión anterior, la 'cooperación' se enfoca principalmente en el apoyo oportuno y la existencia de un sentimiento de equipo que contribuya al logro de objetivos grupales. (26)

7.Estándares. Se refiere a la percepción de los trabajadores sobre los parámetros establecidos por la empresa en torno a los niveles de rendimiento. En cuanto las exigencias sean razonables y coherentes, los colaboradores percibirán que existe justicia y equidad. (26)

8. Conflictos. La forma en la que los superiores enfrentan los problemas y manejan las discrepancias influye en la opinión generalizada que tienen los trabajadores sobre el manejo de conflictos dentro de la empresa. (26)

9.Identidad. Esta última dimensión evoca el sentimiento de pertenencia hacia la organización. Este factor indica qué tan involucrados están los trabajadores con los objetivos de la empresa y qué tan orgullosos se sienten de formar parte de esta. (26)

La importancia de clima organizacional.

El clima organizacional refleja cómo se sienten los empleados de la empresa: si están estresados, satisfechos, frustrados, enfadados, etc. También permite identificar las causas de aquello que sienten, de modo que se pueden identificar áreas de mejora que permiten crear un ambiente laboral positivo. Un buen clima organizacional, en el que los trabajadores se

sientan satisfechos y realizados, dará como resultado una plantilla más cohesionada, motivada y productiva, así como una mayor retención del talento. (27)

Palma, diseñó un instrumento con la técnica de Likert el cual constó de 50 ítems el principal objetivo fue examinar la variable clima laboral definida operacionalmente como la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en oficio a aspectos vinculados como posibilidades de realización individual, participación con la tarea asignada, inspección que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea. Las cinco dimensiones que se determinaron fueron las siguientes. (28)

Dimensiones de la variable

Realización personal.

Apreciación del empleado sobre el potencial del ambiente del trabajo para promover el crecimiento personal y profesional de acuerdo con la misión. Ejemplo: Hay oportunidades de crecimiento en las organizaciones y las actividades en las que trabaja que le permiten aprender y crecer. (29)

Involucramiento laboral.

Según Palma, es la identificación de los valores organizacionales y convenio para el cumplimiento y progreso de la organización, de una persona “quiere” tomar parte

en las actividades de la empresa para la cual trabajan (29)

Supervisión.

Valorar la función e importancia de los supervisores en el desempeño laboral como una relación de apoyo y orientación a las tareas que corresponden a su desempeño diario, por ejemplo, el supervisor contribuye a superar los obstáculos que se presenten y evaluar el trabajo realizado, lo que ayuda a la mejora y por ende al éxito. (29)

Comunicación.

Palma, La comunicación es un proceso mediante el cual los individuos interactúan entre sí, a través de símbolos que representan información, ideas, actitudes y emociones con el fin de influirse mutuamente; Teóricamente, la comunicación es una actividad vital de la vida de la organización, es la “tela tejida entre los elementos de la organización y le da a la organización sus características esenciales (29)

Condiciones laborales.

Palma, menciona que Mejorar las condiciones de trabajo de las personas significa reducir los riesgos en las empresas, pero pensar en el comportamiento humano también genera prácticas más seguras que conducen a una mejor calidad de vida en el lugar de trabajo. Tanto condiciones seguras como oportunidades de desarrollo para los empleados. (29)

2.2.2. Desempeño laboral

Para Robines el desempeño laboral es la capacidad de los trabajadores para lograr las metas, objetivos de la organización que permitan la satisfacción del cliente en el momento y tiempo determinado. (30)

Según Chiavenato, desempeño laboral es el comportamiento de los empleados en la búsqueda de objetivos establecidos con el fin de lograr objetivos a través de desarrollar estrategias, logrando con ello el desempeño de las competencias que posee cada colaborador (31)

De acuerdo a Chagua. tiene una serie de características personales, que incluyen: competencias, habilidades, necesidades y características, etc., que interactúan con la naturaleza del trabajo y la organización para producir un comportamiento que afecta el resultado. sin embargo, las organizaciones consideran otros factores importantes, como las percepciones de los empleados sobre la equidad, las actitudes y las opiniones sobre su trabajo, ya que puede ser difícil determinar cómo mejorar si solo se considera el desempeño de los empleados. (32)

Drucker. Analizó el concepto de desempeño laboral, sugiere que creen una nueva definición del término, desarrollen Las métricas de innovación y el rendimiento deben definirse sin términos financiero. (33)

Modelo teoría de Campbell.

El modelo de Campbell surge de la necesidad de medir el desempeño de manera integral, se considera como uno de los pilares teóricos para evaluar el desempeño laboral es

un trabajo multidimensional, el objetivo del mismo es tener componentes clave para medir el desempeño y de esta manera para ayudar a formar estrategias para lograr metas, sus elementos describen la estructura latente de desempeño en todos los trabajos. (34)

Actualización funcional.

Desempeño Grupal. Es un grupo de personas que se comunican entre sí. regularmente por un tiempo. Los grupos se pueden analizar en condiciones que funcionan de la misma manera que la organización que pertenecen: Este será también el resultado de la unión de una amplia gama de componentes: productos, procesos y sistema de trabajo, la forma en que se ejerce el liderazgo, la calidad y la cantidad de tecnología puesta en servicio para el grupo de empleados El análisis, entre otros factores, permitirá Aprovechar los talentos de los miembros del equipo. (35)

Desempeño individual. El rendimiento personal no es solo el mejor importante porque garantiza a otros, pero más complicado, porque los factores individuales involucrados, que varían de persona a persona. los Todos son vistos desde diferentes ángulos, especialmente conceptos relacionados con la forma en que actúan o se desempeñan en organización. (35)

Factores que influyen en el desempeño laboral

El ambiente de trabajo: Indica las condiciones ofrecidas a los miembros en el dominio Agradable, descrito por las condiciones apropiadas, el comportamiento de los componentes Como lo demuestra el desempeño del día a día y la promoción dentro de la organización. Días laborables con el fin de garantizar la adecuación entre el trabajo personal y el entorno laboral. Trabajo, es decir, el empleado tiene las condiciones mínimas necesarias. (35)

El salario: En la medida en que los trabajadores tienen derecho a una indemnización Es proporcionado por su trabajo y desempeño solo para satisfacer la necesidad. Esfuerzo individual, global, en proceso de implementación, motivar a Trabaja, porque se da cuenta de que obtiene lo que obtiene directamente de él. Darse cuenta de su potencial dentro de la organización. (36)

Incentivos y motivación dentro de la organización: Esta reunión de votantes Incorporar incentivos a los empleados para que se sientan animados Trabaja de manera más efectiva, eficiente y conveniente porque ellos lo saben. Cuando lo intenten, también obtendrán una actualización que paga por el esfuerzo. (36)

Según Flores. las características del desempeño laboral

Adaptabilidad. se refiere a poder mantener la efectividad en diferentes ambientes y con diferentes asignaciones, responsabilidades y personas en una organización. (37)

La comunicación. se refiere a la capacidad de expresar las ideas de manera efectiva ya sea en grupo como también individualmente, de acuerdo al lenguaje o terminología a las necesidades del receptor utilizando una gran gramática y estructura. (37)

iniciativa: Se refiere a la intención de poder influir en los acontecimientos que se producen para poder lograr los objetivos, es decir poder provocar o crear situaciones en lugar de aceptar lo que y se establece en el entorno. (37)

Conocimientos Se refiere al nivel alcanzado de conocimientos técnicos o profesionales en áreas de trabajo relacionadas con las que las funciones que las personas realizan en las organizaciones. (37)

Importancia del desempeño laboral.

Según Castillo. Manifiesta que es una capacidad vital tanto para el integrante como para la organización. Un individuo satisface su necesidad de conocer la valoración que la organización tiene de su trabajo, ya que la evaluación de ejecución permite identificar los resultados concebibles de la partida y la sustitución a mediano plazo, así como alentar la prueba distintiva de las cualidades deseables y molestos que influyen en la ejecución de cada cargo (38)

Dimensiones de la variable 2

Motivación. Se define motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo (39)

Responsabilidad. Un modelo a partir de la cual construir un archivo. un nuevo significado que tienen o deberían tener Una organización o empresa con su entorno externo y Como parte de la investigación y el desarrollo. permanente; Implica la ética de los valores y principios Se refiere al respeto del personal, el proceso Los técnicos influyen en el entorno, escuchan Consulta con las partes interesadas

para la transparencia. Puede crear identidad y confianza con la sociedad y los demás, se manifiesta en la realidad y comportamiento. (18)

Liderazgo y Trabajo en Equipo. "El liderazgo tiene un proceso" Participación, influencia y poder Interferir con el grupo para lograr los objetivos. Debe tener en cuenta: las relaciones de trabajo y la consistencia, Ayuda y comunicación. (18)

Formación y Desarrollo Personal. Es promoción Formación dentro o fuera de la empresa Beneficioso tanto para el empleador como para el empleado. Te sentirás orgulloso de tus logros y mejorarás. Su autoestima y satisfacción laboral y puede calificar para ello (18)

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital en la zona del Vraem, Cusco - 2022

Ho: No Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital en la zona del Vraem, Cusco - 2022

2.3.2. Hipótesis específicas.

Hipótesis específica 1

Hi. Existe relación entre la realización personal y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital en la zona del Vraem, Cusco - 2022

Ho. No existe relación entre la realización personal y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital en la zona del Vraem, Cusco - 2022

Hipótesis específica 2

Hi. Existe relación entre la relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral del profesional de un hospital en la zona del Vraem, Cusco - 2022

Ho. No existe relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital en la zona del Vraem, Cusco – 2022.

Hipótesis específica 3

Hi. Existe relación entre la relación entre la supervisión y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital en la zona del Vraem, Cusco – 2022.

Ho. No existe relación entre la supervisión y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital en la zona del Vraem, Cusco – 2022.

Hipótesis específica 4

Hi. Existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital en la zona del Vraem, Cusco – 2022.

Ho. No existe relación la comunicación y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital en la zona del Vraem, Cusco – 2022.

Hipótesis específica 5

Hi. Existe relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral del profesional de un hospital en la zona del Vraem, Cusco – 2022.

Ho. No existe relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral del profesional de un hospital en la zona del Vraem, Cuco – 2022.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

En la siguiente investigación se usará el método hipotético deductivo, porque se usarán hipótesis que van a ser probados, ya que la esencia del método consiste en hacer uso de la verdad o falsedad de la hipótesis que ponemos a prueba. y sostiene que la hipótesis se admite o se rechaza según sea el resultado. (40)

3.2. Enfoque de la investigación

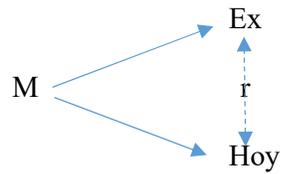
La siguiente investigación tiene un enfoque cuantitativo, porque está basada en recolección de datos, para luego hacer la demostración de la hipótesis sustentado en la cuantificación, para que los resultados sean más confiables a través del análisis estadístico (41).

3.3. Tipo de investigación.

El estudio es de tipo investigación aplicada porque se utilizó instrumentos para recolectar datos y comprobar hipótesis de estudio.

3.4. Diseño de la investigación

El presente estudio será observacional, descriptivo, de nivel o alcance correlacional, este último, se fundamenta en la búsqueda de la correlación entre las variables que se están estudiando, de corte transversal, ya que se realizará en un tiempo y contexto determinado, de no experimental. ya que no se manipulará ninguna variable (42).



Donde:

M: Muestra

O: Observación

x: Clima organizacional

y. Desempeño laboral

r: relación de variable

3.5. Población, muestra y muestreo

Población

La población estará constituida por los enfermeros que laboran bajo un contrato en cualquier modalidad de un hospital en la zona del Vraem, Cusco, durante el periodo de diciembre 2022 a enero de 2023.

Muestra

Debido a que la población es accesible se considerará a toda la población de estudio (muestra censal) que son en total 60 enfermeros.

Muestreo

La técnica de muestreo para obtención de la muestra será censal por tratarse del estudio de toda la población como muestra.

Criterios de selección**Criterios de inclusión**

- Enfermeros contratados bajo cualquier modalidad que trabajen de un hospital en la zona del Vraem, Cusco, durante el periodo de diciembre 2022 a enero de 2023.
- Enfermeros que se encuentren dispuestos a participar del estudio previa suscripción del consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Enfermeros que se encuentren rotando o en prácticas profesionales e internas en un hospital del Vraem - de diciembre de 2022 a enero 2023.
- Enfermeros que no se encuentren dispuestos a participar del estudio.
- Enfermeros muy cansados y somnolientos pos-guardia.

3.6. Variables y operacionalización.

V1: Clima Organizacional. (CO)

V2: Desempeño Laboral. (DL)

3.6.1. Variable Clima organizacional.

Tabla 1. Variables y operacionalización.

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
V1 Clima organizacional.	Palma, afirma que el Clima Organizacional es admitido por el empleado que su ambiente de trabajo, se preocupan por el desarrollo personal y profesional, y debe tener participación en el trabajo diario que realiza, y debe estar bajo supervisión, y comunicación entre los miembros de la organización, no deben faltar los grados superiores, y las mejores condiciones donde trabajan los trabajadores. (23)	García y Zapata, definieron que el clima organizacional es el conjunto de cualidades, atributos o características relativamente permanentes de un determinado ambiente de trabajo, que son percibidas, apreciadas o comprobadas por las personas que integran la organización, experimentan e influyen en su comportamiento (24)	1) Realización personal.	Muy favorable favorable Medianamente favorable desfavorable Muy desfavorable	Ordinal	5) Todo o siempre 4) Mucho 3) Regular 2) Poco 1) Ninguna o Nunca
			2) Involucramiento laboral.	Muy favorable favorable Medianamente favorable desfavorable Muy desfavorable	Ordinal	5) Todo o siempre 4) Mucho 3) Regular 2) Poco 1) Ninguna o Nunca
			3) Supervisión.	Muy favorable favorable Medianamente favorable desfavorable Muy desfavorable	Ordinal	5) Todo o siempre 4) Mucho 3) Regular 2) Poco 1) Ninguna o Nunca
			4) Comunicación.	Muy favorable favorable Medianamente favorable desfavorable Muy desfavorable	Ordinal	5) Todo o siempre 4) Mucho 3) Regular 2) Poco 1) Ninguna o Nunca
			5) Condiciones laborales	Muy favorable Favorable Medianamente favorable desfavorable Muy desfavorable	Ordinal	5) Todo o siempre 4) Mucho 3) Regular 2) Poco 1) Ninguna o Nunca

3.6.2. Variable Desempeño Laboral (DL)

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
V2 Desempeño laboral.	Para Robbins el desempeño laboral es la capacidad de los trabajadores para lograr las metas, objetivos de la organización que permitan la satisfacción del cliente en el momento y tiempo determinado. (30)	Según Chiavenato, desempeño laboral es el comportamiento de los empleados en la búsqueda de objetivos establecidos con el fin de lograr objetivos a través de desarrollar estrategias, logrando con ello el desempeño de las competencias que posee cada colaborador (31)	1.Motivación.	Bajo 0 a 28puntos Promedio29a56puntos Alto 57 a 84puntos	Ordinal	3) Siempre 2)Frecuentemente 1) A Veces 0) Nunca
			2.Responsabilidad.	Bajo 0 a 28puntos Promedio29a56puntos Alto 57 a 84puntos	Ordinal	3) Siempre 2) Frecuentemente 1) A Veces 0) Nunca
			3.Liderazgo y trabajo en equipo.	Bajo 0 a 28puntos Promedio29a56puntos Alto 57 a 84puntos	Ordinal	3) Siempre 2) Frecuentemente 1) A Veces 0) Nunca
			4.Formación y desarrollo personal.	Bajo 0 a 28puntos Promedio29a56puntos Alto 57 a 84puntos	Ordinal	3) Siempre 2) Frecuentemente 1) A Veces 0) Nunca

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.7.1. Técnica.

Métodos utilizados en este estudio fue la recogida de datos son encuestas que nos permiten Recoger datos como conocimientos, ideas y opiniones. grupos; aspectos que analizan para determinar Características de la persona que inicia o establece la relación descripción del tema, lugar y situación o hecho.

3.7.2. Descripción de instrumentos.

a. Instrumento de la variable 1: Cuestionario de clima organizacional (CO)

Cuestionario de percepción de clima organizacional de Sonia Palma (Palma, S., 2004).

Ficha Técnica

Nombre de la escala: Clima laboral CL-SPC

Autora: Sonia Palma Carrillo.

Año: 2004

Administración: Individual o Colectiva.

Duración: 15 a 30 minutos aproximadamente.

Aplicación: Trabajadores con dependencia laboral.

Procedencia: Lima - Perú

Significación: Medir el nivel de percepción global del ambiente laboral y específica con relación a la Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones laborales.

Descripción:

La Escala CL-SPC fue diseñada y elaborada por la Psicóloga Sonia Palma Carrillo como parte de sus actividades de profesora investigadora en la Facultad de Psicología de la Universidad Ricardo Palma (Lima, Perú). Se trata de un instrumento diseñado con la técnica de Likert de 1 (Ninguna) a 5 (Siempre), comprendiendo en su versión final un total de 50 ítems que exploran la variable Clima Laboral definida operacionalmente como la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que faciliten su tarea.

Instrumento de la variable 2: Cuestionario de desempeño laboral. (DL)

Ficha Técnica

Nombre de la escala: Cuestionario de Desempeño Laboral.

Autora: Utilizado y validado por Andrea Paola, Pastor Guillén.

Año: 2017

Administración: Individual o Colectiva.

Duración: 10 a 15 minutos aproximadamente.

Aplicación: Trabajadores con dependencia laboral.

Procedencia: Lima – Perú

Significación: Medir el nivel de percepción del desempeño laboral con relación a la Motivación, Responsabilidad, Liderazgo y trabajo en equipo y Formación y desarrollo personal.

Descripción

Esta escala está compuesta por 28 ítems, lo cual mide el desempeño laboral. La información que ofrece el cuestionario queda contenida en 4 dimensiones: Motivación, Responsabilidad, Liderazgo y trabajo en equipo y Formación y desarrollo personal. Además, sus respuestas consideran 4 alternativas de tipo Likert de 0 (Nunca) a 3 (Siempre)

3.7.3. Validación

Cuestionario de clima organizacional (CO)

La validación se realizó a través del juicio de expertos, conocedores del tema, conformado por 5 docentes de la Universidad Nacional Herminio Valdizán con grado de magíster. Obtuvo un V de Aiken 0.90 a nivel general. Se concluye que el procedimiento del análisis de concordancia utilizando el estadístico V de Aiken; confirman la validez de contenido de manera significativa.

Cuestionario de desempeño laboral. (DL)

La validación se realizó a través del juicio de expertos, conocedores del tema, conformado por 5 docentes de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán con grado de magíster. Obtuvo

un V de Aiken 0.90 a nivel general. Se concluye que el procedimiento del análisis de concordancia utilizando el estadístico V de Aiken; confirman la validez de contenido de manera significativa.

3.7.4. Confiabilidad

Cuestionario de clima organizacional (CO)

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cron Bach	N de elementos
0,973	50

Confiabilidad del instrumento: Se ha analizado la confiabilidad con 50 ítems y 130 sujetos, de los cuales se ha obtenido lo siguiente: La confiabilidad es 0.973; según Sierra Bravo, 2001 es considerado como Muy Fuerte, y según Ruiz Bolívar y Pallella y Martins es Muy Alta; por lo tanto, el instrumento es aceptable para aplicabilidad a la muestra objetivo.

Cuestionario de desempeño laboral. (DL)

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,929	28

Confiabilidad del instrumento Se ha analizado la confiabilidad con 28 ítems y 130 sujetos, de los cuales se ha obtenido lo siguiente: La confiabilidad es 0.929; según Sierra Bravo,

2001 es considerado como Muy Fuerte, y según Ruiz Bolívar y Pallella y Martins es Muy Alta; por lo tanto, el instrumento es aceptable para aplicabilidad a la muestra objetivo.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.

Autorización y coordinación previa para la recolección de datos

Se cumplirá con las diligencias de autorización con las autoridades del Hospital II E San Juan de Kimbiri y se coordinará con las enfermeras para fijar el día en que se llevará a cabo las encuestas.

Aplicación del instrumento de recolección de datos

Se realizó en el mes de agosto y septiembre del presente año, se tomó y efectivizó los días en los que ellas estén menos atareadas; la encuesta se realizará a cada enfermera, se le explicará el objetivo del estudio para lo cual firmarán el consentimiento informado para participar en dicha investigación, se tomará unos 20 a 25 minutos y al terminar el estudio de campo, se empezará a revisar cada una de las encuestas realizadas para poder verificar su contenido y codificación respectiva.

Plan de análisis

Los datos recolectados se vaciarán en una base de datos en Excel y luego toda esa información recopilada se manejará en el programa estadístico SPSS. El software nos arrojará el tipo de relación que existen entre las variables, tabulando tablas y figuras con alto grado de ajuste estadístico. Se utilizará la prueba de Kolmogorov - Smirnov, para determinar la homocedasticidad de los datos.

3.9. Aspectos éticos

En el estudio se considerará 4 principios de bioética:

Autonomía: Se obtendrá el consentimiento informado verbal y escrito de cada paciente de la investigación.

No maleficencia: No se producirá daños al paciente en el aspecto físico, psicológico, ni moral, y se respetará todas las indicaciones brindadas del laboratorio manteniendo la imagen del centro. El consentimiento informado se obtendrá con el permiso de cada paciente y la institución. La información recolectada será absolutamente confidencial.

Justicia: Se respetará y se tratará a todos los pacientes equitativamente sin ningún rechazo ni discriminación alguna.

Beneficencia: La investigación favorecerá a los pacientes que asisten al laboratorio clínico y a la institución.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades.

Actividades Año 2022	octubre	noviembre	diciembre	enero	Marzo	Abril
1.Redacción del proyecto de investigación.	X					
2.Presentación y adaptación del proyecto de investigación		X				
3. Elaboración y adaptación de los instrumentos de investigación.			X			
4. Recolección tratamiento y análisis de la información				X		
5. Presentación del Informe					X	
6. Sustentación de la tesis						X

4.2. Presupuesto

descripción	cantidad	precio unitario	precio total
A. Materiales			100
-Manuscritos: copias, Internet.			200
- Papelería bond A4	3 millares	20.00	80
- Utensilios de escritorio			50
B. Servicios			
- Computadora	500 horas	1.00	500
- Impresión	100	0.50	50
- Fotocopia	1000	0.05	100
- Anillado	02 ejemplares	10.0	60
- Empastado			120
c. Viáticos			800
- Pasajes			
		TOTAL	2060

5. REFERENCIAS.

1. Martínez E. Clima organizacional: estudio de caso en un centro de salud. horizonte sanitario. 2019 septiembre-diciembre; 18(3).
2. Vera N, Suárez A. incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente corporación de telecomunicaciones del cantón la libertad. Revista científica de la universidad de Cienfuegos. 2018 enero-Marzo; 10(1).
- 3.El Comercio. Un 86% de peruanos renunciarían a su trabajo por mal clima laboral. Perú; 2018. Disponible en: <https://elcomercio.pe/economia/personal/86-peruanos-renunciaria-mal-clima-laboral-noticia-548835-noticia/?ref=ecr>
4. Organizcion Mundial de la Salud. Ambientes de Trabajo Saludables: un modelo para la acción Para empleadores, trabajadores, autoridades. Ambientes de Trabajos Saludables: un modelo para la acción. 2010.
5. Arévalo J, Quiroz S, Delgado J. Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de un Hospital II-E de San Martín. Ciencia latina revista multidisciplinar. 2021 setiembre-octubre; 5(5)
- 6.Vera de Corbalán M, Samudio M. Clima organizacional de enfermería en los hospitales regionales del Instituto de Previsión Social. Memo. Inst. Investiga. Cien. Salud. 2013 diciembre; 11(2)
7. Caballero L. El desempeño del personal de salud en los hospitales públicos de latinoamérica en los años 2015 al 2020.revision de la literatura científica. investigación. lima: Universidad privada del norte, lima; 2020.

8. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Universidad de Manizales. Artículo de investigación. *Archivo de Medicina*. 2019 diciembre; 20(1).
9. Guerrero V, López A, Mavisoy S, Rodriguez K, Rosero C, Acosta M. Desempeño del profesional de Enfermería en el área asistencial en una Institución de salud de la ciudad de Pasto “Nariño 2009 - 2010. *Revista Animar*. 2014 abril; 28(3).
10. Ortiz F. Clima organizacional y desempeño laboral del personal asistencial del Centro de salud Pomalca, Chiclayo [Tesis de posgrado]. Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2022.
11. Mero I. Relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en el personal en una clínica prestadora externa de salud en el cantón durán. [tesis” magíster en gerencia en servicios de la salud]. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2021.
12. Ortiz M. Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la facultad jurídica, social y administrativa de la universidad nacional de Loja. [Tesis de maestría en gestión del talento humano] universidad estatal península de Santa Elena instituto de posgrado la Libertad – Ecuador 2022.
13. Lopez A. Clima organizacional y desempeño laboral [Tesis de maestría en administración de empresa]. Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil, 2021
14. Pino E, Granja A, Niño Y. Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital tipo B de la parroquia Huambaló de la Provincia Tungurahua 2020. *Ciencias de la salud* Artículo de investigación. 2020 agosto; 7(4).
15. Santamaria J. Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores empresa Data pro S.A. [Tesis de Maestría en desarrollo del talento humano]. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador-área de gestión, Quito; 2020.

- 16.Fanzo Z. Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la Red de Salud, Lambayeque. [Tesis de Maestría en Gestión Pública]. Universidad César Vallejo, Lambayeque; 2021.
- 17.Heredia P. Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de salud de gineco-obstetricia del hospital Daniel Alcides Carrion de la provincia de Huanta. [Tesis de maestría de gestión en salud]. Huanta: Universidad privada Norbert wiener Escuela de Posgrado, Ayacucho; 2020.
- 18.Cabrera P. Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del hospital I huariaca. [Tesis de maestria en psicología]. Universidad nacional Hermilio Valdizán escuela de posgrado, pasco; 2019.
- 19.Quispe R. Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Antonio Lorena. [Tesis de maestría en salud pública]. cusco: universidad nacional de San Antonio Abad del Cusco escuela de post grado, cusco; 2018.
- 20.Aguilar G. Clima organizacional y desempeño laboral del personal asistencial, centro de salud Palmira. [Tesis de maestría en gestión y gerencia en los servicios de salud]. Universidad Nacional “Santiago Antunez de Mayolo”. Huaraz; 2018.
- 21.Sandoval M. Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*. 2004 abril; 10(27): p. 84.
22. Chiveanato I. *Administración De Recursos Humanos - El capital humano de las*. 9th ed. Hill.2011. MG, editor. México; 2011.
23. Palma S. Dimensiones del clima organizacional. *Library*. 2004 [cited 2022 junio 7]. Available from: <https://1library.co/article/dimensiones-del-clima-organizacional-bases-teóricas.qo5p127>
- 24.Garcia M, Álvaro Z. Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. *Scielo. Cuadernos de administración*. [Online].; 2019 [cited 2022 Junio 8].

Available from: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452009000200004#:~:text=Seg%C3%BAAn%20Garc%C3%ADa%20y%20Zapata%20\(2008,que%20influyen%20sobre%20su%20conducta.](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452009000200004#:~:text=Seg%C3%BAAn%20Garc%C3%ADa%20y%20Zapata%20(2008,que%20influyen%20sobre%20su%20conducta.)

25. Roa Y. Diagnóstico del clima organizacional en el departamento de operaciones de una empresa transnacional. [Tesis de posgrado]. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas; septiembre 2004.

26. Merzthal J. Esan Business. [Online].; 2015 [cited 2022 junio 19. Available from: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/nueve-dimensiones-clima-organizacional>.

27. García O, et al. ¿Qué es e clima organizacional y por qué es importante? Madrid: España. 2022. Disponible en: <https://blog.firstworkplaces.com/que-es-el-clima-organizacional-y-por-que-es-importante>.

28. Medina D. Clima Laboral en el personal administrativo de la universidad San Pedro de Chimbote. [Tesis de licenciatura en Psicología]. Universidad San Pedro, Anchas; 2017.

29. Caro M, Gómez A. Clima organizacional y Desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Santa Luzmila I. [Tesis de maestría en Gerencia en Salud]. Perú: Universidad Nacional del Callao Escuela De Posgrado Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Salud, Lima; 2019.

30. Montalban Y. Desempeño laboral de los trabajadores y la satisfacción del cliente del gimnasio life spa and fitness S.R.L. Piura. [Tesis de licenciatura en ciencias administrativas]. Universidad Nacional de Piura. 2016.

31. Palacios D. El clima organizacional y su relación con el desempeño Laboral del personal administrativo de los distritos de salud pública de la provincia de Manabí-Ecuador. [Tesis de doctorado en ciencias administrativas]. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima; 2019.

32. Chagua F. El Clima Organizacional y Su Influencia En el Desempeño Laboral de los trabajadores serpa- servicio de parques de Lima. [Tesis de licenciatura en Administración de Empresas]. Perú: Universidad Nacional Federico Villareal, Lima; 2018.
33. Ruiz N. Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, Lambayeque-Perú 2019. [Trabajo de Investigación presentado para optar al Grado Académico de Magíster en Gestión Pública]. Perú: Universidad del Pacifico. Lambayeque; 2019
34. Rossmery B, Rosita C, Elías A. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Valor Agregado. 2020 febrero; 7(1).
35. Morales Y. Clima organizacional y desempeño laboral, en los trabajadores del establecimiento de salud i-4 catacaos piura;2019-2020. [Tesis de maestría en salud pública en mención en gerencia en salud. catacaos: universidad nacional de piura escuela de posgrado unidad de posgrado de la facultad de la salud, piura; 2020.
36. Saldaña N. Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal del Centro de Salud. [Tesis de maestría en Administración con mención en Gestión Pública]. Tarapoto: Universidad Nacional de Educación Enrique Gguzmán y Valle; 2018.
37. Jiménez J. la cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la empresa humana s.a. pontificia universidad católica del Ecuador facultad de ciencias administrativas y contables línea de investigación: gestión del talento humano Quito, mayo 2016.
38. Palacios D. El clima organizacional y su relación con el desempeño Laboral del personal administrativo de los distritos de salud pública de la provincia de Manabí-Ecuador. [Tesis de doctorado en Ciencias Admitrativas]. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima; 2019.

39. Muñoz A. Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali. [Tesis de licenciatura en administración]. Universidad Nacional de Ucayali. 2017.
40. Enciclopedia Herder. Método hipotético-deductivo. Barcelona, 2017. Disponible en: https://encyclopaedia.herdereditorial.com/wiki/M%C3%A9todo_hipot%C3%A9tico-deductivo.
41. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la Investigación. (Quinta Edición: 2010). México D.F, México: McGraw-Hill.
42. Web del maestro. Tipos de métodos investigación y diseño de investigación. 2015-2022. Disponible en: <https://webdelmaestrocmf.com/portal/tipos-de-metodos-investigacion-y-diseno-de-investigacion/>.

6. ANEXOS

6.1. Matriz de consistencia.

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES	Diseño metodológico
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital en la zona del Vraem Cusco – 2022?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la realización personal y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital en la zona del Vraem Cusco – 2022? ¿Cuál es la relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital en la zona del Vraem Cusco – 2022? ¿Cuál es la relación entre la supervisión y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital en la zona del Vraem Cusco – 2022? ¿Cuál es la relación entre la comunicación y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital en la zona del Vraem Cusco – 2022? ¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital en la zona del Vraem Cusco – 2022?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital en la zona del Vraem Cusco – 2022</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación entre la realización personal y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital en la zona del Vraem Cusco – 2022. Determinar la relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital en la zona del Vraem Cusco – 2022 Determinar la relación entre la supervisión y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital en la zona del Vraem Cusco – 2022 Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital en la zona del Vraem Cusco – 2022 Determinar la relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital en la zona del Vraem Cusco – 2022</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital en la zona del Vraem, Cusco - 2022</p> <p>Hipótesis específicas. Hipótesis específica 1 Hi. Existe relación entre la realización personal y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital en la zona del Vraem, Cusco - 2022 Hipótesis específica 2 Hi. Existe relación entre la relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral del profesional de un hospital en la zona del Vraem, Cusco - 2022 Hipótesis específica 3 Hi. Existe relación entre la relación entre la supervisión y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital en la zona del Vraem, Cusco – 2022. Hipótesis específica 4 Hi. Existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital en la zona del Vraem, Cusco – 2022. Hipótesis específica 5 Hi. Existe relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral del profesional enfermería de un hospital en la zona del Vraem, Cusco – 2022</p>	<p>Variable 1 Clima Organizacional. (CO) Dimensiones Realización personal Involucramiento laboral Supervisión Comunicación Condiciones laborales</p> <p>Variable 2 Desempeño Laboral. (DL) Dimensiones Motivación. Responsabilidad Liderazgo y trabajo en equipo. Formación y desarrollo personal.</p>	<p>Tipo de Investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aplicada ▪ Enfoque cuantitativo <p>Método y diseño de la investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Método inductivo, deductivo e hipotético-deductivo ▪ Diseño observacional, descriptivo, correlacional y transversal

6.2. Instrumentos

UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Objetivo del estudio: Recolectar datos cuya información servirá para establecer la relación de Clima organizacional con el Desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital san juan de Kimbiiri Vraem - 2022

CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

I. DATOS GENERALES:

1. Edad:
2. Sexo: (1) Femenino (2) Masculino
3. Grupo ocupacional:
4. Profesión:
5. Condición: (1) Nombrado (2) Contrato Fijo (3) Contrato Plazo Indeterminado
6. Tiempo trabajando en la institución:

II. INSTRUCCIONES: Estimado trabajador: A continuación, encontrará un cuestionario para medir la percepción del clima organizacional en el centro laboral. Son cinco escalas. Le agradecemos que lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X), solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

- 5) Todo o siempre 4) Mucho 3) Regular 2) Poco 1) Ninguna o Nunca

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.					
16	Se valoran los altos niveles de desempeño					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación					
20	El grupo con el que trabaja funciona como un equipo bien integrado					
21	Los supervisores expresan reconocimientos por los logros					
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					

CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

I. INSTRUCCIONES:

Estimado colaborador: A continuación, se le presenta un instrumento para que evalúe cuidadosamente el desempeño de la persona que ocupa el puesto en cuestión. Seleccione con una única respuesta para los reactivos que se le presenta, siempre, frecuentemente, algunas veces, nunca y coloque un aspa (X) en el cuadro que corresponda. Debe ser objetivo en su respuesta.

3) Siempre 2) Frecuentemente 1) A Veces 0) Nunc

N°	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	0	1	2	3
1	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.				
2	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo.				
3	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.				
4	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.				
5	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.				
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.				
7	Se promueve los altos niveles de desempeño.				
8	Realiza el trabajo en el tiempo establecido y sin errores.				
9	Puede trabajar de forma independiente				
10	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.				
11	Cumple con el horario y registra puntualidad.				
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.				

13	La responsabilidad del puesto está claramente definido.				
14	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente.				
15	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.				
16	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros				
17	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas				
18	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución.				
19	Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo.				
20	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.				
21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.				
22	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.				
23	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio				
24	Los jefes promueven las capacitaciones.				
25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.				
26	La institución promueve el desarrollo personal.				
27	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.				
28	Se recibe preparación para realizar el trabajo				

Fuente" Andrea Paola pastor: lima 2017"

Interpretación: • Siempre: 3 puntos • Frecuentemente: 2 puntos • A veces: 1 punto • Nunca: 0

Desempeño laboral Puntaje Bajo 0 a 28 Promedio 29 a 56 Alto 57 a 84

Anexo 3. Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Institución : Universidad Privada Norbert Wiener
 Investigadores : Mery dora Trejo Ortiz
 Título : **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DE UN HOSPITAL DE LA ZONA DEL VRAEM-CUSCO 2022”**

Propósito del Estudio: Estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL SAN JUAN DE KIMBIIRI VRAEM - 2022” Este es un estudio desarrollado por investigador Mery dora Trejo O

rtiz de la Universidad Privada Norbert Wiener, El propósito de este estudio es: Establecer la relación “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL SAN JUAN DE KIMBIIRI VRAEM - 2022”

Su ejecución ayudará/permitirá que otras personas puedan seguir investigando y realizando más estudios.

Procedimientos:

Si Usted decide participar en este estudio se le realizará lo siguiente:

- Leer detenidamente todo el documento y participar voluntariamente
- Responder todas las preguntas formuladas en la encuesta
- Firmar el consentimiento informado

La entrevista/encuesta puede demorar unos 20 a 30 minutos y los resultados de la/la encuesta se le entregaran a Usted en forma individual o almacenaran respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Su participación en el estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

Beneficios: Usted se beneficiará con conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad:

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de Usted. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo que cosas pueden pasar si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante

Nombres:

DNI: