



Universidad
Norbert Wiener

Escuela de Posgrado

Tesis

“Clima organizacional y la autoevaluación del desempeño laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2023”

Para optar el grado académico de:

Maestro de Gestión en Salud

Presentado por:

Autora: Vilca Casas, Rina Teresa

CÓDIGO ORCID: 0009-0000-1933-2898

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

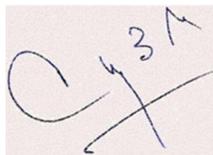
Yo, RINA TERESA VILCA CASAS Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico “CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA, LIMA 2023” Asesorado por el docente: CESAR ANTONIO BONILLA ASALDE Con DNI 16498481 Con ORCID <https://orcid.org/0000-0002-4470-1939> tiene un índice de similitud de (14) (CATORCE)% con código oid:14912:275206401 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
 RINA TERESA VILCA CASAS
 DNI: 10166673



.....
 Firma
 CESAR ANTONIO BONILLA ASALDE
 DNI: 16498481

Lima, 20 de octubre de 2023

Tesis

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA AUTOEVALUACION DEL
DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA
UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL NACIONAL
ARZOBISPO LOAYZA, LIMA 2023”

Línea de investigación

Sistema de la Calidad en Salud

Asesor(a)

BONILLA ASALDE CESAR

Código Orcid: 0000-0002-4470-1939

Dedicatoria

A Dios, por ser mi guía y protector de mi vida,
el cual se encuentra entrelazado en mi corazón
como unidad de amor.

A mis raíces, mi familia quienes siempre han
apoyado de forma incondicional mi crecimiento
y bienestar profesional, físico y emocional.

Agradecimiento

A Dios, por regalarme la vida, y darme
la valentía para enfrentarla

A mi alma mater Universidad Norbert Wiener
por permitirme ser parte de ella y brindarme
los conocimientos científicos para continuar
mi crecimiento profesional.

A mis docentes y asesor por guiarme
académicamente con su vasta experiencia
y profesionalismo para la realización de
esta investigación

ÍNDICE

Portada	i
---------------	---

Título	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice	v
Resumen	xii
Abstract.....	xiv
Introducción.....	1
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....	4
1.1 Planteamiento del problema.....	5
1.2 Formulación del problema.....	8
1.2.1 Problema general.....	8
1.2.2 Problemas específicos.....	8
1.3 Objetivo de la investigación.....	8
1.3.1 Objetivo general.....	8
1.3.2 Objetivo específico.....	9
1.4 Justificación de la investigación.....	9
1.4.1 Justificación teórica.....	9
1.4.2 Justificación metodológica.....	11
1.4.3 Justificación práctica.....	11
1.5 Limitación de la investigación.....	12
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	13
2.1 Antecedentes de la investigación.....	14
2.2 Bases teóricas.....	23

2.3	Formulación de hipótesis.....	37
2.3.1	Hipótesis general.....	37
2.3.2	Hipótesis específica.....	37

CAPÍTULO III:

METODOLOGÍA.....	39	
3.1	Método de la investigación.....	40
3.2	Enfoque investigativo.....	40
3.3	Tipo de investigación.....	40
3.4	Diseño de la investigación.....	40
3.5	Población, muestra y muestreo.....	41
3.6	Variables y operacionalización.....	43
3.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	45
3.7.1	Técnica.....	45
3.7.2	Descripción.....	45
3.7.3	Validación.....	49
3.7.4	Confiabilidad.....	51
3.8	Procesamiento y análisis de datos.....	52
3.9	Aspectos éticos.....	53

CAPITULO IV: PRESENTACION Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS.....55

4.1	Procesamiento de los datos: Resultados.....	56
4.1.1	Análisis descriptivo.....	56
4.1.2	Contrastación de hipótesis.....	57
4.1.3	Prueba de hipótesis.....	61

4.1.4	Discusión de los resultados.....	70
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		74
5.1	Conclusiones.....	75
5.2	Recomendaciones.....	76
REFERENCIAS.....		79
 ANEXOS.		
Anexo 1: Matriz de consistencia.		
Anexo 2: Instrumentos.		
Anexo 3: Validez de los instrumentos.		
Anexo 4: Confiabilidad de los instrumentos.		
Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética.		
Anexo 6: Formato del consentimiento informado.		
Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de datos.		
Anexo 8: Reporte de similitud de Turnitin.		
Anexo 9: Estadísticos descriptivos.		

INDICE DE GRAFICOS

Gráfico N°1 Grafico Q y Q normal de la variable Clima Organizacional.

Gráfico N°2 Grafico Q y Q normal sin tendencia de la variable Clima Organizacional.

Gráfico N°3 Grafico Q y Q normal de la variable Autoevaluación del Desempeño Laboral.

Gráfico N°4 Grafico Q y Q normal sin tendencia de la Variable Autoevaluación del Desempeño Laboral.

Gráfico N°5 Diagrama de dispersión de la variable Clima Organizacional y Autoevaluación del Desempeño Laboral.

INDICE DE TABLAS

Tabla N°1. Distribución de Frecuencia del nivel del Clima Organizacional.

Tabla N°2 Distribución según niveles del Autoevaluación del desempeño Laboral

Tabla N°3 Resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de la variable Clima Organizacional y Autoevaluación del Desempeño Laboral.

Tabla N°4: Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman entre el Clima Organizacional y la Autoevaluación del Desempeño Laboral.

Tabla N°5: Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman entre la Dimensión Talento Humano y la Autoevaluación del Desempeño Laboral.

Tabla N°6: Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman entre la Dimensión Diseño Organizacional y la Autoevaluación del Desempeño Laboral.

Tabla N°7: Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman entre la Dimensión Cultura Organizacional y la Autoevaluación del Desempeño Laboral.

Tabla N°8. Distribución según niveles de la Dimensión Talento Humano del Clima Organizacional.

Tabla N°9. Distribución según niveles de la Dimensión Diseño Organizacional del Clima Organizacional.

Tabla N°10. Distribución según niveles de la Dimensión Cultura Organizacional del Clima Organizacional.

Tabla N°11. Distribución según niveles de la Dimensión Conocimiento del Trabajo de la Autoevaluación del Desempeño Laboral.

Tabla N°12. Distribución según niveles de la Dimensión Calidad del trabajo de la Autoevaluación del Desempeño Laboral.

Tabla N°13. Distribución según niveles de la Dimensión Relación con las personas de la Autoevaluación del Desempeño Laboral

Tabla N°14. Distribución según niveles de la Dimensión Estabilidad Emotiva de la Autoevaluación del Desempeño Laboral.

Tabla N°15. Distribución según niveles de la Dimensión Capacidad de Síntesis de la Autoevaluación del Desempeño Laboral.

Tabla N°16. Distribución según niveles de la Dimensión Capacidad Analítica de la Autoevaluación del Desempeño laboral.

Tabla N°17. Genero del personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Lima, 2023.

Tabla N°18. Edad del personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Lima, 2023.

Tabla N°19. Estado Civil del personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Lima, 2023.

Tabla N° 20. Confiabilidad del Instrumento Clima Organizacional.

Tabla N°21. Confiabilidad del instrumento Autoevaluación del desempeño laboral.

Resumen

Introducción: El clima organizacional es una herramienta útil en la gestión del talento humano, permitiendo a la organización diagnosticar y efectuar intervenciones certeras frente a conflictos, incongruencias e insatisfacciones, eliminando comportamientos, actitudes y percepciones negativas que se tengan frente a la estructura y procesos organizacionales. Tal como lo señala la OMS, un clima organizacional (CO) adverso conlleva a problemas en la salud física y mental, absentismo y pérdidas en la productividad y desempeño laboral (DL)

(5). **Objetivo:** Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la autoevaluación del desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos. **Método:** La metodología investigativa que se acogerá será el Hipotético-deductivo, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y tipo aplicada, cuantitativa, transversal, prospectiva y correlacional. En el estudio se trabajó con la totalidad de la población, el cual estuvo constituida por 120 enfermeras que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2023. La técnica de recopilación de datos empleada fue la encuesta y como herramienta de medición se utilizó 2 cuestionarios: “Escala del Clima Organizacional (EDCO)-MINSA” y Evaluación del desempeño laboral del profesional de enfermería de áreas críticas”. Ambos instrumentos fueron validados a través del juicio de expertos, presentando un índice de confiabilidad según el alfa de Cronbach de 0,87 y 0,94 respectivamente, concluyendo que ambos instrumentos son confiables para su aplicabilidad. Para el procesamiento y análisis de los datos se utilizó la estadística descriptiva e inferencial, utilizando la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, por contar con una población mayor a 50, determinando con ello, que los datos no provienen de una distribución normal ($\alpha = ,000$), y por tanto se usó pruebas no paramétricas para el contraste estadístico. La relación entre las variables se estableció a través del

estadístico Rho de Spearman. **Resultado:** se evidencio una correlación directa, positiva, moderada (Rho= 0,443**) entre las variables clima organizacional y autoevaluación del desempeño Laboral, al igual que en sus dimensiones talento humano (Rho = 0,494**) y diseño organizacional (Rho=0,440**), mientras que la dimensión cultura organizacional (Rho=0,347**) tiene una correlación directa, positiva, baja. **Conclusión:** se concluye que existe una relación entre las variables del estudio y se identificó una relación entre las dimensiones del clima organizacional y la autoevaluación del desempeño laboral.

Palabras claves: clima organizacional, desempeño laboral, potencial humano, diseño organizacional, cultura organizacional.

Abstract

Introduction: The organizational climate is a useful tool in the management of human talent, allowing the organization to diagnose and carry out accurate interventions in the face of conflicts, inconsistencies and dissatisfactions, eliminating negative behaviors, attitudes and perceptions towards the structure and organizational processes. As pointed out by the WHO, an adverse organizational climate (OC) leads to problems in physical and mental health, absenteeism and losses in productivity and work performance (5). **Objective:** To determine the relationship between the organizational climate and the self-assessment of work performance in the nursing staff of the Intensive Care Unit. **Method:** The research methodology that will be used will be the Hypothetical-deductive, quantitative approach, non-experimental design and applied, quantitative, cross-sectional, prospective and correlates. The study will work with the total population, which will be made up of 120 nurses who work in the General Intensive Care Unit Service of the Arzobispo Loayza National Hospital, 2023. The data collection technique will be the survey and as measurement instruments 2 questionnaires will be used: “Organizational Climate Scale (EDCO)-MINSA” and Evaluation of the work performance of the nursing professional in critical areas”. Both instruments have been validated through expert judgment and with a reliability index according to Cronbach's alpha of 0.87 and 0.94, respectively, concluding that both instruments are reliable for their applicability. For the processing and analysis of the data, descriptive and inferential statistics were used, using the Kolmogórov-Smirnov normality test, due to having a population greater than 50, thus determining that the data do not come from a normal distribution ($\alpha = ,000$), and therefore non-parametric tests were used for the statistical contrast. The relationship between the variables was established through Spearman's Rho statistic. **Result:** a direct, positive, moderate correlation (Rho= 0.443**) was evidenced between the variables organizational

climate and self-assessment of Labor performance, as well as in its dimensions human talent (Rho = 0.494**) and organizational design (Rho= 0.440**), while the organizational culture dimension (Rho=0.347**) has a direct, positive, low correlation. **Conclusion:** it is concluded that there is a relationship between the study variables and a relationship was identified between the dimensions of the organizational climate and the self-assessment of work performance.

Keywords: organizational climate, job performance, human potential, organizational design, organizational culture

INTRODUCCIÓN

El clima organizacional ha despertado el interés de diversos teóricos, siendo denominado de diferentes formas: medio ambiente, atmósfera, clima. No obstante, en el cuidado de la salud está se define como la percepción directa o indirecta de los miembros de la organización respecto a su trabajo, el ambiente físico, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo. (38)

Por tanto, un clima laboral saludable impacta en la calidad de la asistencia y prácticas de cuidado ofrecido, entendiéndose ese último término como la actitud y el comportamiento del profesional de enfermería con el paciente, Ciertamente se debe resaltar que un ambiente laboral positivo conlleva a una satisfacción laboral, indicador de un desempeño laboral optimo (45)

Sin un clima positivo, las organizaciones sanitarias están imposibilitadas para su desarrollo, conllevando a decrecimiento de la productividad y calidad de servicio, baja motivación y/o compromiso, ruido interno o externo (quejas), abandono del capital humano entre otros (47)

Ante ello, es importante que los responsables de las organizaciones sanitarias consideren como herramienta estratégica al clima organizacional, pues permite tomar el pulso a la institución sanitaria y medir lo que sus colaboradores internos piensan, de manera que se puedan fijar estrategias decisivas como el establecimiento de un ambiente de confianza e integración a través de la flexibilidad y autonomía, proponer un liderazgo

positivo, implementar un plan de formación que brinde la oportunidad de crecimiento profesional, creación de espacios seguros, establecimiento de procesos claros y definidos de manera que cada profesional sea capaz de entender el direccionamiento estratégico, y el trabajo en equipo, de esta forma el capital humano estará más comprometido y dispuesto con la organización influenciando en su desempeño y por ende en la calidad de servicio de salud ofrecido. (45)

Bajo este contexto se desarrolló la presente investigación con el objetivo de determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la autoevaluación del desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos.

Este trabajo investigativo se encuentra subdividido mediante capítulos el cual detallamos a continuación: En el Capítulo I se plantea de forma precisa y resumida la problemática, asimismo se encuentra delimitado el objeto de estudio a través de interrogantes (problema general y específico), posterior a ello se detallan los objetivos, además de exponer las razones o el propósito por las que se ha realizado el estudio, todo ello a través de la justificación teórica, metodológica y práctica, y por último se establecen las limitaciones que se tuvo que enfrentar.

En el Capítulo II se encuentran detalladas las referencias nacionales o internacionales relevante y necesarias para apoyar el estudio, además del marco o fundamento teórico, culminando con las proposiciones o hipótesis, todo ello contenido en el Marco teórico.

En el Capítulo III se puntualiza la metodología del estudio, estableciendo el enfoque, método, tipo, diseño. Asimismo, se detallan 2 instrumentos que evaluaron las variables del estudio.

Para finalizar en los dos últimos capítulos se reportan, analizan y discuten los resultados encontrados para culminar con las recomendaciones y conclusiones

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

Día con día, venimos observando un mundo repleto de cambios y desafíos, en donde las organizaciones de salud tienen la necesidad u obligación de marchar a la par con estos procesos de transformación, y así poder competir en pro del desarrollo, sostenibilidad y éxito organizacional, y para ello, no solo se requiere de recursos financieros, materiales y tecnológicos sino necesita un valor inconmensurable que le permita lograr sus objetivos, ellos son el talento humano. (1)

Bajo este contexto, el talento humano es la base fundamental del sistema de salud, siendo su mayor fuerza los profesionales de enfermería representada por más del 56%. (2) No obstante, se requiere también de entornos saludables, que aseguren la eficiencia, el máximo rendimiento y productividad. Antes bien, entornos laborales insatisfactorios pueden afectar la salud y el bienestar del trabajador, además de ser el causante de los fracasos en la institución, (3) y por ende tener un impacto negativo en su desempeño, afectándola hasta en un 94%. (4)

La Organización Mundial de la Salud (OMS), refiere que un Clima Organizacional (CO) adverso conlleva a problemas en la salud física y mental, ausentismo laboral, fuga del talento humano, pérdidas en la productividad y desempeño laboral (5). De acuerdo con un estudio de la Harvard Business Review, refiere que, si el capital humano abandona su trabajo, sustituirlo costaría el 21% más del salario anual del trabajador que se marchó, pudiendo ascender a más del 50%. (6)

Hoy, CO es una herramienta útil en la gestión del talento humano, permitiendo a la organización diagnosticar y efectuar intervenciones certeras frente a conflictos,

eliminando comportamientos, actitudes y percepciones negativas que se tengan frente a la estructura y procesos organizacionales. (7) A nivel internacional, en una encuesta realizada por Preparing for take-off, la rotación de personal aumento en un 23% entre el 2013 y 2018, siendo esto una de las principales causas de un mal clima laboral. (8).

En el ámbito latinoamericano se ha demostrado un bajo nivel de CO (54%), cuya problemática ha derivado del desinterés (64%), malas relaciones (19%), maltrato (14%), y malestar por la competitividad laboral (3%). Además, se ha señalado que los trabajadores dejarían su puesto laboral por un mal clima (40%). (9,10)

A nivel nacional, en el III Seminario de Aptitud sobre “las nuevas tendencias en cultura y clima”, señala que el 81% de empleados refieren que para un buen desempeño laboral es importante un buen clima, mientras que el 86% renunciaría por el mal clima laboral, y si bien el aspecto más valorado para aceptar un puesto laboral es la remuneración, como segundo lugar se encuentra el clima laboral (23%). Asimismo, señala que un clima laboral negativo afectaría hasta el 20% en la productividad. (11)

En estudios realizados sobre el CO en profesionales de enfermería, en su mayoría lo consideran por mejorar (56% al 78%), teniendo como puntuaciones más bajas los factores de comunicación, motivación, remuneración, recompensa y toma de decisión; lo que influye en la calidad de trabajo asistencial, rendimiento en su productividad y en el logro de los objetivos institucionales. (12,13,14,15). Otro ej. es el realizado en las unidades críticas de una institución sanitaria, en donde 70% profesionales de enfermería perciben un CO no saludable, además que 3 de sus indicadores (remuneración-85.8%, recompensa-64.7%, y liderazgo-61.2%) presentan puntos negativos. (16)

Con respecto a la autoevaluación del desempeño laboral (DL) en el profesional de enfermería de áreas críticas, se ha evidenciado que el 76,9% presentan un nivel regular en su DL, al igual que en sus 6 dimensiones (calidad del trabajo 78,5%, conocimiento del trabajo 66,2%, capacidad de síntesis 63,1%, relación con las personas 58,5%, capacidad analítica 55,4% y estabilidad emotiva 53,8%). (17).

En la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) del hospital Arzobispo Loayza (HNAL), según las observaciones directas y de acuerdo a las diversas apreciaciones del personal, algunos profesionales de enfermería han declarado ser perjudicados por un mal CO, incurriendo en su desempeño y por consecuencia en la calidad de atención, ligada ello a la deficiente comunicación interna, falta de reconocimiento, falta de cooperación laboral, quebrantamiento en las relaciones sociales, entre otros.

Otro punto álgido e importante que se vislumbra de esta problemática, es el impacto negativo sobre desempeño, ante ello se ha visto la necesidad de que los profesionales de enfermería autorreflexionen propiciando una autocrítica personal acerca de su rendimiento y/o desempeño, determinando sus potencialidades o debilidades.

Por ende, a pesar de que los profesionales de enfermería y directivos perciben esta problemática, estas se desconocen de forma sistemática y específica, impidiendo identificarlas y realizar las intervenciones necesarias para resolverlas.

En base a estas consideraciones se vio la necesidad de investigar la relación entre el CO y el desempeño laboral del personal de enfermería.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

“¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la autoevaluación del desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2023?”

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre dimensión talento humano del clima organizacional y autoevaluación del desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2023?

¿Cuál es la relación entre dimensión diseño organizacional del clima organizacional y autoevaluación del desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2023?

¿Cuál es la relación entre dimensión cultura organizacional del clima organizacional y autoevaluación del desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2023?

1.3 Objetivo de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la autoevaluación del desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos.

1.3.2 Objetivo específico

Determinar el nivel del clima organizacional en el personal de enfermería.

Determinar el nivel de la autoevaluación del desempeño laboral en el personal de enfermería.

Identificar como la dimensión talento humano del clima organizacional se relaciona con la autoevaluación del desempeño laboral en el personal de enfermería.

Identificar como la dimensión diseño organizacional del clima organizacional se relaciona con la autoevaluación del desempeño laboral en el personal de enfermería.

Identificar como la dimensión cultura organizacional del clima organizacional se relaciona con la autoevaluación del desempeño laboral en el personal de enfermería.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Justificación teórica

Distintos teóricos debido a la diversidad de componentes del clima organizacional y con el objetivo de poder explicarlo y comprenderlo, han creado múltiples modelos que abarca este término, asimismo lo consideran como una variable multifactorial que se funda por los rasgos distintivos de la organización.

Sin embargo, debemos tener en cuenta que existe una limitada visión que abarque una metodología que considere las características socioculturales en los individuos sujetos de estudio.

Es por ello que este estudio se apoya en la metodología establecida por el comité Técnico del Minsa, siendo esta la elección más idónea, ya que en el diseño de esta herramienta se han contemplado y adecuado las bases y dimensiones de las teorías y /o metodologías más relevantes y conocidas para el estudio del clima organizacional, además que considera las necesidades reales, características y/o propiedades de la organización de salud de nuestro país. Así mismo, cuenta con una validez y sustento técnico y práctico a través de la RM N° 468-2011/MINSA “Documento Técnico, Metodología para el estudio del clima organizacional - V.02” y con la aplicabilidad previa en instituciones del sector de salud peruano.

Además, debo resaltar la importancia que, para un buen desempeño laboral y satisfacción óptima de todo recurso humano es fundamental contar con un clima laboral positivo logrando con ello un trabajador motivado, comprometido y productivo.

Bajo este contexto la gestión de evaluación del desempeño laboral de esta investigación se ha atribuido a la “Teoría de Motivación e Higiene de Herzberg o de los dos factores” en la que se afirma que la satisfacción que el recurso humano percibe en su ambiente laboral es fundamental para su rendimiento. Cabe resaltar que esta teoría se basa en la motivación, factor que da empuje y compromete al recurso humano para un buen desempeño. En esta teoría como su propio nombre lo dice se establecieron dos factores: los higiénicos que se relaciona específicamente con el ambiente laboral (salario y/o beneficios,

condiciones físicas del ambiente laboral, seguridad, relaciones interpersonales entre otros), puesto que si está se encuentran faltos en dicho ambiente, podría conllevar a la insatisfacción repercutiendo en el desempeño del capital humano. Y por último los factores de motivación relacionados con las tareas y/o funciones desarrolladas por el capital humano en el puesto laboral (trabajo estimulante, responsabilidad, auto realización, autonomía, reconocimiento).

1.4.2 Justificación metodológica

Metodológicamente, el presente trabajo de investigación plasmo sus resultados en material escrito, el cual podrá ser utilizado como precedente por diversos estudios de investigación. El desarrollo de la investigación ha sido viable y partió de la aplicación de instrumentos empleados en investigaciones previas, es decir cuentan con un sustento técnico de manera que sus resultados garantizan su validez y confiabilidad. Es así que el trabajo de investigación se ha elaborado en base a un orden sistemático que ha permitido conocer en primera instancia los diferentes antecedentes del estudio con el propósito de aplicar instrumentos que permita obtener los resultados esperados y contar con una percepción más clara de la realidad sobre los procesos organizacionales en los profesionales de enfermería de la UCI y a su vez tener una opinión crítica de la autoevaluación del desempeño en valor al rendimiento, fortalezas y debilidades de manera real y objetiva.

1.4.3 Justificación práctica

El producto presentado, subsiguiente a la aplicación de los instrumentos, permitieron determinar la correlación existente entre el CO y la autoevaluación

del desempeño laboral del enfermero de la UCI, para así poder establecer las bases que definan una política nueva. Asimismo, se obtuvo de forma separada resultados sobre el CO y el desempeño laboral, conociendo de manera científica y sistemática el sentir de los profesionales con relación a su ambiente de trabajo, proponiendo a la actual gestión, posibles soluciones de mejora que ocasionen cambios positivos en el clima laboral y por ende en la productividad y el desempeño laboral, tomando de base los puntos críticos que se observen en la institución.

Por ende, los resultados provenientes de esta investigación, será un referente y apoyará a venideras investigaciones acerca del tema, ya que existe una carencia indagación con respecto del CO con la metodología ofrecida por el MINSA. Del mismo modo, dicha investigación ejercerá apoyo a los profesionales, estudiantes y futuros investigadores que efectúan estudios de este tipo, llevando a la práctica los instrumentos utilizados.

1.5 Limitación de la investigación

Al realizarse la búsqueda de información correspondiente al tema de investigación, se encontró que existen escasas publicaciones que abarcan los contenidos congruentes al clima organizacional en relación con la autoevaluación del desempeño laboral en profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos, sin embargo, si existen publicaciones en su mayoría en otros profesionales.

Además, existe una limitación inherente en el estudio correlacional y es que los resultados no determinan causalidad entre las variables consideradas

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Internacionales

Tavares et al. (10) en el 2021, llevaron a cabo un estudio teniendo como objetivo “medir del clima organizacional del equipo de enfermería en la unidad de cuidados intensivos”. Realizaron un trabajo cuantitativo de corte transversal, con la participación de 30 profesionales de Enf. de UCI de un hospital de Brasil, al cual le aplicaron como instrumento dos cuestionarios, uno correspondiente a la Escala de Evaluación del CO (CLIMOR), y el otro a los datos sociodemográficos. Los datos del estudio evidencian un bajo CO en los profesionales de Enf., además que el desenvolvimiento profesional y beneficios (21%); la comunicación, integración y satisfacción (18%); y el proceso de toma de decisiones (20%) obtuvieron la puntuación más baja, resolviendo que el CO es bajo en el equipo de estudio.

Bouraghi et al. (20) en el 2019, llevaron a efecto un estudio con el objetivo de “investigar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de las enfermeras en hospitales privados de Rasht Irán”. El estudio fue descriptivo-analítico. Por medio de la encuesta se inquirió a una población de 108 enfermeras aplicándoles un cuestionario correspondiente a las variables en cuestión, cuya herramienta presento una validez y confiabilidad ($\alpha = 81.8\%$). Con relación a los resultados, se muestra que más de la mitad de enfermeros (n: 66), perciben un CO positivo ($93,1 \pm 17,1$), siendo el servicio al cliente ($12,15 \pm 2,25$) y la reputación del hospital ($10,23 \pm 3,11$) los indicadores más altos y en último lugar el pago por compensación ($2,08 \pm 5,37$). Con respecto al DL, denoto que menos de la tercera parte de profesionales de Enf. presentaban un grado de actuación aceptable ($179,67 \pm 16,37$), mientras tanto la mayoría presenta un desempeño deficiente, en donde el comportamiento esperado se encuentra en la primera categoría ($73,41 \pm 12,02$) y la educación en la última fila ($21,91 \pm 7,49$). Se arribo a la conclusión que los directivos de los hospitales deben enfatizar un CO positivo,

conllevando a una mejora en el desempeño de los enfermeros, como: mejoras en la compensación, mejoras en las relaciones interpersonales, atención a las necesidades e involucramiento en la toma de decisiones y educación.

Khadivi et al. (21) en el 2019, llevaron a cabo una investigación con el objetivo de “determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño considerando el rol mediador de la satisfacción del personal”. Desarrollaron un trabajo descriptivo transversal, y a través de la encuesta involucro a una población estadística de 120 enfermeras del hospital de tratamiento y enseñanza de Tabriz-Irán. Se aplicó un instrumento, cuya fiabilidad fue de 0,961, lo que indica idoneidad. Los datos del estudio evidenciaron una correlación positiva entre el estímulo organizacional y la satisfacción laboral ($\beta = 0.422$ y $p < 0.0001$), siendo negativo entre el estímulo gerencia y la satisfacción laboral. Asimismo, se evidencio una correlación significativa positiva entre la satisfacción laboral y el desempeño organizacional. Se arribo a la conclusión que el estímulo organizacional, elemento del clima organizacional guarda una correlación positiva y fuerte con el desempeño organizacional.

Mengarelli et al. (22) en el 2019, llevaron a cabo un estudio con el objetivo de “evaluar la percepción del personal de Enfermería asistencial sobre el clima organizacional de los servicios de Enfermería de un hospital público en Argentina y su relación con las características socio demográficas y laborales del personal”. Realizaron un trabajo descriptivo-transversal, a través de la encuesta (cuestionario) analizo a un total de 84 trabajadores asistenciales de enfermería del Hospital de Bariloche y con una antigüedad de servicio mayor a 6 meses. Se aplico un cuestionario procedente de la “Dirección de Calidad en Salud del Ministerio de Salud de Lima”. El 75% de los encuestados fueron

mujeres. Encontrándose en dos de las 10 dimensiones con resultados negativos correspondientes a liderazgo y recompensa con un 60% y 63% respectivamente, y en contraposición se encontró en las dimensiones de conflicto/cooperación (69%) e identidad (87%) resultados favorables. Se arribo a la conclusión de que existe una problemática en las dimensiones de liderazgo y recompensa, las cuales deben ser abordadas en mejora de un clima organizacional óptimo.

Mohamed y Gaballah (23) en el 2018 llevaron a cabo un estudio estableciendo como objetivo “explorar la relación entre el clima organizacional y el desempeño de las enfermeras”. Realizaron un trabajo cuantitativo-descriptivo-correlacional, a través de la encuesta, se analizó a 110 enfermeras del Hospital Universitario Monsoura en Egipto. Se utilizó 2 herramientas: “Clima organizacional” y el “Desempeño de las enfermeras”, ambas con una buena validez y confiabilidad correspondiente a 0,93 y 0,89 respectivamente. Del estudio se destacó un CO positivo en el 51% de enfermeras, encontrándose una calificación media más baja para la dimensión compensación ($5,65 \pm 3,1$), mientras que la calificación media más alta lo obtuvo la dimensión atención al cliente ($12,15 \pm 2,39$). En relación a la otra variable se demostró un desempeño competente alto en el 30,9% de las enfermeras, con una calificación más baja en la dimensión educación y una calificación alta en la dimensión expectativa conductual hospitalaria, correspondiente a $6,91 \pm 1,42$ y $75,51 \pm 10,41$ respectivamente. Por otro lado, se concluye que existe una correlación positiva fuerte (Pearson: < 0.49) entre las variables en estudio.

Aguilera et al. (24) en el 2018 llevaron a cabo un estudio planeando como objetivo “determinar el clima organizacional y las características del equipo de enfermería en el Hospital de San Carlos”. Desarrollaron un trabajo no experimental, descriptiva,

cuantitativo, transversal. Por medio del método la encuesta, involucraron a 113 participantes de Enf. del Nosocomio de San Carlos de Chile. Aplico como instrumento dos cuestionarios, uno correspondiente al “Clima Organizacional de Litwin y Stringer” con una consistencia interna de $\alpha = 0,855$, y otro correspondiente a los “datos sociodemográficos y laborales”. El promedio global del CO mostro un valor de 2,75, además las dimensiones Normas, e identidad presentaron un promedio mayor de 2.98 y 2,96 respectivamente, a diferencia de la dimensión recompensa que evidencio el menor promedio de 2,41. De este estudio, se arribó a la resolución que el equipo de enfermería presentaron un CO bueno.

Nacionales

Guerra (25) en el 2022, llevo a cabo un estudio planteando como objetivo “*establecer la relación que existe entre clima organizacional con el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital Sub Regional de Andahuaylas 2021*”. Realizo un estudio hipotético-deductivo, de tipo aplicado con enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Por medio de la encuesta inquirió a 100 profesionales de enfermería, aplicándoles como instrumento un cuestionario, correspondiente a ambas variables del estudio, teniendo una validez y confiabilidad adecuada ($\alpha = 0.876$). Por lo que concierne a los resultados, demuestra que prevalece un nivel regular en la variable CO (52%) y desempeño laboral (43%). Asimismo, se denota la existencia de una correlación entre dichas variables de estudio (Spearman 0,533).

Reyes (26) en el 2021, llevo a cabo un estudio con el objetivo de “*determinar cuál es la relación entre clima organizacional y desempeño laboral que existe en el personal de un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos de COVID-19*”. Llevo a cabo un trabajo de diseño no experimental, correlacional, transversal, cuantitativo. Por medio de la

encuesta investigó a 82 profesionales de salud. Aplicó como herramienta dos cuestionarios siendo uno correspondiente al Clima Organizacional-MINSA y el otro correspondiente a la evaluación del Desempeño Laboral-MINSA, teniendo ambos una validez y confiabilidad adecuada ($\alpha = 0,889$ y $0,891$ respectivamente). En cuanto a la resolución del estudio, denoto que impero un nivel regular en la variable CO (74%) y D.L (60%). Además, destacó una correlación directa, moderada y significativa entre la variable CO y autoevaluación del desempeño laboral ($p=0.000$; $r: 0.565$), así como en sus tres dimensiones: cultura de la organización ($p=0.000$; $r: 0.437$), diseño organizacional ($p=0.000$; $r: 0.409$) y potencial humano ($p=0.000$; $r: 0.390$) del CO con el desempeño laboral en el personal de salud.

Lorenzo (27) en el 2021, llevo a cabo una investigación teniendo como objetivo *“establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital de Ventanilla, Callao”* Llevo a cabo una investigación básica, con enfoque cuantitativo, y diseño no experimental-correlacional. Estudio a una muestra constituido por 114 trabajadores de enfermería, a los cuales se le aplico 2 cuestionarios correspondientes a las variables del estudio, y teniendo una validez y confiabilidad alta (CO: 0.83 y DL: 0.96). En respuesta a los resultados se obtuvo un nivel bueno en la variable CO (57.9%) y un nivel alto en la variable DL (71.9%). Asimismo, se evidencio una correlación directa, positiva y baja (Rho: ,258**) y una relación significativa al nivel de .006 entre las variables CO y DL, concluyendo que a buen CO alto DL.

Solís (28) en el 2021, realizo una investigación el cual tuvo como objetivo *“determinar la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño laboral en el personal*

de enfermería del servicio de Neonatología del Hospital Regional del Cusco en el 2021”.

Fue un estudio de metodología cuantitativa, diseño no experimental, correlacional, transversal. Mediante la encuesta investigo a 50 personales de salud. Aplico como herramientas: “Escala de medición del Clima organizacional (EDMO)” y el “Cuestionario de Desempeño laboral (EVADEST)”, ambos validados y con una confiabilidad de 0.991 y 0.987 respectivamente. Con respecto a los resultados se obtuvo un nivel regular en la variable CO (54%) y en cuanto al desempeño laboral lo ubica en un nivel regular (48%). Además, se evidencio una distribución normal (p valor 0.019), directa y significativa entre las 2 variables en mención, con un p valor de 0.834 para el Rho Spearman, y α del ,000, concluyendo que a mejor CO mejor desempeño laboral.

Santana (29) en el 2021, realizo un estudio el cual tuvo como objetivo *“determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en profesionales sanitarios-UCI”*. Fue una investigación básica, de diseño no experimental, descriptivo, correlacional. Por medio de la encuesta, aplico a 100 profesionales, 2 cuestionarios referentes a las variables en estudio (CO y DL), siendo ambos validados y con una confiabilidad de 0.84 Y 0.83 respectivamente. En torno a los resultados se alcanzó a establecer que la mayoría de los encuestados percibía un C.O medio (63%) y en menor porcentaje un CO bajo (37%). Y en cuanto al D.L, la mayor cantidad de los profesionales presenta un nivel medio de desempeño (71%), y en menor porcentaje un nivel alto (3%). Además, se evidencio una correlación positiva-baja ($.332^{**}$) entre las variables en mención y con una significancia de ,001, concluyendo que a mayor CO habrá mayor DL.

Puitiza (30) en el 2020, desarrollo un estudio teniendo como objetivo *“determinar la relación entre el clima en la organización y el desempeño laboral de sus trabajadores”*.

Fue un trabajo no experimental, correlacional, cuantitativo. A través de la encuesta investigó a 60 profesionales de salud. Aplicó como herramientas de estudio dos cuestionarios correspondientes al “Clima Organizacional del MINSA-2012 versión número 2”; y el otro correspondiente al “Formato de Evaluación de Desempeño MINSA (2008)”. Ambos instrumentos presentaron buena validez y confiabilidad de 0.907 y 0.743 respectivamente. Se arribó que ambas variables de estudio, es decir el CO (46.7%) y el desempeño laboral (71.7%) fueron consideradas por el personal encuestado mayormente como regulares. Asimismo, se destacó una correlación directa, moderada entre las variables del estudio ($p=0.001$, $r: 0.417$). Además, se evidenció una correlación directa, moderada entre las dimensiones: cultura de la organización ($p=0.001$; $r: 0.432$) y diseño organizacional ($p=0.001$; $r: 0.425$) del CO con el desempeño laboral. Caso contrario sucedió con la dimensión potencial humano del CO, en donde no existió una correlación con el desempeño laboral ($p=0.060$). (24)

Rojas (31) en el 2019 desarrolló una investigación la cual tuvo como objetivo “*determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral*”. Fue un trabajo no experimental, correlacional-transversal, cuantitativo. Por medio de la técnica la encuesta investigó a 234 profesionales de salud, al cual se les suministró como herramientas una escala de valoración del CO, presentando una confiabilidad de 0,802 y una hoja de evaluación de desempeño laboral. De esta investigación el 83,3% (n:195) dieron a conocer un CO por mejorar, mientras tanto un 0,4% evidenció un CO no saludable. En cuanto al DL el 49,1% (n:115) reveló un nivel promedio, el 4,7 (n:11) un nivel por debajo al promedio y solo el 3% (n:7) un nivel superior. Asimismo, destacó la existencia de una relación significativa entre ambas variables de estudio ($p \leq 0,000$), además de una correlación entre las dimensiones potencial humano ($p \leq 0,000$); cultura

de la organización ($p \leq 0,004$) y diseño organizacional ($p \leq 0,002$) del CO con el desempeño laboral. del CO.

Culquimboz (32) en el 2019, llevo a cabo un estudio el cual tuvo como objetivo “*proponer un plan de mejora para el clima organizacional del personal de enfermería del hospital regional Virgen de Fátima Chachapoyas-Región Amazonas*”. Estudio no experimental, descriptivo-prospectivo. Por medio de la técnica la encuesta se aplicó el “cuestionario para el estudio de clima organizacional EDCO” a una población de 84 profesionales de enfermería del “Hospital Regional Virgen de Fátima”. Los datos obtenidos a través del análisis del CO mostro una puntuación de 0,589 lo que representa un clima por mejorar. Con respecto a las 3 dimensiones del CO: diseño organizacional, potencial humano, y cultura de la organización, todas presentan un clima adverso por mejorar, siendo sus puntuaciones de 0,857, 0,631 y 0,550 respectivamente. De este estudio se arribó que el hospital presenta un clima adverso por mejorar (0,589), evidenciando problemas de interrelación entre los profesionales de enfermería, lo que impulso a la propuesta de un plan de mejora.

Mancha (33) en el 2018, llevo a cabo un estudio teniendo como objetivo “*determinar la influencia del Clima organizacional en el desempeño laboral de las enfermeras del Servicio de Hematología del Instituto Nacional de Salud del Niño*”. Estudio básico, no experimental, cuyo nivel de alcance fue correlacional y de enfoque cuantitativo. El estudio incluyo 50 enfermeras, quienes respondieron a dos cuestionarios “Clima Organizacional” y “Desempeño Laboral” teniendo ambos una validez y confiabilidad adecuada. De los datos obtenidos, el 40% muestra un clima bajo y medio, y en 6 de sus 8 dimensiones presenta un clima bajo (autonomía 44%, confianza 40%, nivel de equidad

44%, cohesión 36%, nivel de presión 42%, nivel de innovación 42%). En relación a la otra variable en estudio se evidencia un inadecuado desempeño laboral, correspondiente al 56%, y a nivel de las dimensiones iniciativa 66%, confiabilidad y discreción 60%, responsabilidad 62%, oportunidad 58%, calidad de trabajo 56%, y planificación 56%, muestran también un inadecuado desempeño. Además, existe una influencia significativa del CO sobre el DL (66%) evidenciado por $p = 0.000 < 0.05$ y Nagelkerke = 0.660. En resolución se demostró que existe una influencia positiva entre el CO sobre el DL de los trabajadores de salud en estudio.

Damaso (34) en el 2018, llevo a cabo un estudio teniendo como objetivo “*determinar la relación entre el clima organizacional, estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería del hospital de Chancay*”. Estudio cuantitativo, no experimental y de corte transversal. A través de la encuesta, se estudió a 160 trabajadores de enfermería al cual se le aplico como instrumento tres cuestionarios, evaluando las variables CO, estrés y DL. A dichos instrumentos le realizaron la validez y la confiabilidad obteniéndose 0.872, 0.820 y 0.847 respectivamente para las variables en estudio. De los resultados del estudio se obtuvo el más alto valor para un CO regular con un 48.75%. Además, de las dimensiones del CO (Autorrealización Involucramiento laboral Supervisión y Comunicación), todas presentan una percepción de enfermería regular. En relación a la variable DL, se obtiene de resultado un nivel regular con un 42.50%, al igual que en sus dimensiones: calidad del trabajo, responsabilidad de trabajo en equipo, y compromiso institucional. De acuerdo con lo obtenido del estudio, la significancia estadística fue de $p=0.000$, confirmando que las variables CO y estrés se asocia directa y positivamente con el desempeño laboral, al igual que las dimensiones del CO con el desempeño.

Colque (35) en el 2018 realizó un estudio teniendo como objetivo “*determinar la percepción del clima organizacional de los profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas de los Hospitales Manuel Núñez Butrón Puno y Carlos Monje Medrano Juliaca*”. Realizó un estudio cuantitativo, descriptiva y corte transversal, a través de la encuesta, se estudió a una población de 52 enfermeras, aplicándosele un instrumento (cuestionario) de acuerdo a la variable en estudio, a la cual se le realizó una confiabilidad a través del juicio de expertos con un 80% de concordancia. Se encontró en los “Hospitales de Puno y Juliaca”, una percepción del CO medianamente favorable puntuando con un 51,9%, al igual que en sus dimensiones trabajo en equipo (58,10% / 57,10%) y cohesión (67,70% / 57,10%) y solo favorable en la dimensión de cooperación (54,80 % / 66,70%). Se resolvió que, en los servicios críticos de los dos hospitales en estudio, los profesionales en enfermería perciben un CO medianamente favorable, del mismo modo que sus tres dimensiones.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Clima Organizacional

2.2.1.1 Concepto del Clima Organizacional

Dado que este tema ha despertado el interés de diversos teóricos, se ha denominado de diferentes formas: medio ambiente, atmósfera, clima organizacional, etc. No obstante, en los últimos tiempos se han hecho denotados esfuerzos para entender y dar a conocer su naturaleza, así como tratar de medirla. (36).

Para Prieto (2011), la definición del clima organizacional (C.O), emana de las propuestas administrativas, confiriéndole un valor al recurso

humano en el interior de la organización, en otras palabras, el comportamiento del factor humano es el efecto de las normas establecidas por la organización además de lo que se va determinando de las correlaciones interpersonales (37).

De igual forma el MINSA (2009) conceptualiza al C.O como “la percepción compartida por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico, las relaciones inter personales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo” (38).

Mientras Chiavenato (2000), sostiene que el C.O esta rigurosamente ligado al grado de motivación, representando el clima interno presente entre los recursos humanos de la organización (39).

Para Litwin y Stringer mencionan que el C.O responde al impacto subjetivo captado de los sistemas formales y estilos de gestión, además de factores ambientales sobre las creencias, valores, actitudes del recurso humano que trabaja en la organización (40).

Entre todos los métodos de organización del concepto de clima, el método más eficaz es tomar como elemento básico la percepción que tienen los recursos humanos de las estructuras y procesos de su entorno laboral, y que influye en el comportamiento de este, dentro de la organización. De ahí que las interacciones, actividades y experiencia son factores que van

a influir en las percepciones que tenga el colaborador de la organización a la que pertenece. (41)

Todas las organizaciones están compuestas por características o propiedades, pero cada organización se diferencia una de otra. Su atmósfera interna está conformada por el recurso humano que la integra. Por ello, a través del clima se va a reflejar su manejo interno, siendo este de progreso, confianza, inseguridad o temor. Es así que el comportamiento y desempeño del recurso humano no solo va a depender de su rasgo propio y distintivo, sino también de sus percepciones sobre las condiciones de su entorno laboral, las relaciones interpersonales, normas, valores, etc. es decir, del sistema organizacional. (42)

Hoy en día, es una herramienta de gestión de las organizaciones, ya que va a conferir gestionar la motivación, el compromiso y el desempeño del recurso humano, con el fin de acrecentar su rendimiento económico.

2.2.1.2 Importancia del Clima Organizacional

La importancia va a depender de su impacto en el comportamiento de los empleados. El diagnóstico es la base del diseño de las herramientas de gestión del talento humano. En consecuencia, al conocer el entorno laboral, se puede obtener evidencias de la organización (interior), lo que consiente a adquirir referencias sobre las actitudes, comportamientos y evaluaciones de los trabajadores, conocer sus juicios o ideas de la mente del empleado, o su sentir, reconociendo sus debilidades, obstáculos,

ineficiencia, o actitudes positivas, dicho de otra manera, conocer las fortalezas o debilidades de los miembros de la organización, así como también ha animar la colaboración de los miembros del equipo, mejorar las relaciones personales y la comunicación entre ellos, conocer y determinar la situación de la seguridad e higiene en la organización, en resumen, conseguir una visión global de la organización. (42)

En definitiva, el conocimiento del entorno o clima es correcto, interviniendo acertadamente a nivel organizativo, planificación estratégica, planificación de ejercicios (motivación), mejora del entorno físico, gestión de proyectos de desempeño del recurso humano, mejora de los sistemas de comunicación, así como mejora del proceso productivo y retributivo.

2.2.1.3 Dimensiones del Clima Organizacional

Son propiedades o cualidades medibles de una institución e inciden en el comportamiento de los trabajadores. Según el Documento Técnico del MINSA, este, considera 11 dimensiones dentro de 3 variables: (38)

Talento Humano: Se convierte en el sistema social interno de grandes y pequeños grupos de individuos. Los seres humanos son criaturas pensantes con pensamientos y emociones que conforman un grupo organizacional, y está ahí, para lograr sus objetivos. El poder natural de todo individuo, es el potencial humano, el cual le permite crear, desarrollar y alcanzar objetivos innovadores, permitiéndole su desarrollo

en las diversas áreas humanísticas. Dentro de esta dimensión, se encuentran los siguientes indicadores:

- Liderazgo: conceptualizado como el impacto que algunas personas, especialmente los líderes, tienen sobre el comportamiento de otros, con la finalidad de alcanzar un efecto. No hay un patrón claro, y depende de muchos factores del contexto o escenario social, como los sistemas de valores.
- Innovación: implica la intención de las organizaciones para experimentar cosas recientes, frescas y cambiar la forma de ejecutarlas.
- Recompensa: aquí, la organización emplea la compensación a diferencia que la sanción, ocasionando un entorno positivo dentro de la organización, además de motivar e incitar al trabajador a realizar un buen trabajo.
- Y por último el confort, en donde los gestores intentan generar una atmosfera agradable y sana para el trabajador.

Diseño Organizacional: una organización es un sistema de trabajo formal y coordinado que se da entre dos o más individuos, incluyéndose 4 elementos comunes denominados estructura organizacional (división del trabajo, coordinación de esfuerzos, Jerarquía de autoridad, y el objetivo común). Dentro de este diseño se encuentra 4 indicadores:

- Estructura: impresión o apreciación sobre las normas, procedimientos, reglas y limitantes que afrontan los trabajadores en su labor.
- Toma de decisión: valora la información que se tiene, y es empleada por la empresa o institución para decidir entre las opciones que se tengan.
- Comunicación: Va a depender de los canales de comunicación entre la organización y de la viabilidad con la que los trabajadores se hacen oír sus problemas, preocupaciones, dudas, etc., ante los directivos de la organización.
- Remuneración: se refiere al incentivo económico.

Cultura de la Organización: La organización no será, sin la aceptación de compromiso de los integrantes para con la organización, para lograr esto, es importante considerar el entorno en el que se producen las interacciones, comportamientos, y normas transformándose en la cultura organizacional. Dentro de ella, se establece 3 indicadores:

- Identidad: sentido de pertenencia del trabajador para con su organización.
- Conflicto y cooperación: aceptación, enfrentamiento y solución de las opiniones contrarias o problemas por parte de todo el recurso humano de la organización.
- Motivación: entorno que alienta a los empleados a trabajar prácticamente duro dentro de la organización.

2.2.1.4 Tipos de Clima Organizacional

Según el documento del MINSA “Metodología para la investigación del clima organizacional” describe tres tipos, siendo: (38)

- Clima organizacional saludable: el cual alude al clima sano, consintiendo el progreso de la organización como de los miembros que la integran, eso se evidencia en la satisfacción, motivación, interés, trabajo en cooperación, etc. que los miembros de la organización muestran frente a las responsabilidades que le incumben y en la relación con el resto de los trabajadores de la organización. Este clima saludable aporta al cumplimiento de las metas de la organización y de sus miembros, contribuyendo favorablemente en la organización y generando resultados positivos tales como: sentimiento de logro, productividad, satisfacción, disminución de rotación del personal etc.

- Clima organizacional no saludable: es lo opuesto al CO saludable, el cual va a generar una inestabilidad dentro de la organización, impidiendo el logro de los objetivos de la organización, este problema se genera por la ausencia de comunicación, liderazgo, motivación, recompensas, trabajo en equipo, etc. Un CO no saludable, a su vez conlleva a la insatisfacción de los miembros de la organización.

- Clima organizacional por mejorar: se ubica entre los 2 CO mencionadas líneas arriba, el cual puede lograrse un CO saludable dependiendo del nivel de atención de las condiciones que se ejecuten dentro de la organización.

2.2.1.5 Clima organizacional en las instituciones de salud

En el ambiente competitivo actual en el que la asistencia sanitaria viene conviviendo día con día, se ha reconocido como valor clave para el desarrollo y fortalecimiento del sistema sanitario al capital humano, y cada vez es más importante la necesidad de alcanzar un entorno o ambiente de trabajo saludable para la complacencia, el rendimiento, eficiencia, eficacia y productividad de los profesionales de salud y esto es lo que en suma percibe el paciente como prestación de calidad. (43)

Conforme a la encuesta propuesta por “Aptitus” refiere que 8 de cada 10 profesionales considera como factor determinante para su desempeño al clima laboral. (44)

Por tanto, un CO positivo tiene una relevancia directa en el compromiso, cooperación, trabajo en equipo, empatía, productividad, ascenso en las condiciones socioeconómicas de la institución sanitaria, entre otros.

Ciertamente se debe resaltar que un CO positivo conlleva a una satisfacción laboral, indicador de un desempeño laboral óptimo. Así lo demuestra un estudio desarrollado por Watch & Act en el que un CO positivo acrecienta el rendimiento y disminuye la ausencia o abandono

del puesto de trabajo hasta en un 37%. (45) A su vez un buen ambiente laboral va a depender de un liderazgo exitoso, así lo explica Diaz a través de un estudio, indicando que el 70% del clima laboral se sujeta de las habilidades emocionales del líder y repercute en la productividad de la masa trabajadora. (46)

Sin un C.O positivo, las organizaciones sanitarias están imposibilitadas para su desarrollo, conllevando a decrecimiento de la productividad y calidad de servicio, baja motivación y/o compromiso, ruido interno o externo (quejas), abandono del capital humano y muchas veces las organizaciones caen en el engaño como el ofrecimiento de bonos, premios por el logro de objetivos, conllevando a una situación peor, como celos, resentimientos y enemistades entre los empleados. (47)

Ante ello, es importante que los responsables de las organizaciones sanitarias consideren como herramienta estratégica al C.O, pues permite tomar el pulso a la institución sanitaria y medir lo que sus colaboradores internos piensan, de manera que se puedan fijar estrategias decisivas como el establecimiento de un ambiente de confianza e integración a través de la flexibilidad y autonomía, proponer un liderazgo positivo, implementar un plan de formación que brinde la oportunidad de crecimiento profesional, creación de espacios seguros, establecimiento de procesos claros y definidos de manera que cada profesional sea capaz de entender el direccionamiento estratégico, y el trabajo en equipo, de esta forma el capital humano estará más comprometido y dispuesto con la

organización influenciando en su desempeño y por ende en la calidad de servicio de salud ofrecido. (45)

Desde muchos años atrás el Ministerio de Salud (MINSA) ha tenido en cuenta al C.O como una variable fundamental para acrecentar la calidad de servicio ofrecido en consecuencia con la mejora de la satisfacción del cliente externo. Es así que en el año 2008 crea un instrumento “Metodología para el estudio del Clima Organizacional” siendo empleado por múltiples Instituciones sanitarias del MINSA y de las Direcciones Regionales de Salud. (48)

Resultado de ello tenemos un estudio realizado en un Hospital de nivel III-1 en el periodo 2018, denotando un C.O por mejorar (78.33 pts.), con un clima adverso de 0.401%. En relación a sus dimensiones, el diseño organizacional (25.51 pts.) y el potencial humano (28.66%) se encuentran por mejorar, solo la cultura de la organización es saludable (24.16 pts.). De ello, el indicador Remuneración del Diseño organizacional, es el más crítico presentando un resultado de “No saludable” (3.89 pts.), con un clima adverso de 0.685%. (49) En ese mismo año en el HNAL se evidencio que el 71,2% del personal de enfermería percibe un CO regular-por mejorar, y solo el 28% lo percibía como bueno. (50)

Es por ello que hablar de C.O dentro de las instituciones de salud, es un tema muy amplio y dinámico que demanda ser estudiada y actualizada, con el fin de establecer planes, medidas y/o estrategias de acción

encaminadas a medrar aspectos negativos que perjudican a la institución y a fortalecer los aspectos positivos que motiven y satisfagan al usuario interno.

2.2.2 Desempeño Laboral

2.2.2.1 Concepto de Desempeño laboral

A lo largo de nuestra historia, múltiples autores la han definido, sin embargo, una de estas definiciones es la propuesta por Alles, quien refiere que la evaluación del desempeño es una herramienta útil para poder administrar, dirigir y monitorear a la fuerza laboral con el propósito que incluya el desarrollo, la mejora y el uso de recursos. (51)

Chiavenato, hace referencia que la evaluación de desempeño laboral (D.L) es una percepción que tiene el individuo sobre su potencial de crecimiento en su labor dentro de la organización, y permite estimular y evaluar la excelencia o cualidades de la persona. Asu vez, permite identificar los problemas de gestión del recurso humano, su integración en la institución laboral o en el cargo en el cual se desempeña. (51)

Otra de las definiciones más completas es la propuesta por McGregor, uno de los más importantes en el estudio del recurso humano, sosteniendo que las evaluaciones de desempeño permiten tomar decisiones de promoción y remuneración, ofreciendo a los superiores y subordinados la posibilidad conocer y examinar, en relación al trabajo, el comportamiento del individuo, corrigiendo cualquier defecto encontrado a través de las evaluaciones o mejorando el trabajo. (52)

2.2.2.2 Importancia de la evaluación del desempeño laboral

Uno de los puntos más comunes es en relación al aspecto salarial, compensación o despidos, sin embargo, existe un aspecto muy importante como el de ser una herramienta para el desarrollo del evaluado. La autoevaluación permite una reflexión o feedback para poder analizar los puntos fuertes y débiles, y así poder fortalecer o modificar el comportamiento y/o actitudes para la mejorar el desempeño laboral. (53)

A nivel de la organización para con el empleado, va a permitir detectar las carencias o necesidades de capacitación o formación específica; saber sus pretensiones y necesidades, adecuar al empleado a un puesto acorde a sus competencias; conocer y dar a conocer al empleado el desarrollo de su trabajo realizado, además de mejorar la interrelación laboral, todo ello en beneficio del mismo y de la organización. (54)

2.2.2.3 Tipos de evaluación del desempeño laboral

Al igual que la definición, existen diversos tipos de evaluación. En relación a la persona encargada de llevar a cabo las evaluaciones tenemos:
(54)

- La evaluación por parte de los responsables: es la evaluación que realiza el superior a su subordinado a cargo.

- La autoevaluación: se presenta cuando el propio individuo realiza una auto calificación de su desempeño laboral, propiciando su compromiso con la organización y sus objetivos.
- Evaluación por parte de los compañeros: es realizada por su par con la misma categoría o nivel profesional.
- La evaluación efectuada por los trabajadores a su superior o responsable.
- La evaluación por parte de los clientes: no es habitual dentro del sistema de evaluación.
- La evaluación 360°: es la suma de todos los otros tipos de evaluación (el mismo-autodesarrollo, cliente interno y externo, subordinado, compañeros de trabajo, el supervisor, jefe del jefe, otros). Otorga en los evaluados mayor satisfacción, además de ser más objetiva.

2.2.2.4 Dimensiones del desempeño laboral

Desde diversas ópticas como de investigadores, el desempeño laboral presenta una variedad de dimensiones. Así, para Diaz CR, Gutiérrez H y Amancio AM. el desempeño laboral se encuentra determinado por seis dimensiones: (55)

- Conocimiento del trabajo: Se considera que el conocimiento del ser humano, se encuentra afincado en sus habilidades y experiencias, además las empresas u organizaciones aportan recursos, estructura social y física, permitiendo así, desarrollar diversas capacidades. (56)
- Calidad de trabajo: Es un proceso dinámico y secuencial, y está relacionado con las aspectos o condiciones laborales como horarios,

el ambiente laboral, los salarios, los beneficios y oportunidades profesionales, etc., siendo importantes para la satisfacción, motivación y productividad laboral. (57)

- Relaciones con personas: Dentro de la organización es un factor importante, y se relaciona con los procesos comunicacionales entre los miembros del equipo laboral. (57)
- Estabilidad emotiva: Es un factor de la personalidad, y señala la vulnerabilidad del individuo a situaciones estresantes, problemas o dificultades, generando en algunos casos un menor control, debido a su inmadurez emocional, e incapacidad de manejar sus emociones. (59)
- Capacidad de síntesis: Consiste en producir algo nuevo a través de la unión, relación e interacción de sus partes o elementos diferentes en un conjunto significativo. A nivel del campo laboral los trabajadores serán más amoldables y dóciles al contar con esta capacidad de síntesis. (60)
- Capacidad analítica: Consiste en visualizar y comprender la situación actual, a partir de las diferencias, separar de manera metódica las partes, determinando una estructura jerarquía, asociaciones entre las partes y su consecución. Es una forma de pensamiento. (58)

2.3 Formulación de hipótesis

Según Tamayo (61), la hipótesis llamada también supuestos, son aquellos que permiten guiar y demarcar la investigación con el fin de responder o dar solución a las

interrogantes que se investiga. Así mismo, las hipótesis deben sentar entre las variables de estudio una relación cuantitativa.

2.3.1 Hipótesis general

Hi: “Existe relación entre el clima organizacional y la autoevaluación del desempeño laboral en el personal de enfermería”.

Ho: “No existe relación entre el clima organizacional y la autoevaluación del desempeño laboral en el personal de enfermería”.

2.3.2 Hipótesis específica

H1: “Existe relación significativa entre la dimensión talento humano del clima organizacional y la autoevaluación del desempeño laboral en el personal de enfermería”.

Ho1: “No existe relación significativa entre la dimensión talento humano del clima organizacional y la autoevaluación del desempeño laboral en el personal de enfermería”.

H2: “Existe relación significativa entre la dimensión diseño organizacional del clima organizacional y la autoevaluación del desempeño laboral en el personal de enfermería”.

Ho2: “No existe relación significativa entre la dimensión diseño organizacional del clima organizacional y la autoevaluación del desempeño laboral en el personal de enfermería”.

H3: “Existe relación significativa entre la dimensión cultura organizacional del clima organizacional y la autoevaluación del desempeño laboral en el personal de enfermería”.

H03: “No existe relación significativa entre la dimensión cultura organizacional del clima organizacional y la autoevaluación del desempeño laboral en el personal de enfermería”.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Método de la investigación

La metodología investigativa que se acogió fue el Hipotético-deductivo, puesto que se formuló las hipótesis a partir de los hechos o problemas observados, los cuales fueron sometidas a verificación para aceptarlas o rechazarla. (62)

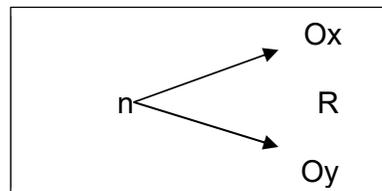
3.2 Enfoque investigativo

El estudio se aboco a un enfoque cuantitativo, en virtud de que, se trabajó con datos estadísticos recopilados en el campo de la investigación, a través de instrumentos (cuestionarios), para luego ser analizados estadísticamente, llevando a un resultado final concernientes a la situación de estudio. (63)

3.3 Tipo de investigación

El presente proyecto fue llevado a cabo en el contexto de un tipo de investigación aplicada, debido a que su objetivo fue incrementar el basto conocimientos científicos existentes al tema de investigación, para dar soluciones.

El alcance o nivel de investigación fue correlacional, debido a que se pudo medir cada una de las variables del estudio y después se analizaron su vinculación, siendo sustentadas en las hipótesis sometidas a prueba.



Dónde:

n = Muestra

Ox = Variable independiente (Clima organizacional)

Oy = Variable Dependiente (Autoevaluación del desempeño laboral)

R = Relación entre las variables

3.4 Diseño de la investigación

En cuanto a las acciones a realizar para obtener la información que responda a las interrogantes del problema y lograr los objetivos planteados, se abordó el estudio desde

un diseño no experimental, en donde no hubo manipulación y/o tratamiento de las variables, solo se observaron para posteriormente ser analizados.

A la vez, por su dimensión temporal fue transversal o transeccional, ya que se compilaron los datos en un solo momento o punto en el tiempo. (63)

3.5 Población, muestra y muestreo

El marco poblacional estuvo compuesto por 120 enfermeras que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2023.

En el estudio se consideró trabajar con el 100% de la población, por el criterio de conveniencia, ya que presentaron las mismas características y concordaron con las especificaciones propuestas, además de estar determinado por los siguientes criterios:

Criterios de Inclusión:

- Personal profesional de enfermería que se encuentran laborando por más de seis meses consecutivos en el Servicio de la Unidad de Cuidados Intensivos Generales, del Hospital Nacional Arzobispo Loayza.
- Personal profesional de enfermería que se encuentran laborando bajo cualquier modalidad de contrato (nombrada, contratación directa, CAS, etc.).
- Personal profesional de enfermería que acepten participar libre y por voluntad propia del estudio y firme el consentimiento informado.

Criterios de Exclusión:

- Personal profesional de enfermería que se encuentren de descanso vacacional, licencia, trabajo remoto o permiso institucional, al momento del estudio.

- Personal profesional Médico, personal asistencial no profesional de enfermería y personal administrativo profesional y no profesional.
- Personal profesional de enfermería que ingresen al estudio piloto.

Muestra

Debido al tamaño de la población se consideró trabajar con el 100% de ella, de tal manera que la muestra será censal.

En tal sentido, se determinó que la muestra censal, considera a todas las unidades de investigación como muestra, es decir es igual a la población. (63).

Muestreo

Debido a que la población y la muestra son los mismos participantes en el estudio no se requirió realizar un muestreo.

3.6 Variables y operacionalización

Variable 1: Clima Organizacional

Definición Operacional: Herramienta de medición cuantitativa, que permite el estudio de la variable “Clima Organizacional”, a través del instrumento elaborado por el Comité Técnico del MINSA, el cual consta de tres dimensiones, aplicada en las instituciones o establecimientos de salud. Usa una escala de Likert de 4 alternativas. (38)

<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Niveles y Rangos (Valor final)</i>
1. Talento humano	1.1 Liderazgo 1.2 Innovación 1.3 Recompensa 1.4 Confort	Ordinal	Niveles: Nunca: 1 A veces: 2 Frecuentemente: 3 Siempre: 4 Rangos: No saludable: < 56 Por mejorar: 56-84 Saludable: > 84
2. Diseño Organizacional	2.1 Estructura 2.2 Toma de decisión 2.3 Comunicación organizacional 2.4 Remuneración	Ordinal	
3. Cultura organizacional	3.1 Identidad 3.2 Conflicto y cooperación. 3.3 Motivación	Ordinal	

Variable 2: Autoevaluación del desempeño laboral

Definición Operacional: herramienta de medición cuantitativa, que permite evaluar el “Desempeño laboral” en el personal de las instituciones o establecimientos de salud, a través de un instrumento con 6 dimensiones, siguiendo un criterio de calificación de 5, 4, 3, 2 y 1 que corresponden a una escala de Likert (55).

Matriz operacional de la variable 2:

<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Niveles y Rangos (Valor final)</i>
1. Conocimiento del trabajo.	1.1 Perfil profesional. 1.2 Conocimiento de los procesos. 1.3 Experiencia laboral.	Ordinal	Niveles: Siempre: 5 Casi siempre: 4 A veces: 3 Casi nunca: 3 Nunca: 1 Rangos: Bueno: 129-175 Regular: 82-128 Deficiente: 35-81
2. Calidad del trabajo.	2.1 Comportamiento individual. 2.2 Rendimiento laboral. 2.3 Satisfacción al paciente.	Ordinal	
3. Relaciones con las personas.	3.1 Comunicación asertiva. 3.2 Cooperación del equipo. 3.3 Relaciones asertivas.	Ordinal	
4. Estabilidad emotiva.	4.1 Manejo de emociones.	Ordinal	
5. Capacidad de síntesis.	5.1 Capacidad estratégica. 5.2 Identificación y solución de dificultades.	Ordina	
6. Capacidad analítica	6.1 Análisis de información	Ordinal	

--	--	--	--

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

Para reunir los datos pertinentes, y así hacer posible el presente estudio, se aplicó la encuesta, debido a que esta cimentada en las manifestaciones de una representativa muestra, ayudándonos a conocer las actitudes, percepciones, o valoraciones, entre otros. (63)

Como instrumento de medición se utilizó dos cuestionarios, las cuales están conformadas por una serie de preguntas, cuyo propósito fue obtener de modo sistemático y ordenado, datos de la población objeto de estudio. (63)

Los instrumentos seleccionados de acuerdo a las variables de la investigación son: “Escala del Clima organizacional (EDCO)-MINSA” y “Evaluación del desempeño laboral del profesional de enfermería de áreas críticas”.

3.7.2 Descripción de los instrumentos

A continuación, se describirá la ficha técnica de los instrumentos a utilizar:

La ficha técnica del instrumento 1: “Escala del Clima Organizacional (EDCO)-MINSA” (V. independiente), modificada por Br. Cárdenas P. (64)

Población: La población represento un total de 30 profesionales de enfermería del “Hospital Edgardo Rebagliati Martins”.

Tiempo de recolección: 17 minutos

Momento: No precisa

Lugar: Los profesionales de salud, que desarrollaron el instrumento se dio en el “Hospital Edgardo Rebagliati Martins”.

Metodología: no precisa

Validez: Criterio de expertos.

Fiabilidad: La confiabilidad de dicho instrumento fue a través de una prueba piloto, obteniendo un alfa de Cronbach de 0.80, siendo apto para su aplicación.

Tiempo máximo total de llenado: No precisa

Número de ítems: El instrumento consta de 34 ítems (28 corresponden al C.O y 6 a la “escala Lie o de sinceridad”), la cual fue modificada por la investigadora, quedando solo 28 ítems.

Dimensiones: Estas dimensiones van a influir en el comportamiento individual, y a la vez tienen la característica de ser medible. El instrumento comprende 3 dimensiones:

“Talento humano” (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 y 11), “Diseño organizacional” (12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20) y “Cultura organizacional” (21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28).

La codificación para cada dimensión es:

Talento Humano: No saludable: menos de 22, Por mejorar: 22-33, Saludable: más de 33 y con un Rango de puntuación total de: 11-44

Diseño organizacional: No saludable: menos de 18, Por mejorar: 18-27, Saludable: más de 27 y con un Rango de puntuación: 9-36.

Cultura organizacional: No saludable: menos de 16, Por mejorar: 16-24, Saludable: más de 24 y con un Rango de puntuación: 8-32

Alternativas de respuesta: las alternativas de respuesta de los ítems son: Nunca (1), A veces (2), Frecuentemente (3), y Siempre (4).

Baremos (niveles, grados) de la variable: No saludable: menos de 56, Por mejorar: 56-84, Saludable: más de 84

La ficha técnica del instrumento 2. “Evaluación del desempeño laboral del profesional de enfermería de áreas críticas” (V. dependiente) (55)

Población: La población estuvo conformada por 65 Profesionales que laboran en áreas críticas del Hospital Santa Rosa, con una muestra probabilística de 65 profesionales.

Tiempo de recolección: No refiere.

Momento: No refiere.

Lugar: Áreas críticas del Hospital Santa Rosa-Lima.

Metodología: No precisa.

Validez: El procedimiento de validación de contenido al cual fue sometido el instrumento fue a través del juicio de expertos alcanzando un coeficiente kappa de 0.79, con una respuesta de aplicabilidad.

Fiabilidad: El procedimiento aplicado para determinar la fiabilidad o congruencia interna fue el alfa de Cronbach, cuyo valor de 0,93, representando un máximo valor de confiabilidad, es decir su aplicabilidad repetida obtendrá resultados similares.

Tiempo máximo total de llenado: No precisa

Número de ítems: El instrumento constaba de 50 ítems, la cual fue modificada por la investigadora, quedando solo 35 ítems.

Dimensiones: Estas dimensiones van a influir en el comportamiento individual, y a la vez tienen la característica de ser medible. El instrumento comprende 6 dimensiones: conocimiento del trabajo (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9), calidad de trabajo (10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 y 18), relaciones con personas (19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 y 27), estabilidad emotiva (28 y 29), capacidad de síntesis (30, 31, 32 y 33) y capacidad analítica (34 y 35).

La codificación para cada dimensión es:

Conocimiento del trabajo: Nivel deficiente: 9-20, Nivel regular: 21-32, Nivel bueno: 33-45 y con un rango de puntuación total de 9-45.

Calidad del trabajo: Nivel deficiente: 9-20, Nivel regular: 21-32, Nivel bueno: 33-45 y con un rango de puntuación total de 9-45.

Relación con las personas: Nivel deficiente: 9-20, Nivel regular: 21-32, Nivel bueno: 33-45 y con un rango de puntuación total de 9-45

Estabilidad emotiva: Nivel deficiente: 2-4, Nivel regular: 5-7, Nivel bueno: 8-10 y con un rango de puntuación total de 2-10.

Capacidad de síntesis: Nivel deficiente: 4-9, Nivel regular: 10-15, Nivel bueno: 16-20 y con un rango de puntuación total de 4-20.

Capacidad analítica: Nivel deficiente: 2-4, Nivel regular: 5-7, Nivel bueno: 8-10 y con un rango de puntuación total de 2-10.

Alternativas de respuesta: las alternativas de respuesta de los ítems son: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

Baremos (niveles, grados) de la variable: Bueno: 129–175, Regular: 82- 128, Deficiente: 35–81

3.7.3 Validación de los Instrumentos

Para el desarrollo del proceso de validación de los instrumentos empleados, se siguió y respeto las indicaciones de la Escuela de Posgrado, con el propósito de afianzar y confirmar su representatividad en la población estudiada. Es importante destacar que se realizó algunas modificaciones a los instrumentos de medición recopilados de investigaciones anteriores.

El instrumento “Escala del Clima Organizacional (EDCO)-MINSA” en su formato original estaba conformado por 34 ítems, de los cuales solo 28 median el CO, y 6 correspondían a “escala Lie o de sinceridad”, siendo estos últimos 6 ítems eliminados, con la finalidad de adaptar a los términos de la presente investigación. Por lo cual el instrumento final consto solo de 28 ítems.

Así mismo, el instrumento “Evaluación del desempeño laboral del profesional de enfermería de áreas críticas”, en su versión original contenía 50 ítems, siendo eliminados 15 ítems, quedando al final solo 35 ítems.

a) Validación de contenido: El Comité Técnico del CO del MINSA realizó la validación de claridad de los enunciados del instrumento “Escala del Clima Organizacional (EDCO)”, a través de la metodología del Focus Group, así mismo fue validado a través del juicio de expertos (38). Posteriormente en el 2018 la investigadora Br. Cárdenas, P, también realiza la validación de dicho instrumento, a través del juicio de expertos en una población de profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos (64).

El instrumento “Evaluación del desempeño laboral del profesional de enfermería de áreas críticas”, también obtuvo la validación, a través del Juicio de Expertos (55).

Pese a que los instrumento “Escala del Clima Organizacional (EDCO)-MINSA” y “Evaluación del Desempeño Laboral del profesional de enfermería de áreas críticas” están validados, es importante mencionar que se realizó la validación a través del juicio de expertos de ambos instrumentos, la cual nos sirvió para reformular algunos criterios del instrumento de manera que sean fiables.

El proceso de validación se desarrolló mediante la apreciación de juicio de 5 expertos, método que se basó en emitir por correo electrónico los instrumento a especialistas familiarizados con las variables en estudio. Los expertos pertenecen al HNAL, donde desempeñan labores asistenciales, docencia, investigación y gestión siendo seleccionados por su conocimiento y experiencia. Se les emitió una carta de presentación, la matriz de operacionalización de las variables, los instrumentos y el certificado de validez de contenido consignando la pertinencia, relevancia y claridad de los ítems, determinando así su aplicabilidad en la población de estudio (ver anexo).

Experto	Instrumento Escala del Clima Organizacional			Condición Final
	Pertenencia	Relevancia	Claridad	
1	1	1	1	Aplicable
2	1	1	1	Aplicable
3	1	1	1	Aplicable
4	1	1	1	Aplicable
5	1	1	1	Aplicable

Fuente: Base de datos Excel, 2022

Experto	Instrumento Autoevaluación del Desempeño laboral			Condición Final
	Pertenencia	Relevancia	Claridad	
1	1	1	1	Aplicable
2	1	1	1	Aplicable
3	1	1	1	Aplicable
4	1	1	1	Aplicable
5	1	1	1	Aplicable

Fuente: Base de datos Excel, 2022

3.7.4 Confiabilidad

El Comité Técnico del CO del MINSA realizó la confiabilidad estadística del cuestionario: “Escala del Clima Organizacional (EDCO)-MINSA” a través del coeficiente del Alfa de Cronbach, cuyo valor fue cercano a 1, lo que se concluyó que el instrumento es confiable, en otras palabras, se obtendrá resultados similares con su uso repetido (38). De igual modo, la investigadora Br. Cárdenas, P, obtuvo una alta confiabilidad, por medio del coeficiente de alfa de Cronbach=0.80, siendo apto para su aplicabilidad (64).

En cuanto a la confiabilidad del cuestionario: “Evaluación del desempeño laboral del profesional de enfermería de áreas críticas”, también obtuvo una alta confiabilidad a través del coeficiente del Alfa de Cronbach, cuyo valor fue 0,93 (55).

Aun así, para verificar la confiabilidad de ambos instrumentos, es importante mencionar que se estableció la confiabilidad, a través del programa de un estudio piloto conformado por 12 profesionales de enfermería, que presentaron las mismas características de los sujetos bajo el estudio pero que no formaran parte de los

resultados. El lugar a realizarse fue la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, cuyo nivel de complejidad es III-1. Se aplicó el instrumento para su confiabilidad, previo al consentimiento informado. La actividad tuvo un promedio de duración de 15 a 20 minutos, recolectándose los datos en forma anónima. La técnica de confiabilidad interna se aplicó para asegurar la representatividad de los instrumentos en el presente grupo poblacional fue el alfa de Cronbach, con un índice de confiabilidad de 0,87 para el instrumento “Escala del Clima Organizacional (EDCO)” y de 0,94 para el instrumento de “Evaluación del desempeño laboral del profesional de enfermería de áreas críticas”, estableciendo así la homogeneidad de los ítems con escala de tipo Likert. (ver anexo)

Estadísticas de fiabilidad – Escala del Clima Organizacional (EDCO)	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,870	28

Fuente: Base de datos SPSS, 2022

Estadísticas de fiabilidad – Evaluación del Desempeño Laboral del profesional de enfermería	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,944	35

Fuente: Base de datos SPSS, 2022

3.8 Procesamiento y análisis de datos

Se dispuso del programa Word para la edición de la investigación y demás documentos. Posterior a la implementación de la herramienta de investigación, los datos recopilados se analizaron, codificaron y se colocaron en una tabla de cálculo en Excel, agrupándolas conforme a las dimensiones de la variable, para posteriormente realizar la aplicación sistemática de operaciones sobre los datos es decir por medio del software “Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)”. Para el análisis de los datos se empleó, la estadística descriptiva e inferencial. En la estadística descriptiva, se empleó la frecuencia relativa (%) y absoluta (N). Para la

estadística inferencial, se procedió a ejecutar la prueba de normalidad de las variables, determinando si los datos son no paramétricos o paramétricos. Para ello, se empleó la prueba de normalidad de Kolmogoroy-Smirnoy, por contar con más de 50 observaciones (120 casos), con el designio de comparar la distribución esperada con la distribución empírica de los datos de la población, concluyendo que las variables no tenían una distribución normal por lo tanto se hizo uso de la estadística no paramétrica.

Para la correlación de las variables del estudio, se empleó la prueba estadística del Rho de Spearman, a fin de medir la fuerza y dirección de asociación entre las variables de estudio.

Por último, se realizó tablas y figuras para posteriormente dar paso a analizar y discutir los resultados.

3.9 Aspectos éticos

El presente estudio fue presentado al “Comité de Ética, de la Escuela de Postgrado de la Universidad Norbert Wiener”, para su revisión y posterior aprobación. De igual modo, se elaboró y se consignó remitir la documentación imprescindible a la institución en estudio, solicitando los permisos respectivos para la recolección de información.

La investigación se ciñó de acuerdo al “Código de Ética y Deontología de Enfermería del Perú”, empleándose en todo momento los principios éticos y bioéticos. Así mismo estuvo regido por la “Guía de elaboración de Tesis” (metodología cuantitativa), respetando las políticas institucionales de investigación y la “Guía de citado y referenciado Estilo Vancouver”, norma creada por “International Committee of Medical Journal Editors (JCMJE)”.

Se suministro el derecho a la información veraz, suficiente, y pertinente antes, durante y después del estudio, además, se dejó sustento de la participación voluntaria de los participantes del estudio a través del consentimiento informado. Así mismo, se preservó el proceso de anonimización y confidencialidad de los datos, siendo empleados solo para fines de la investigación.

Durante todo el trabajo investigativo se preservó que la población en estudio sea tratada con respeto, cordialidad, compromiso, trato igualitario es decir manteniendo nuestros valores sociales positivos. Por otra parte, se aseguró que los elementos muestrales no corrieran ningún riesgo ni daño físico, emocional, social o psicológico.

Al tener los resultados del estudio, se presentarán a los directivos, de manera que se puedan tomar las óptimas decisiones en beneficio de los profesionales y por ende de la propia institución sanitaria, dando así la real importancia de generar clima organizacional positivo para un buen desempeño laboral.

CAPITULO IV: PRESENTACION Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de los resultados

Los datos recogidos a través de los instrumentos de estudio, fueron analizados mediante los estadísticos descriptivos de frecuencia, permitiendo organizar, presentar y describir a los datos en su conjunto, con la finalidad de facilitar su uso.

Tabla N°1. Distribución de Frecuencia del nivel del Clima Organizacional en el personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Lima, 2023.

Nivel de calificación	Clima Organizacional	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
No saludable	18	15,0
Por mejorar	84	70,0
Saludable	18	15,0
Total	120	100,0

Fuente: Base de datos SPSS, 2023

Interpretación: Como se visualiza en la Tabla N°1, el 70 % de los profesionales de enfermería (n=84) perciben que el nivel de la variable Clima organizacional esta por mejorar, mientras que el 15 % (n=18) opina que es no saludable y saludable. Por lo que se infiere que el clima organizacional esta por mejorar.

Tabla N°2 Distribución según niveles del Autoevaluación del desempeño Laboral en el personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Lima, 2023.

Nivel de calificación	Autoevaluación del desempeño Laboral	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bueno	28	23,3
Deficiente	30	25,0
Regular	62	51,7
Total	120	100,0

Fuente: Base de datos SPSS, 2023

Interpretación: Como se visualiza en la Tabla N°2, el 51,7% de los profesionales de enfermería (n=62) perciben que el nivel de la variable Autoevaluación del desempeño Laboral es regular, mientras que el 25% (n=30) opina que es deficiente y el 23,3% (n=28) que es bueno. Por lo que se infiere que el desempeño laboral es regular.

4.1.2. Contrastación de hipótesis

Análisis inferencial

Para desarrollar el estudio se aplicó el método estadístico inferencial con el propósito de probar las hipótesis, cometer la inferencia inductiva de los parámetros poblacionales y calcular la incertidumbre de las conclusiones que se generalizaran a la población bajo de estudio. De manera que se procedió a ejecutar la prueba de

normalidad de las variables, determinando si los datos son no paramétricos o paramétricos.

Prueba de normalidad

En el presente estudio, se empleó la prueba de normalidad de Kolmogoroy-Smirnoy, por contar con una población de estudio mayor a 50 casos (120 casos), con el diseño de comparar la distribución esperada con la distribución empírica de los datos de la población.

Por lo que, si la prueba observada es adecuadamente grande, la prueba rechazará la H_0 (hipótesis nula) de la normalidad de la población, es decir que si el valor p es \leq que el nivel de significancia (expresado como alfa) elegido, se procede a rechazar la H_0 y a concluir que se trata de una población no normal.

En ese sentido con la aplicación de esta prueba se pretendió determinar la realidad de los casos y si los datos de la población objeto de estudio son normales o no son normales; dicho de otra forma, esta prueba determina el nivel de significancia para proceder con la aceptación o el rechazo de la H_0 , concluyendo si los datos son paramétricos o no son paramétricos.

Regla de decisión

Se acepta la H_0 si y solo si $\text{Sig} > 0.05$

Se acepta la H_a si y solo si $\text{Sig} < 0.05$

Ho: Los datos siguen una distribución normal

Ha: Los datos no siguen una distribución normal

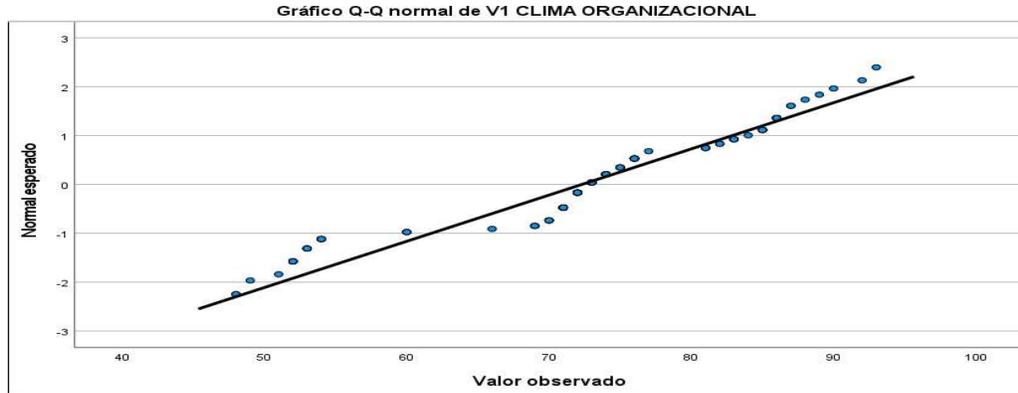
Tabla N°3 Resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de la variable Clima Organizacional y Autoevaluación del Desempeño Laboral en personal de Enfermería.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	,206	120	,000	,912	120	,000
Autoevaluación del Desempeño Laboral	,170	120	,000	,908	120	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Base de datos SPSS, 2023

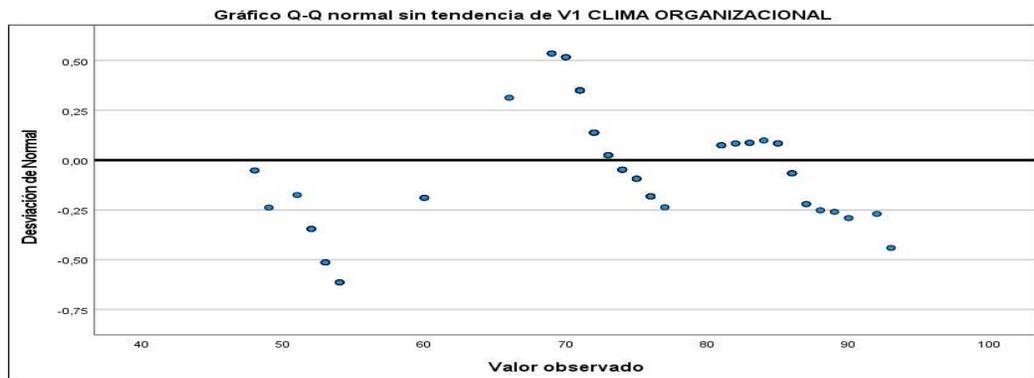
Interpretación: En la tabla N°3 se observa que la significancia es ,000 para la prueba Kolmogórov-Smirnov por lo que de acuerdo a la regla de decisión se rechaza la Ho y se acepta la Ha, en otras palabras, las puntuaciones del clima organizacional y autoevaluación del desempeño difieren de la distribución normal, por lo cual, se usó pruebas no paramétricas para el contraste estadístico.



Fuente: Base de datos SPSS, 2023

Gráfico N° 1 Q y Q normal del clima organizacional

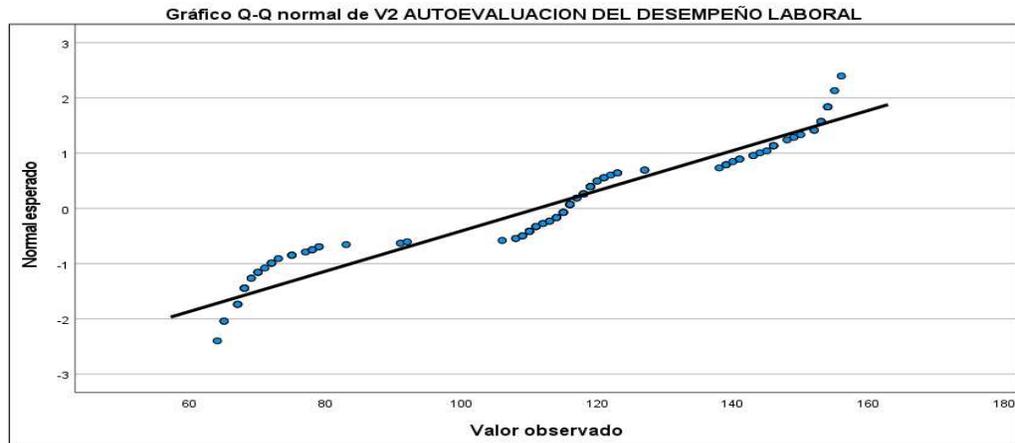
Interpretación: En la grafico N°1 se puede observar que los puntos correspondientes no se ubican en torno a la diagonal declarada en el diagrama, lo que nos indica que difiere de la distribución normal.



Fuente: Base de datos SPSS, 2023

Gráfico N°2 Q y Q normal sin tendencia del clima organizacional

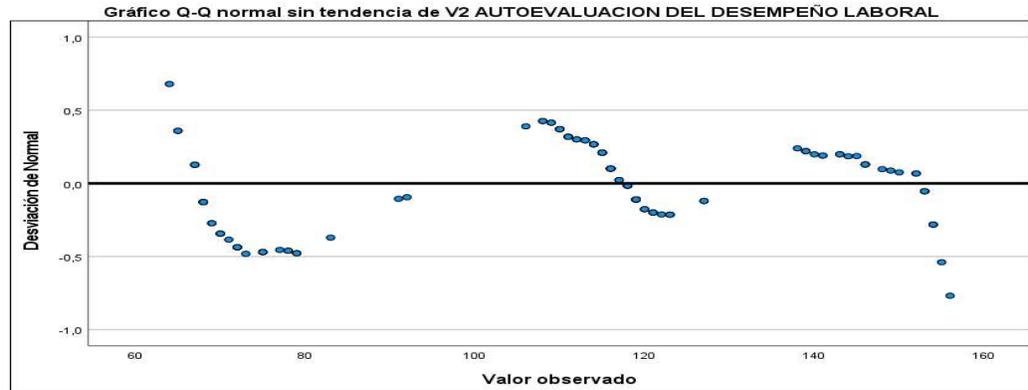
Interpretación: En la grafico N°2, se puede observar la diferencia de los valores típicos, en donde dichas diferencias no se ubican en torno al valor cero (línea horizontal), es decir difieren de la distribución normal.



Fuente: Base de datos SPSS, 2023

Gráfico N°3 Q y Q normal de la Autoevaluación del desempeño laboral.

Interpretación: En grafico N°3 se puede observar que los puntos correspondientes no se ubican en torno a la diagonal declarada en el diagrama, lo que nos indica que difiere de la distribución normal.



Fuente: Base de datos SPSS, 2023

Gráfico N°4 Q y Q normal sin tendencia de la Autoevaluación del desempeño laboral.

Interpretación: En la grafico N°4, se puede observar la diferencia de los valores típicos, en donde dichas diferencias no se ubican en torno al valor cero (línea horizontal), es decir difieren de la distribución normal.

4.1.3. Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis General

- Hipótesis Nula (H_0): No existe relación entre el clima organizacional y la autoevaluación del desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos.
- Hipótesis Alternativa (H_a): Existe relación entre el clima organizacional y la autoevaluación del desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos.

Regla de decisión

Se acepta H_a si y solo si $\text{Sig "P"} < 0.05$

Se acepta H_0 si y solo si $\text{Sig} \geq 0.05$

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0.05$)

Nivel de significancia

El nivel de significancia teórica es de $\alpha = 0,05 = 5 \%$ de margen máximo de error, que corresponde a un nivel de confiabilidad de 95%.

Estadístico de prueba

La prueba de hipótesis se realizó por medio del coeficiente de correlación Rho de Spearman, ya que las variables no presentan normalidad en sus datos.

Tabla N°4: Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman entre el Clima Organizacional y la Autoevaluación del Desempeño Laboral en el personal de enfermería.

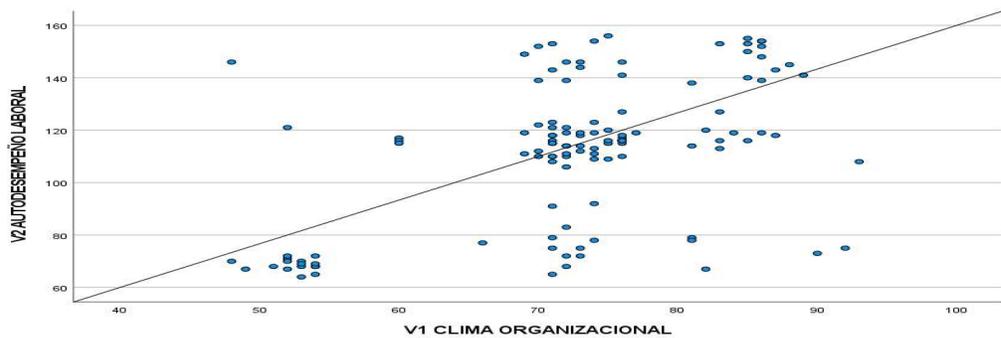
		Clima Organizacional	Autoevaluación del desempeño Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	120
	Autoevaluación Del Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,443**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	120

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

Fuente: Base de datos del SPSS, 2023

Interpretación:

El análisis a través del coeficiente de correlación de Spearman (Tabla N°4) concibe que existe una correlación directa, positiva, moderada entre las variables Clima Organizacional y Autoevaluación del desempeño Laboral (Rho= 0,443**), eso me indica que a mayor Clima organizacional mayor la Autoevaluación del desempeño Laboral.



Fuente: Base de datos del SPSS, 2023

Gráfico N°5 Diagrama de dispersión del Clima organizacional y autoevaluación del Desempeño Laboral.

Toma de decisión

Presenta una significativa observada al nivel 0.000 ($\text{sig} = 0,000 < 0.05$), por lo que de acuerdo a la regla de decisión ($p < 0.05$) se rechaza H_0 y se acepta la H_a de la investigación, por lo que hay significancia estadística en las variables de estudio.

Prueba de hipótesis específica 1

- Hipótesis Nula (H_0): No existe relación significativa entre la dimensión talento humano del clima organizacional y la autoevaluación del desempeño laboral en el personal de enfermería.
- Hipótesis Alterna (H_a): Si existe relación significativa entre la dimensión talento humano del clima organizacional y la autoevaluación del desempeño laboral en el personal de enfermería.

Regla de decisión

Se acepta H_a si y solo si $\text{Sig "P"} < 0.05$

Se acepta H_0 si y solo si $\text{Sig} \geq 0.05$

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0.05$)

Nivel de significancia

El nivel de significancia teórica es de $\alpha = 0,05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad de 95%.

Estadístico de prueba

La prueba de hipótesis se realizó por medio del coeficiente de correlación Rho de Spearman, ya que las variables no presentan normalidad en sus datos.

Tabla N°5: Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman entre la Dimensión Talento Humano y la Autoevaluación del Desempeño Laboral en el personal de enfermería.

		Talento Humano	Autoevaluación del desempeño Laboral
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000
	Talento Humano	Sig. (bilateral)	,494**
		N	120
	Autoevaluación del desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,494**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	120

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

Fuente: Base de datos del SPSS, 2023

Interpretación:

El análisis a través del coeficiente de correlación de Spearman (Tabla N°5) concibe que existe una correlación directa, positiva, moderada, entre la Dimensión Talento Humano del Clima Organizacional y la variable Autoevaluación del desempeño Laboral (Rho= 0,494**), eso me indica que a mayor Talento Humano mayor la autoevaluación del desempeño Laboral.

Toma de decisión

Presenta una significancia observada al nivel 0.000 ($\text{sig}=0,000 < 0.05$), por lo que de acuerdo a la regla de decisión ($p < 0,005$), se rechaza la H_0 y se acepta la H_a de la investigación, por lo que hay una significancia estadística en las variables de estudio.

Prueba de hipótesis específica 2

- Hipótesis Nula (H_0): No existe relación significativa entre la dimensión diseño organizacional del clima organizacional y la autoevaluación del desempeño laboral en el personal de enfermería.
- Hipótesis Alternativa (H_a): Si existe relación significativa entre la dimensión diseño organizacional del clima organizacional y la autoevaluación del desempeño laboral en el personal de enfermería.

Regla de decisión

Se acepta H_a si y solo si $\text{Sig "P"} < 0.05$

Se acepta H_0 si y solo si $\text{Sig} > 0.05$

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0.05$)

Nivel de significancia

El nivel de significancia teórica es de $\alpha=0,05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad de 95%.

Estadístico de prueba

La prueba de hipótesis se realizó por medio del coeficiente de correlación Rho de Spearman, ya que las variables no presentan normalidad en sus datos.

Tabla N°6: Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman entre la Dimensión Diseño Organizacional y la Autoevaluación del Desempeño Laboral en el personal de enfermería.

		Diseño Organizacional	Autoevaluación del desempeño Laboral	
Rho de Spearman	Diseño Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,440**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Autoevaluación del desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,440**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

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

Fuente: Base de datos del SPSS, 2023

Interpretación:

El análisis a través del coeficiente de correlación de Spearman (Tabla N°6) concibe que existe una correlación directa, moderada, entre la Dimensión Diseño Organizacional del Clima Organizacional y la variable Autoevaluación del desempeño Laboral ($Rho=0,440^{**}$), eso me indica que a mayor Diseño Organizacional mayor Autoevaluación del desempeño Laboral.

Toma de decisión

Presenta una significancia al nivel 0.000 ($\text{sig}=0,000<0.05$), por lo que de acuerdo a la regla de decisión ($p<0.05$) se rechaza la H_0 y aceptar la H_a de la investigación, por lo que hay significancia estadística en las variables de estudio.

Prueba de hipótesis específica 3

- Hipótesis Nula (H_0): No existe relación significativa entre la dimensión cultura organizacional del clima organizacional y la autoevaluación del desempeño laboral en el personal de enfermería.
- Hipótesis alterna (H_i): Si existe relación significativa entre la dimensión cultura organizacional del clima organizacional y la autoevaluación del desempeño laboral en el personal de enfermería.

Regla de decisión

Se acepta H_a si y solo si $\text{Sig "P"} < 0.05$

Se acepta H_0 si y solo si $\text{Sig} > 0.05$

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0.05$)

Nivel de significancia

El nivel de significancia teórica es de $\alpha=0,05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad de 95%

Estadístico de prueba

La prueba de hipótesis se realizó por medio del coeficiente de correlación Rho de Spearman, ya que las variables no presentan normalidad en sus datos.

Tabla N°7: Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman entre la Dimensión Cultura Organizacional y la Autoevaluación del Desempeño Laboral en el personal de enfermería.

		Cultura Organizacional	Autoevaluación del desempeño Laboral
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,347**
		N	120
	Autoevaluación del desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,347**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	120

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

Fuente: Base de datos del SPSS, 2023

Interpretación:

El análisis a través del coeficiente de correlación de Spearman (Tabla N°7) concibe que existe una correlación directa, positiva, baja entre la Dimensión Cultura Organizacional del Clima Organizacional y la variable Autoevaluación del desempeño Laboral (Rho=0,347**), eso me indica que a mayor Cultura Organizacional mayor Autoevaluación del desempeño Laboral.

Toma de decisión

Presenta una significancia observada al nivel 0.000 ($\text{sig}=0,000<0.05$), por lo que de acuerdo a la regla de decisión ($p<0.05$) se rechaza la H_0 y aceptar la H_a de la investigación, por lo que hay significancia estadística en las variables de estudio.

4.1.4. Discusión de los resultados

El clima organizacional ha vislumbrado el comportamiento y los sentimientos del recurso humano hacia su ambiente laboral. Y el establecimiento de un clima laboral positivo es la llave para el progreso y avance de toda organización, además de ser fundamental para alcanzar los mejores resultados laborales de los profesionales de enfermería. Por lo tanto, el presente estudio, investigo la relación entre el clima organizacional y la autoevaluación del desempeño en el personal de enfermería.

En cuanto al objetivo general del presente estudio de investigación, mencionado líneas arriba, los resultados denotan que existe una correlación directa, positiva, moderada entre las variables Clima Organizacional y Autoevaluación del desempeño Laboral de las enfermeras ($\rho= 0,443$), y una significancia al nivel $p=0.000<0.05$. Estos resultados están en congruencia con Mancha (33), quien concluyo que existe una asociación positiva estadísticamente significativa entre el clima organizacional de las enfermeras y su desempeño laboral con un valor $p=0.000 < 0.05$ y R^2 Nagelkerke= 0.660. El mismo hallazgo fue informado por Damaso (34), quien afirmó una relación positiva directa entre el C.O y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería con un valor $p=0.00$. Esto ha evidenciado que el ambiente laboral es fundamental para el trabajador, porque de ello va a depender que

se encuentre satisfecho, y las percepciones que se tenga sobre su ambiente laboral infiriendo en su comportamiento actitudes y desempeño.

De hecho, los hallazgos del presente estudio de investigación en cuanto al primer objetivo específico que fue determinar el nivel de clima organizacional en el profesional de enfermería, se ha inferido que la mayoría de las enfermeras perciben un clima organizacional por mejora. En este contexto, Culquimboz (32) afirmo que el clima organizacional esta por mejorar en dichos profesionales, pero difiere con un estudio a nivel internacional, como el realizado por Aguilera et al., Chile, (24), quien señalo un buen clima organizacional en las enfermeras. Una probable explicación de la diferencia sería los criterios de evaluación, en este caso sería que el clima organizacional se basó en parámetros del MINSA y en áreas críticas del hospital en donde se requiere de una mayor experticia en el cuidado del paciente, además de otros aspectos como la sobrecarga laboral, el tipo de sistema sanitario, el grado de complejidad de los pacientes, entre otras, mientras que la investigación de Aguilera se realizó en áreas de hospitalización general.

Con respecto al segundo objetivo específico del presente estudio, que fue determinar el nivel de autoevaluación del desempeño laboral en el personal de enfermería, los hallazgos infirieron que más de la mitad de las enfermeras presentan una autoevaluación del desempeño regular. situación similar se observó en los resultados de Damaso (34), quien también señala, que el desempeño es regular en estos profesionales. Por el contrario, Lorenzo (27) señalan un alto nivel de desempeño laboral en los profesionales de enfermería (71,9%), situación que podría obedecer a

la ausencia de una cultura de autocrítica, y a la falta de aceptación de calificaciones negativas.

Acerca de la hipótesis específica 1 de la presente investigación, los resultados indicaron que existe una relación directa, positiva, moderada, entre la dimensión talento humano del CO y la variable Autoevaluación del desempeño Laboral ($\rho=0,494$) en los profesionales de enfermería, y una significancia al nivel $p=0.000<0.05$. Estos resultados están en congruencia con Reyes (26), que en su estudio de investigación llegó a la conclusión que, de acuerdo al valor 0,390 (Rho Spearman), el Talento humano y el desempeño laboral tienen correlación significativa ($p=0.000<0.05$). A diferencia de ello Puitiza (30) concluye que no existe una correlación entre la dimensión talento humano del CO y la autoevaluación del desempeño laboral ($\rho=0.244$; $p=0.060>0.05$). Es importante resaltar que, conforme a lo contrastado de los estudios, el potencial humano es uno de los activos fundamentales para el éxito y continuidad de toda organización, por consiguiente, al existir un entorno laboral agradable y confortable, este empieza a buscar nuevas formas de hacer que su trabajo pase de ser rutinario a algo interesante, generando con ello múltiples beneficios en torno a su desempeño.

En relación a la hipótesis específica 2, del estudio de investigación actual, los resultados denotaron que existe una correlación directa, moderada entre la dimensión diseño organizacional del CO y la variable Autoevaluación del desempeño Laboral en los profesionales de enfermería ($\rho=0,440$), y una significancia al nivel $p=0.000<0.05$. El resultado del estudio es consistente con Reyes (26) y Puitiza (30),

que en sus estudios de investigación llegaron a la conclusión que, de acuerdo al valor 0,409 y 0.425 respectivamente (Rho Spearman), el diseño organizacional y desempeño Laboral guardan una correlación directa, moderada y una significancia al nivel de $p=0,000<0.05$; $0.001<0.05$ respectivamente. Una explicación clara es que el diseño organizacional es un factor clave de ventaja competitiva, que busca ofrecer las mejores condiciones racionales para que pueda desempeñarse positivamente día con día.

Con respecto a la hipótesis específica 3, el hallazgo de la investigación mostró una correlación directa, baja entre la Dimensión Cultura Organizacional del CO y la variable Autoevaluación del desempeño Laboral ($\rho=0,347$), y una significancia al nivel $p=0.000<0.05$. Estos resultados del estudio difieren parcialmente a los de Puitiza (30), quien determinó una correlación positiva, pero de intensidad moderada ($\rho=0.432$) y una significancia al nivel de $p=0.001<0.05$ entre la dimensión cultura organizacional del CO y la autoevaluación del desempeño laboral. Este hallazgo va en la misma línea con Reyes (26) quien demostró que la cultura organizacional tiene una correlación positiva, moderada y significativa con el desempeño laboral ($\rho=0.437$; $p=0.000>0.05$). Dicho resultado nos indica que, una baja cultura organización afectará en todas las acciones que el trabajador realice, siendo ello una debilidad para la organización, puesto que no permitirá a sus trabajadores el poder identificarse con los propósitos y comportamientos requeridos, entorpeciendo el compromiso, y el alcance de los objetivos organizacionales y por ende su desempeño laboral. Ante ello es indispensable tomar en consideración el

entorno laboral en donde se desarrollan las normas, relaciones y los patrones de comportamiento, convirtiéndose aquello en la cultura organizacional.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.3 Conclusiones

Primero: Se concluye que existe relación entre el clima organizacional y la autoevaluación del desempeño laboral en el personal de enfermería de una unidad de cuidados intensivos. Esta correlación es positiva moderada con un valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0.44**, y con una significancia estadística al nivel 0.000 ($\text{sig}=0,000<0.05$) entre las variables del estudio.

Segundo: Se concluye que los profesionales de enfermería perciben que el nivel de la variable Clima organizacional esta por mejorar (70%).

Tercero: Se concluye que los profesionales de enfermería perciben que el nivel de la variable Autoevaluación del desempeño Laboral es regular (51,7%).

Cuarto: Se concluye que existe relación entre la dimensión Talento humano del clima organizacional y la autoevaluación del desempeño laboral en el personal de enfermería de una unidad de cuidados intensivos. Esta correlación es positiva moderada con un valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0.494 y con una significancia estadística al nivel 0.000 ($\text{sig}=0,000<0.05$) entre las variables del estudio.

Quinto: Se concluye que existe una relación entre la dimensión Diseño Organizacional del clima organizacional y la autoevaluación del desempeño laboral en el personal de enfermería de una unidad de cuidados intensivos. Esta correlación es positiva, moderada

con un valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0.440** y con una significancia estadística al nivel 0.000 ($\text{sig}=0,000<0.05$) entre las variables del estudio.

Sexto: Se concluye que existe una relación entre la dimensión Cultura Organizacional del clima organizacional y la autoevaluación del desempeño laboral en el personal de enfermería de una unidad de cuidados intensivos. Esta correlación es directa, baja con un valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0.347** y con una significancia estadística al nivel 0.000 ($\text{sig}=0,000<0.05$) entre las variables del estudio.

5.4 **Recomendaciones**

La recomendación estriba en que los directivos de salud y tomadores de decisión implementen programas de relaciones humanas y sociales (p ej. Recreación cultura y deporte , confraternidad de los cumpleaños, etc), y a la vez se realice estudios periódicos del Clima organizacional en los profesionales de enfermería, utilizando como herramienta el Documento Técnico “Metodología para el Estudio del Clima Organizacional V. 02” aprobada por RM N°468-2011/MINSA, con el fin de establecer planes y/o acciones de mejora o potenciar los aspectos favorables que motivan al trabajador con el fin de desarrollar una cultura de calidad.

Se recomienda que los planes y/o acciones de mejora del CO estén definidas e implementadas como política institucional, orientados a afianzar en materia del desarrollo de un plan de reconocimiento y recompensa, fortalecimiento del liderazgo, mejora en la toma de decisiones, gestión de conflicto y cooperación, motivación y confort, con el fin

de producir cambios en la conducta y actitudes de los profesionales de enfermería, lo cual tendría repercusiones positivas en su desempeño, al ocasionar un compromiso mayor y logro de los objetivos y metas institucionales.

Se recomienda definir e implementar una directiva que apoye a la mejora del CO, con perspectiva a reforzar las buenas relaciones laborales y respeto mutuo, trabajo colaborativo, optimización en la atención al cliente externo, manifestado en la actitud positiva, y buena imagen institucional. Esta directiva se apoyará en el desarrollo de talleres de cohesión e integración grupal, como dinámicas de confianza, juegos de pelota, etc., los cuales permitirán extraer información positiva o negativa acerca de las relaciones entre su grupo laboral proponiendo soluciones, para potenciar la eficacia, eficiencia y motivación laboral.

Se recomienda que para futuras investigaciones se estudie la dimensión Adiestramiento y capacitación, la cual ha sido parte de mi teoría científica “Sistemas de organización” propuesta por Likert Rensis, pero que no ha sido abordada en este estudio, ya que se utilizó como enfoque el instrumento “Metodología para el Estudio del Clima Organizacional - Minsa”, ya que esta dimensión es un influenciador directo de la motivación y desempeño laboral.

Se recomienda que, para futuras investigaciones, se realicen estudios de diseño no experimental, de tipo longitudinal, para medir la relación entre las variables de estudio, en más de dos momentos en el tiempo (p ej., en tres trimestres), proponiendo así un nuevo procedimiento de análisis.

Dentro de las limitaciones de esta investigación ha sido la medida del desempeño utilizada, ya que es una medida subjetiva, en la que el mismo trabajador evaluó su desempeño, en consecuencia, no da cuenta de su desempeño real. Por esta razón se sugiere que los estudios futuros utilicen medidas de desempeño más objetivas. Del mismo modo, el modelo integral de feedback de 360° se puede utilizar como técnica de evaluación, ya que aportará más objetividad al proceso, permitiendo que el sujeto no solo se autoevalúe, sino también sea evaluado por su jefe inmediato, colegas, subordinados o usuarios de la institución.

Se recomienda que para futuras investigaciones y en aplicación a las normas de Helsinki, garantizar la confidencialidad en toda encuesta realizada vía internet. Es decir, se debe solicitar a profesionales de informática el impedimento de grabación de la dirección IP una vez contestada la encuesta. Asimismo, se debe solicitar junto a la encuesta el consentimiento informado, no solo como un documento de mera formalidad, sino que sirva para dar facilidad al proceso de dialogo e información.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. De la Cruz GA. Desarrollo humano sostenible y medio ambiente en el Perú. Gest Terc Milen. [Internet]. 2003; 6 (11):111-123. Disponible en:
https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/Publicaciones/administracion/v06_n11/desarrollo.htm
2. Organización Panamericana de la Salud. Pan American Health Organization [Internet]. PAHO; [consultado 31 diciembre 2021]. Disponible en:
<https://iris.paho.org/handle/10665.2/55983>
3. World Health Organization. Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo. Ginebra: OMS; 2010.
Disponible en:
https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44466/9789243500249_spa.pdf
4. Bonilla P. Acsendo blog. [Internet]. Bogotá: Paula Bonilla. 2022 sep [consultado 2022 sep 25]. Disponible en: <https://blog.acsendo.com/factores-afectan-el-clima-laboral>
5. ONU. Los ambientes laborales negativos pueden causar problemas físicos y psíquicos, advierte OMS [Internet]. Naciones Unidas: Noticias ONU; [consultado 31 diciembre 2021]. Disponible en: <https://news.un.org/es/story/2017/10/1387601>
6. Gil FM. Aptitus: “86% de trabajadores renuncia por mal clima laboral generado por

- jefes”. *Gestión*. 2019 abril 29; management & empleo. Disponible en: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/aptitus-86-trabajadores-renuncia-mal-clima-laboral-generado-jefes-265382-noticia/>
7. García SM. Clima organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de administración* [Internet]. 2009;(42):43-61. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
 8. Administrador. *Acsendo blog* [Internet] Bogotá: Administrador. agosto 2018 [citado el 30 de abril de 2022].
Disponible en: <https://blog.acsendo.com/descuido-clima-laboral-perdidas-de-recursos-humanos>
 9. Clima laboral: según una encuesta, el 54% de las personas no se siente cómoda en el trabajo. *Infobae*. 2019 abr 25. Disponible en: [infobae.com/tendencias/talento-y-liderazgo/2019/04/25/clima-laboral-segun-una-encuesta-el-54-de-las-personas-afirman-que-no-se-siente-comoda-en-el-trabajo/](https://www.infobae.com/tendencias/talento-y-liderazgo/2019/04/25/clima-laboral-segun-una-encuesta-el-54-de-las-personas-afirman-que-no-se-siente-comoda-en-el-trabajo/)
 10. Tavares ChF, Filgueira C, De Lima FL, Candido De Oliveira SP, Dos Santos BM, Pereira SV. Clima organizacional en una unidad de cuidados intensivos: percepciones del equipo de enfermería. *Enf Global* [Internet]. 2021; 20(2):390-425. Disponible en: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/427861>
 11. Un 20% de la productividad en las empresas es afectada por el clima laboral. *Info Capital*

Humano. 2018 enero 12; consultoría en gestión humana. Disponible en: <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/un-20-de-la-productividad-en-las-empresas-es-afectada-por-el-clima-laboral/>

12. Rodríguez ML. Clima organizacional y satisfacción laboral en el equipo de salud del Hospital I- La Esperanza EsSalud 2019 [Tesis para obtener el grado académico de maestría en Salud Pública]. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2019. Disponible en: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/15227>
13. Guzmán F. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería de los servicios críticos del hospital regional del Cusco 2016. [Tesis para optar el grado académico de Magister en Salud Pública con mención en Gerencia en Servicios de Salud]. Cuzco: Universidad Nacional de San Antonio de Abad del Cuzco; 2017. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12918/2828>
14. Morales MR. Liderazgo interpersonal y clima organizacional en el Departamento de enfermería de un hospital público. Gacien [Internet]. 2019; 5(2):115–21. Disponible en: <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/694>
15. Campos TG. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima – 2018 [Tesis para optar el grado académico de Magister en Gerencia de Servicios de Salud]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2020. Disponible en: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11800/Campos_tg.pdf

?sequence=1&isAllowed=y

16. Ojeda R. Clima organizacional y cultura de seguridad de enfermería en el servicio de cuidados intermedios neonatales del Instituto Nacional Materno Perinatal, 2019 [Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Gerencia de Servicios de Salud]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2021. Disponible en: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16567/Ojeda_rr.pdf?sequence=1

17. Diaz CL. Ausentismo y su relación con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que laboran en el área de hospitalización del Hospital Santa Rosa, Lima 2017 [Tesis optar el Grado Académico de Magíster en Gerencia de Servicios de Salud]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2019. Disponible en: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11010/Diaz_lc.pdf?sequence=1

18. Perú. Ministerio de salud. Documento técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional - V.02. Resolución Ministerial N° 468-2011-Minsa (2011 jun 14)
Disponible: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/243565-468-2011->

19. Madero G. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. Acta univ [Internet]. 2019; 29: e2153.
Disponible en: <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>.

20. Shahnnavazi A, Fadaei Eshkiki M, Shahnnavazi H, Bouraghi H. El Efecto del Clima organizacional percibido en el desempeño de enfermeras en hospitales privados. *J Clin Res. Paramed Sci* [Internet]. 2021;10(2):1-7. Disponible en: DOI: 10.5812/jcrps.108532
21. Khadivi A, Nikbakht GA, Majid KL, Abouhamzeh K. Is there a relationship between organizational climate and nurses' performance? Exploring the impact with staff's satisfaction as the mediator. *Int. J. Health Manag.* 2019; 14(2):424-427. Disponible en: <https://doi.org/10.1080/20479700.2019.1656859>
22. Mengarelli SP, Cálvelo S, Zacharías D, Garlbottl G. Clima organizacional en servicios de Enfermería en un hospital público en Argentina. *Metas Enferm* [Internet]. 2019;21(10):24-31. Disponible en: <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=6&sid=b0ad29ed-b2ad-4672-9964-c7c33eb6e86d%40pdc-v-sessmgr03>
23. Mohamed HA, Gaballah S, Study of the relationship between organizational climate and nurses performance: A University Hospital case. *J Nurs Res.* 2018;6(4):191-7. Disponible en: <http://pubs.sciepub.com/ajnr/6/4/7/index.html>
24. Aguilera SM, Bastidas AM, Bustamante AG, Cárdenas GF. Clima Organizacional y características del equipo de enfermería en el Hospital de San Carlos 2017 [Tesis]. Chillan: Universidad del Bio-Bio; 2018. Disponible en: <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/handle/123456789/2633>

25. Guerra B. Clima organizacional y Desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Sub Regional, Andahuaylas, 2021. [Tesis obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83081>
26. Reyes R. Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud de un instituto especializado de Trujillo en tiempos de COVID-19, 2021 [Tesis para obtener el grado académico de Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad]. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo; 2021. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70589>
27. Lorenzo M. Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de enfermería del hospital de Ventanilla, Callao, 2021. [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70265>
28. Solís G. Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Regional del Cuzco, 2021. [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79688>
29. Santana G. Clima organizacional y desempeño laboral en profesionales sanitarios del área de cuidados intensivos - Hospital Clínica San Francisco Guayaquil, 2021. [tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Piura: Universidad Cesar Vallejo; 2021. Disponible en:

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/81554>

30. Puitiza L. Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la Microred de salud Bagua Grande. [Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Gerencia y Gestión en los Servicios de Salud]. Chachapoyas: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza; 2020. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.14077/2305>

31. Rojas S. Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco. Rev Perú Cienc Salud [Internet]. 2019;1(4):191-6. Disponible en: doi: <https://doi.org/10.37711/rpcs.2019.1.4.2>

32. Culquimboz GM. Plan de mejora para el clima organizacional del personal de enfermería del hospital regional virgen de Fátima Chachapoyas-región Amazonas [Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Chiclayo: Universidad Cesar Vallejo; 2019. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32409/Culquimboz_GMI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

33. Mancha PC. Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de las enfermeras del Servicio de Hematología del Instituto Nacional de Salud del Niño Lima 2017 [Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2018. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14393>

34. Damaso BE. Clima organizacional, estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital de Chancay 2016 [Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión en los Servicios de Salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2018. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21809>
35. Colque IA. Percepción del clima organizacional en profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas de los Hospitales Manuel Núñez Butrón Puno y Carlos Monje Medrano Juliaca, 2015 [Tesis]. Puno: Universidad Nacional del Altiplano; 2017. Disponible en: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/5433/Colque_Ito_Anita_Luzbetty.pdf?sequence=1&isAllowed=y
36. Iglesias AA, Torres EJ. Un acercamiento al Clima Organizacional. Rev Cubana Enfermer [Internet]. 2018;34(1):1-14. Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/1257/336>
37. Prieto JE. Gestión estratégica organizacional: guía práctica para el diagnóstico empresarial (3a ed.) [Internet]. Bogotá: ECOE Ediciones; 2011 [consultado 2022 may 20]. Disponible en: <https://e-libro.net/libros/libro.aspx?idlibro=6459>
38. Ministerio de Salud. Documento técnico: Metodología para el estudio del clima organizacional [Internet] (consultado 2022 may 04). Disponible en: http://bvs.MINSA.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf

39. Chiavenato I. Administración de Recursos Humanos (5ta ed.) [Internet]. Bogotá: McGraw Hill; 2000 [consultado 2022 may 20].
- Disponible en:
- https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalverto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf
40. Litwin GH, Stringer RA. Motivation and organizational climate. Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard; 1968. 214 p.
41. Gonçalves A. Dimensiones del Clima Organizacional. Sociedad latinoamericana para la calidad. 1997.
- Disponible en: <http://www.geocities.ws/janethqr/liderazgo/130.html>
42. Garbuglia, SC. Clima laboral en un organismo público 2012 [Tesis]. Mendoza: Universidad Nacional de Cuyo; 2013. Disponible en: <https://bdigital.uncu.edu.ar/5806>.
43. Agudelo LR, Peña LP, Hoyos LC, Jiménez MM. Clima organizacional y percepción de la calidad en una institución de salud de la ciudad de Manizales (Colombia). Arch Med [Internet]. 2020; 20(2):397-409. Disponible en:
- <https://doi.org/10.30554/archmed.20.2.3473>
44. Conexión ESAN. ¿Cómo mantener un buen clima laboral en tiempos de pandemia? [Internet]. Esan Business; 2020 ago 12. [consultado 04 abril 2022]. Disponible en:
- <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/como-mantener-un-buen-clima-laboral-en->

tiempos-de-pandemia

45. Ortega C. ¿El clima laboral positivo favorece la productividad? [Internet]. QuestionPro; 2020 [consultado 04 abril 2022]. Disponible en: <https://www.questionpro.com/blog/es/el-clima-laboral-positivo-favorece-la-productividad/>
46. Martí G. Mejor liderar que mandar. La vanguardia. 2015 junio 26; Sec Equipos. Disponible en: <http://hemeroteca.lavanguardia.com/preview/2014/10/19/pagina-10/95555627/pdf.html?search=clima%20laboral>
47. El clima laboral positivo favorece la productividad. RRHH Digital. 2018 Ago 23; Sección mercado libre. Disponible en: <http://www.rrhhdigital.com/secciones/mercado-laboral/132320/El-clima-laboral-positivo-favorece-la-productividad->
48. Tintaya L, Mercado S. Importancia del estudio y análisis del clima organizacional, satisfacción laboral y satisfacción del usuario externo en la gestión de los establecimientos sanitarios públicos del Perú. Rev. Evid. Odontol. Clinic [Internet]. 2018;4(1):37-48 Disponible en: DOI: <http://dx.doi.org/10.35306/eoc.v4i1.712>
49. Ministerio de salud. Documento técnico: plan de intervención den mejora del clima organizacional 2019 del hospital nacional docente madre niño-San Bartolomé [Internet] (consultado 2022 may 04). Disponible en: [http://sieval.sanbartolome.gob.pe/Transparencia/publicacion2019/personal/rd%20102%20sb%202019%20%20plan%20de%20intervencion%20de%20mejora%20del%20clima%](http://sieval.sanbartolome.gob.pe/Transparencia/publicacion2019/personal/rd%20102%20sb%202019%20%20plan%20de%20intervencion%20de%20mejora%20del%20clima%20)

20organizacional%202019.pdf

50. Miranda S. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en el área de emergencia del hospital nacional Arzobispo Loayza 2018. [Tesis para optar el grado académico de Maestro de Gestión en Salud]. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2021. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/4978>
51. Alles M. Desempeño por competencia. Evaluación de 360 [Internet]. Buenos Aires: Granica SA; 2005 [consultado 2022 may 05]. Disponible en: <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Desempeno-por-Competencias-de-360%C2%BA-Martha-Alles.pdf>
52. McGregor D. El lado humano de las organizaciones [Internet]. Santa fe de Bogotá: McGraw-Hill; 1994 [consultado 2022 may 05]. Disponible en: <https://edupointvirtual.com/wp-content/uploads/2020/02/El-Lado-Humano-de-las-Organizaciones.pdf>
53. Rivero Y. Evaluación del desempeño: tendencias actuales. Arch Méd Camagüey. 2019; 23(2):159-164.
Disponible en: <http://www.revistaamc.sld.cu/index.php/amc/article/view/6141>
54. Factorial blog. Puntos clave para evaluar el desempeño laboral-Factorial [Internet] Factorial HR. 2022 jul 20 [consultado 2022 ago 18]. Disponible en: <https://factorialhr.es/blog/desempeno-laboral/>

55. Diaz CL, Gutiérrez HC, Amancio AC. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. Rev Cuid [Internet]. 2018;9(1):1973-87. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>
56. Teece DJ. Capturing value from knowledge assets. The new economy, markets for know-how, and intangible assets. Calif Manage Rev [Internet]. 1998;40(3):55-79. Disponible en: <http://capitalintelectual.egc.ufsc.br/wp-content/uploads/2016/05/9-teece-capturing-value-from-knowledge-assets.pdf>
57. Casas J, Repullo J, Lorenzo S, Cañas J. Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en los profesionales sanitarios. Rev Administración Sanit [Internet]. 2002; VI (23):143-160. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/237316492_Dimensiones_y_medicion_de_la_calidad_de_vida_laboral_en_profesionales_sanitarios
58. Vásquez JL. Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral en los trabajadores del Centro de Salud Morales 2015 [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Tarapoto: Universidad Cesar Vallejo; 2015. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/863/vasquez_jl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
59. Muñoz A. ¿Qué es la estabilidad emocional? [Internet]. About español; 2019 [consultado 2022 may 01]. Disponible en: <https://www.aboutespanol.com/que-es-la-estabilidad->

emocional-2396374

60. Análisis y Síntesis [Internet]. Upm.es. [consultado 25 sept 2022]. Disponible en:
<https://innovacioneducativa.upm.es/competencias-genericas/formacion-evaluacion/analisis-sintesis>
61. Tamayo TM. El proceso de la Investigación Científica [Internet]. México: Limusa S.A; 2003 [consultado 2022 may10]. Disponible en:
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/874e481a4235e3e6a8e3e4380d7adb1c.pdf>
62. Popper K. La lógica de la investigación científica (1ed) [Internet]. Madrid: Tecnos; 1980 [consultado 2022 may 22]. Disponible en:
<http://www.raularagon.com.ar/biblioteca/libros/Popper%20Karl%20-%20La%20Logica%20de%20la%20Investigacion%20Cientifica.pdf>
63. Hernández R. Fernández C., Baptista M. Metodología de la investigación (6 ed) [Internet]. México: McGraw-Hill; 2014 [consultado 2022 may 22]. Disponible en:
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
64. Cárdenas PN. Clima organizacional y motivación del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7-B del Hospital Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2017 [Tesis para optar el grado académico de: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2018. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24325/Cardenas_PNO.pdf
?sequence=1

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA AUTOEVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA, LIMA 2023”				
Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema General ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la autoevaluación del desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2023?</p> <p>Problemas Específicos ¿Cómo la dimensión talento humano del clima organizacional se relaciona con la autoevaluación del desempeño laboral en el personal de enfermería de la</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la autoevaluación del desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos.</p> <p>Objetivos Específicos Identificar como la dimensión talento humano del clima organizacional se relaciona con la autoevaluación del desempeño laboral en el personal de</p>	<p>Hipótesis General Existe relación entre el clima organizacional y la autoevaluación del desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos.</p> <p>Hipótesis Específica La dimensión talento humano del clima organizacional se relaciona con la autoevaluación del desempeño laboral en el personal de enfermería.</p>	<p>Variable 1: Clima Organizacional Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Talento humano. - Diseño organizacional. - Cultura organizacional <p>Variable 2: Autoevaluación del desempeño laboral Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento del trabajo. - Calidad del trabajo. - Relaciones con las personas - Estabilidad emotiva. - Capacidad de síntesis, - Capacidad analítica 	<p>Tipo de Investigación Según su orientación, el presente estudio se ha llevado a cabo en el contexto de un tipo de investigación aplicada, y de alcance o nivel correlacional</p> <p>Enfoque-nivel Cuantitativo.</p> <p>Método y diseño de la investigación La presente investigación adoptara el método hipotético-deductivo.</p> <p>El diseño es no experimental, de corte transeccional,</p>

<p>Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2023?</p> <p>¿Como la dimensión diseño organizacional del clima organizacional se relaciona con la autoevaluación del desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2023?</p> <p>¿Como la dimensión cultura organizacional del clima organizacional se relaciona con la autoevaluación del desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2023?</p>	<p>enfermería.</p> <p>Identificar como la dimensión diseño organizacional del clima organizacional se relaciona con la autoevaluación del desempeño laboral en el personal de enfermería.</p> <p>Identificar como la dimensión cultura organizacional del clima organizacional se relaciona con la autoevaluación del desempeño laboral en el personal de enfermería.</p>	<p>La dimensión diseño organizacional del clima organizacional se relaciona con la autoevaluación del desempeño laboral en el personal de enfermería.</p> <p>La dimensión cultura organizacional del clima organizacional se relaciona con la autoevaluación del desempeño laboral en el personal de enfermería.</p>		<p>Población Muestra La población a estudiar estará compuesta por un promedio de 120 enfermeras que labora en el Servicio de la Unidad de Cuidados Intensivos Generales del hospital nacional Arzobispo Loayza. Se trabajar con el 100% de la población, por criterio de conveniencia.</p> <p>Muestra Debido al tamaño de la población se considerará trabajar con el 100% de ella, de tal manera que la muestra será censal.</p> <p>Muestreo Debido a que la población y la muestra son los mismos participantes en el estudio no se requiere realizar un muestreo.</p>
--	---	--	--	---

CUESTIONARIO “ESCALA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL (EDCO)”

I. PRESENTACION

Buenos días, soy la Lic. Vilca Casas Rina Teresa, de la escuela de Post grado de la maestría en Gestión en Salud - Universidad Privada Norbert Wiener, me encuentro realizando un estudio de investigación que tiene por objetivo “Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la autoevaluación del desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos”, para lo cual usted ha sido seleccionado (a) como parte de la muestra para esta investigación, que es muy importante.

II. INSTRUCCIONES PARA COMPLETAR LA CUESTIONARIO

Este cuestionario no contempla preguntas correctas e incorrectas. Por favor, lea con paciencia cada una de ellas y tómese el tiempo para contestarlas todas (**ES IMPORTANTE QUE CONTESTE TODAS**). El tiempo que le tomará en completar el cuestionario será de 20 minutos

Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa “X” el casillero que mejor representa su respuesta. Ane una duda, puede consultarla con el encuestador (la persona quien le entrego el cuestionario). Además, quiero informarle que este cuestionario es totalmente anónimo y confidencial.

1	2	3	4
Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre

III. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

1. Edad (años cumplidos)

<input type="checkbox"/> 25-35	<input type="checkbox"/> 36-46	<input type="checkbox"/> 47 a +
--------------------------------	--------------------------------	---------------------------------
2. Sexo

<input type="checkbox"/> Masculino	<input type="checkbox"/> Femenino
------------------------------------	-----------------------------------
3. Estado civil

<input type="checkbox"/> Soltero (a)	<input type="checkbox"/> Casado (a)	<input type="checkbox"/> Viudo (a)
<input type="checkbox"/> Divorciado (a)	<input type="checkbox"/> Conviviente	
4. Tiempo de servicio en la institución de salud (años)

<input type="checkbox"/> 1-15	<input type="checkbox"/> 16-30	<input type="checkbox"/> 31 a +
-------------------------------	--------------------------------	---------------------------------
5. Tiempo de servicio en el puesto actual

<input type="checkbox"/> 1-5	<input type="checkbox"/> 6-10	<input type="checkbox"/> 11 a +
------------------------------	-------------------------------	---------------------------------
6. Condición Laboral

<input type="checkbox"/> Nombrado (a)	<input type="checkbox"/> CAS
<input type="checkbox"/> Tercero	<input type="checkbox"/> Contrato a plazo fijo

N°	ITEMS	ESCALA Y VALORES			
		Nunca	A Veces	Frecuentemente	Siempre
	TALENTO HUMANO				
	Liderazgo				
1.	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.				
2.	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.				
	Innovación				
3.	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.				
4.	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.				
5.	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.				
6.	La innovación es característica de nuestra organización.				
	Recompensa				
7.	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.				
8.	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.				
9.	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.				
	Confort				
10.	En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.				
11.	La limpieza de los ambientes es adecuada.				
	DISEÑO ORGANIZACIONAL				
	Estructura				
12.	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.				
13.	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.				
	Toma de decisión				
14.	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.				
15.	En mi organización participo en la toma de decisiones.				
	Comunicación organizacional				
16.	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.				
17.	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.				

18.	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes				
Remuneración					
19.	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.				
20.	Mi salario y beneficios son razonables.				
CULTURA ORGANIZACIONAL					
Identidad					
21.	Estoy comprometida con mi organización de salud.				
22.	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.				
23.	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.				
Cooperación y conflicto					
24.	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.				
25.	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesita.				
Motivación					
26.	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.				
27.	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer.				
28.	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.				

Rango de valores:

No saludable: < 56 Por mejorar: 56-83 Saludable: > 84

¡Muchas gracias por su participación y colaboración!

CUESTIONARIO EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE ÁREAS CRÍTICAS

I. PRESENTACION

Buenos días, soy la Lic. Vilca Casas Rina Teresa, de la escuela de Post grado de la maestría en Gestión en Salud - Universidad Privada Norbert Wiener, me encuentro realizando un estudio de investigación que tiene por objetivo “Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la autoevaluación del desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos”, para lo cual usted ha sido seleccionado (a) como parte de la muestra para esta investigación, que es muy importante.

II. INSTRUCCIONES PARA COMPLETAR LA CUESTIONARIO

Este cuestionario no contempla preguntas correctas e incorrectas. Por favor, lea con paciencia cada una de ellas y tómele el tiempo para contestarlas todas (**ES IMPORTANTE QUE CONTESTE TODAS**). El tiempo que le tomará en completar el cuestionario será de 20 minutos

Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa “X” el casillero que mejor representa su respuesta.

Ante una duda, puede consultarla con el encuestador (la persona quien le entregó el cuestionario). Además, quiero informarle que este cuestionario es totalmente anónimo y confidencial.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	ITEMS	ESCALA				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	CONOCIMIENTO DE TRABAJO					
	Perfil profesional					
1.	En su práctica laboral cumple con las funciones elementales que debe realizar una licenciada en enfermería.					
2.	Planifica las actividades diarias de atención al paciente.					
3.	Cumple con su programación de trabajo asignada.					
4.	Cumple puntualmente con su horario de trabajo.					
	Conocimiento de procesos					
5.	Frente a una situación problemática específica, satisface las necesidades básicas del paciente.					
6.	Alcanza los objetivos y metas establecidas por el servicio.					

7.	Aplica y registra el proceso de atención de enfermería en todas sus atenciones.					
Experiencia Labora						
8.	Sientes que tu experiencia laboral te permite participar en las decisiones de la atención del cuidado del paciente.					
9.	Ha tenido experiencia anteriormente en evaluar a sus compañeros, jefes, superiores, intermedios.					
CALIDAD DE TRABAJO						
Comportamiento individual						
10.	Cumple con las indicaciones médicas en la terapia medicamentosa y los cuidados de enfermería.					
11.	Proporciona informe de enfermería a los familiares del paciente.					
12.	El registro de enfermería que elabora facilita la toma de decisiones médicas.					
Rendimiento Laboral						
13.	Considera que la evaluación del desempeño es un proceso positivo para la organización.					
14.	Tiene la oportunidad de ascender en un puesto superior según su nivel de desempeño.					
15.	Tiene iniciativa para aprender nuevas habilidades y se reta para alcanzar niveles óptimos de desempeño.					
16.	Recibe algún tipo de motivación permanente como estímulo a su rendimiento laboral.					
Satisfacción al Paciente						
17.	Informa al paciente y familiares sobre horarios, tiempos de visita, participación de la familia en el cuidado del paciente.					
18.	Se preocupa por respetar las costumbres, creencias y la individualidad del paciente en todo momento.					
RELACIONES CON LAS PERSONAS						
Comunicación asertiva						
19.	Se dirige por nombre, claridad y respeto a su compañero.					
20.	Demuestra interés y respeto por lo que dicen sus compañeros de trabajo.					
21.	Solicita ideas, sugerencias y opiniones a su equipo de trabajo.					
Cooperación de equipo						
22.	Su liderazgo orienta al equipo a realizar el trabajo eficientemente.					
23.	Escucha y motiva al equipo de trabajo en la realización de sus labores.					
Relaciones asertivas						
24.	Establece relaciones interpersonales con respeto.					
25.	Está al pendiente de las dudas que tienen los pacientes y compañeros.					
26.	Hace críticas constructivas para mejorar la práctica laboral.					
27.	Resuelve conflictos con imparcialidad.					
ESTABILIDAD EMOTIVA						
Manejo de emociones						

28.	Ante una situación crítica, actúa con diligencia, serenidad y seguridad.					
29.	Maneja y controla sus emociones					
CAPACIDAD DE SÍNTESIS						
Capacitación estratégica						
30.	Evidencia su preocupación por actualizarse y especializarse					
31.	Participa puntualmente de las capacitaciones en el trabajo.					
Identificación y Solución de dificultades						
32.	Identifica los problemas y establece soluciones para mejorar su trabajo y el de su personal a su cargo.					
33.	Da soluciones a problemas suscitados durante su trabajo.					
CAPACIDAD ANALÍTICA						
Análisis de información						
34.	Analiza los procesos de servicio en el área (p. ej., ingreso de paciente crítico, atención de paciente-monitorización de evolución, alta/fallecimiento)					
35.	Existe retroalimentación consecuente de información en el trabajo					

Rango de valores:

Bueno: 129–175

Regular: 82- 128

Deficiente: 35–81

¡Muchas gracias por su participación y colaboración!

Anexo 3: Validez y confiabilidad de los Instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL							
	DIMENSIÓN 1: TALENTO HUMANO	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Liderazgo	✓		✓		✓		
2	Innovación	✓		✓		✓		
3	Recompensa	✓		✓		✓		
4	Confort	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: DISEÑO ORGANIZACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Estructura	✓		✓		✓		
6	Toma de decisión	✓		✓		✓		
7	Comunicación organizacional	✓		✓		✓		
8	Remuneración	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: CULTURA ORGANIZACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Identidad	✓		✓		✓		
10	Conflicto y cooperación	✓		✓		✓		
11	Motivación	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL

	DIMENSIONES /Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		1		2		3		
	VARIABLE 2: AUOEVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL							
N°	DIMENSIÓN 1: CONOCIMIENTO DEL TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Perfil profesional	✓		✓		✓		
13	Conocimiento de los procesos	✓		✓		✓		
14	Experiencia laboral	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: CALIDAD DEL TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Comportamiento individual	✓		✓		✓		
16	Rendimiento laboral	✓		✓		✓		
17	Satisfacción al paciente	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3: RELACIONES CON LAS PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Comunicación asertiva	✓		✓		✓		
19	Cooperación del equipo	✓		✓		✓		
20	Relaciones asertivas	✓		✓		✓		
	DIMENSION 4: ESTABILIDAD EMOTIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Manejo de emociones	✓		✓		✓		
	DIMENSION 5: CAPACIDAD DE SINTESIS	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Capacidad estratégica	✓		✓		✓		

23	Identificación y solución de dificultades	✓		✓		✓		
DIMENSION 6: CAPACIDAD ANALITICA		Si	No	Si	No	Si	No	
24	Análisis de la información	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Si hay suficiencia**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: **Carmen Rosa Mayorca Carmelo** DNI: **08547154**

Especialidad del validador: **Magister en Enfermería**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

.....31.....de...agosto.....del 2022.....



.....
Firma del Experto Informante

Registro Nacional de Grados y Títulos - SUNEDU

REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Aplicativo

Guía



🔍 BUSCAR

🖨️ IMPRIMIR

✖️ LIMPIAR

(**)Si existe alguna observación en tu nombre o DNI [haz clic aquí](#).

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
MAYORCA CARMELO, CARMEN ROSA DNI 08547154	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 09/11/1992 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES <i>PERU</i>
MAYORCA CARMELO, CARMEN ROSA DNI 08547154	MAESTRO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 08/01/2001 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES <i>PERU</i>
MAYORCA CARMELO, CARMEN ROSA DNI 08547154	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 18/09/1996 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES <i>PERU</i>
MAYORCA CARMELO, CARMEN ROSA DNI 08547154	MAESTRA EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 08/01/2001 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL								
DIMENSIÓN 1: TALENTO HUMANO								
1	Liderazgo	✓		✓		✓		
2	Innovación	✓		✓		✓		
3	Recompensa	✓		✓		✓		
4	Confort	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: DISEÑO ORGANIZACIONAL								
5	Estructura	✓		✓		✓		
6	Toma de decisión	✓		✓		✓		
7	Comunicación organizacional	✓		✓		✓		
8	Remuneración	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: CULTURA ORGANIZACIONAL								
9	Identidad	✓		✓		✓		
10	Conflicto y cooperación	✓		✓		✓		
11	Motivación	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLE 2: AUOEVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL							
DIMENSIÓN 1: CONOCIMIENTO DEL TRABAJO		Si	No	Si	No	Si	No
12	Perfil profesional	✓		✓		✓	
13	Conocimiento de los procesos	✓		✓		✓	
14	Experiencia laboral	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 2: CALIDAD DEL TRABAJO		Si	No	Si	No	Si	No
15	Comportamiento individual	✓		✓		✓	
16	Rendimiento laboral	✓		✓		✓	
17	Satisfacción al paciente	✓		✓		✓	
DIMENSION 3: RELACIONES CON LAS PERSONAS		Si	No	Si	No	Si	No
18	Comunicación asertiva	✓		✓		✓	
19	Cooperación del equipo	✓		✓		✓	
20	Relaciones asertivas	✓		✓		✓	
DIMENSION 4: ESTABILIDAD EMOTIVA		Si	No	Si	No	Si	No
21	Manejo de emociones	✓		✓		✓	
DIMENSION 5: CAPACIDAD DE SINTESIS		Si	No	Si	No	Si	No
22	Capacidad estratégica	✓		✓		✓	
23	Identificación y solución de dificultades	✓		✓		✓	

DIMENSION 6: CAPACIDAD ANALITICA		Si	No	Si	No	Si	No
24	Análisis de la información						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Marieni Orihuela Henrique

DNI: 09939370

Especialidad del validador: Dra. Doctorado en Salud

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

2 de 9 del 2021



Dra. Marieni Orihuela Henrique
 Enfermera Emergencista
 C.E.P. 91254 RNE-1251
 Hospital Nacional Arzobispo Loayza
Firma del Experto Informante

Registro Nacional de Grados y Títulos- SUNEDU

REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Aplicativo

Guía

🔍 BUSCAR

🖨️ IMPRIMIR

✖️ LIMPIAR

(**)SI existe alguna observación en tu nombre o DNI [haz clic aquí](#).

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ORIHUELA MANRIQUE, MARLENI ESTHER DNI 09939370	ENFERMERA ESPECIALISTA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES Fecha de diploma: 26/01/2005 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA <i>PERU</i>
ORIHUELA MANRIQUE, MARLENI ESTHER DNI 09939370	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 29/12/1998 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
ORIHUELA MANRIQUE, MARLENI ESTHER DNI 09939370	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 16/06/1999 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
ORIHUELA MANRIQUE, MARLENI ESTHER DNI 09939370	LICENCIADA EN ENFERMERIA EMERGENCIAS Y DESASTRES Fecha de diploma: 26/01/2005 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA <i>PERU</i>
ORIHUELA MANRIQUE, MARLENI ESTHER DNI 09939370	ESPECIALISTA EN ENFERMERIA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES Fecha de diploma: 26/01/2005 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA <i>PERU</i>
ORIHUELA MANRIQUE, MARLENI ESTHER DNI 09939370	MAESTRO EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD Fecha de diploma: 07/04/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACION CIVIL <i>PERU</i>
ORIHUELA MANRIQUE, MARLENI ESTHER DNI 09939370	DOCTOR EN SALUD Fecha de diploma: 15/10/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER S.A. <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
	VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL							
	DIMENSIÓN 1: TALENTO HUMANO	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Liderazgo	✓		✓		✓		
2	Innovación	✓		✓		✓		
3	Recompensa	✓		✓		✓		
4	Confort	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: DISEÑO ORGANIZACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Estructura	✓		✓		✓		
6	Toma de decisión	✓		✓		✓		
7	Comunicación organizacional	✓		✓		✓		
8	Remuneración	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: CULTURA ORGANIZACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Identidad	✓		✓		✓		
10	Conflicto y cooperación	✓		✓		✓		
11	Motivación	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL

N°	VARIABLE 2: AOEVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL	Pertinencia 1		Relevancia 2		Pertinencia 3		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CONOCIMIENTO DEL TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Perfil profesional	✓		✓		✓		
13	Conocimiento de los procesos	✓		✓		✓		
14	Experiencia laboral	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: CALIDAD DEL TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Comportamiento individual	✓		✓		✓		
16	Rendimiento laboral	✓		✓		✓		
17	Satisfacción al paciente	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3: RELACIONES CON LAS PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Comunicación asertiva	✓		✓		✓		
19	Cooperación del equipo	✓		✓		✓		
20	Relaciones asertivas	✓		✓		✓		
	DIMENSION 4: ESTABILIDAD EMOTIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Manejo de emociones	✓		✓		✓		

DIMENSION 5: CAPACIDAD DE SINTESIS		Si	No	Si	No	Si	No	
22	Capacidad estratégica	✓		✓		✓		
23	Identificación y solución de dificultades	✓		✓		✓		
DIMENSION 6: CAPACIDAD ANALITICA		Si	No	Si	No	Si	No	
24	Análisis de la información	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Si hay suficiencia**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr./ Mg: Dr/ Mg. Ambicho Torres, Gricelda Luz** DNI: **09922679**

Especialidad del validador: **Docencia Universitaria**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

.....31.....de...agosto.....del 2022.....

Firma del Experto Informante

Registro Nacional de Grados y Títulos- SUNEDU

09922679

Ingrese el número de su Documento de Identidad

Apellidos y Nombres

Ingrese sus Apellidos y Nombres completos

¡CZBD

Ingrese el código de la imagen

🔍 BUSCAR

🖨️ IMPRIMIR

✖️ LIMPIAR

(**)SI existe alguna observación en tu nombre o DNI [haz clic aquí.](#)

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
AMBICHO TORRES, GRICELDA LUZ DNI 09922679	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 25/07/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE PERU
AMBICHO TORRES, GRICELDA LUZ DNI 09922679	LICENCIADA EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 26/09/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE PERU
AMBICHO TORRES, GRICELDA LUZ DNI 09922679	TITULO DE ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN SALUD DEL ADULTO Y GERIATRIA Fecha de diploma: 28/03/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA PERU

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL								
DIMENSIÓN 1: TALENTO HUMANO								
1	Liderazgo	✓		✓		✓		
2	Innovación	✓		✓		✓		
3	Recompensa	✓		✓		✓		
4	Confort	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: DISEÑO ORGANIZACIONAL								
5	Estructura	✓		✓		✓		
6	Toma de decisión	✓		✓		✓		
7	Comunicación organizacional	✓		✓		✓		
8	Remuneración	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: CULTURA ORGANIZACIONAL								
9	Identidad	✓		✓		✓		
10	Conflicto y cooperación	✓		✓		✓		
11	Motivación	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLE 2: AUEVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL							
DIMENSIÓN 1: CONOCIMIENTO DEL TRABAJO		Si	No	Si	No	Si	No
12	Perfil profesional	✓		✓		✓	
13	Conocimiento de los procesos	✓		✓		✓	
14	Experiencia laboral	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 2: CALIDAD DEL TRABAJO		Si	No	Si	No	Si	No
15	Comportamiento individual	✓		✓		✓	
16	Rendimiento laboral	✓		✓		✓	
17	Satisfacción al paciente	✓		✓		✓	
DIMENSION 3: RELACIONES CON LAS PERSONAS		Si	No	Si	No	Si	No
18	Comunicación asertiva	✓		✓		✓	
19	Cooperación del equipo	✓		✓		✓	
20	Relaciones asertivas	✓		✓		✓	
DIMENSION 4: ESTABILIDAD EMOTIVA		Si	No	Si	No	Si	No
21	Manejo de emociones	✓		✓		✓	
DIMENSION 5: CAPACIDAD DE SINTESIS		Si	No	Si	No	Si	No
22	Capacidad estratégica	✓		✓		✓	

23	Identificación y solución de dificultades	✓		✓		✓	
DIMENSION 6: CAPACIDAD ANALITICA		Si	No	Si	No	Si	No
24	Análisis de la información	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg: EVANGELINA ZAPATA TELLO

DNI: 08515630

Especialidad del validador: MAESTRO EN GESTION EN SALUD - ESPECIALISTA UCI

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

06 de 09 del 2021

Evangelina Zapata Tello

Firma del Experto Informante

Evangelina Zapata Tello
Lic En Enfermería
CEP 12536

Registro Nacional de Grados y Títulos- SUNEDU

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

08515670 Apellidos y Nombres 

Ingrese el número de su Documento de Identidad Ingrese sus Apellidos y Nombres completos Ingrese el código de la imagen

[BUSCAR](#) [IMPRIMIR](#) [LIMPIAR](#)

(**)Si existe alguna observación en tu nombre o DNI haz clic aquí.

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ZAPATA TELLO, EVANGELINA DNI 08515670	LICENCIADO EN ENFERMERIA ESPECIALISTA EN ENFERMERIA INTENSIVISTA Fecha de diploma: 09/03/2000 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
ZAPATA TELLO, EVANGELINA DNI 08515670	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 17/06/1998 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES <i>PERU</i>
ZAPATA TELLO, EVANGELINA DNI 08515670	LICENCIADA EN ENFERMERIA ENFERMERIA INTENSIVISTA Fecha de diploma: 09/03/2000 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
ZAPATA TELLO, EVANGELINA DNI 08515670	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 14/01/97 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES <i>PERU</i>
ZAPATA TELLO, EVANGELINA DNI 08515670	LICENCIADA EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 17/06/98 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES <i>PERU</i>
ZAPATA TELLO, EVANGELINA DNI 08515670	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 03/07/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL								
DIMENSIÓN 1: TALENTO HUMANO								
1	Liderazgo	✓		✓		✓		
2	Innovación	✓		✓		✓		
3	Recompensa	✓		✓		✓		
4	Confort	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: DISEÑO ORGANIZACIONAL								
5	Estructura	✓		✓		✓		
6	Toma de decisión	✓		✓		✓		
7	Comunicación organizacional	✓		✓		✓		
8	Remuneración	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: CULTURA ORGANIZACIONAL								
9	Identidad	✓				✓		
10	Conflicto y cooperación	✓				✓		
11	Motivación	✓				✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLE 2: AUOEVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL								
DIMENSIÓN 1: CONOCIMIENTO DEL TRABAJO		Si	No	Si	No	Si	No	
12	Perfil profesional	✓		✓		/		
13	Conocimiento de los procesos	/		✓		/		
14	Experiencia laboral	✓		✓		/		
DIMENSIÓN 2: CALIDAD DEL TRABAJO		Si	No	Si	No	Si	No	
15	Comportamiento individual	✓		✓		/		
16	Rendimiento laboral	✓		/		/		
17	Satisfacción al paciente	/		/		✓		
DIMENSION 3: RELACIONES CON LAS PERSONAS		Si	No	Si	No	Si	No	
18	Comunicación asertiva	/		/		✓		
19	Cooperación del equipo	/		/		✓		
20	Relaciones asertivas	✓		/		✓		
DIMENSION 4: ESTABILIDAD EMOTIVA		Si	No	Si	No	Si	No	
21	Manejo de emociones	/		/		✓		
DIMENSION 5: CAPACIDAD DE SINTESIS		Si	No	Si	No	Si	No	
22	Capacidad estratégica	/		/		✓		

23	Identificación y solución de dificultades	✓		✓		✓	
DIMENSION 6: CAPACIDAD ANALITICA		Si	No	Si	No	Si	No
24	Análisis de la información	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ANITA FLOR DE MARIA CHÁVEZ FRANCO

DNI: 08384950

Especialidad del validador: GESTIÓN EN LOS SERVICIOS DE LA SALUD

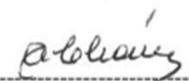
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

... 23 ... de 10 ... del 20 21

.....


 Firma de
 M.G. ANITA CHAVEZ FRANCO
 ENFERMERA SUPERVISORA
 CEP N° 10088 C. ESP. 6336
 AUDITORA

Registro Nacional de Grados y Títulos- SUNEDU

REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Aplicativo

Guía

(**) Si existe alguna observación en tu nombre o DNI [haz clic aquí](#).

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
CHAVEZ FRANCO, ANITA FLOR DE MARIA DNI 08384950	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 22/07/2003 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
CHAVEZ FRANCO, ANITA FLOR DE MARIA DNI 08384950	LICENCIADA EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 29/08/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
CHAVEZ FRANCO, ANITA FLOR DE MARIA DNI 08384950	MAGISTER EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 28/08/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 28/08/2014 Fecha egreso: 30/04/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
CHAVEZ FRANCO, ANITA FLOR DE MARIA DNI 08384950	ESPECIALISTA EN ENFERMERIA EN ADMINISTRACION Y GESTION Fecha de diploma: 12/07/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU

(***) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3530, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p. m.

RELEVANCIA		
	Equivalencia	
PUNTAJE	No	0
	Si	1

COHERENCIA																													
Jueces	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
S	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
V AIKEN	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	

V Aiken = Sumatoria de si / N° de jueces (N° de valores de la escala de valoración)

El Coeficiente de Validez V (Aiken, 1980; 1985)

Es un coeficiente que se computa como la razón de un dato obtenido sobre la suma máxima de la diferencia de los valores posibles. Puede ser calculado sobre las valoraciones de un conjunto de jueces con relación a un ítem o como las valoraciones de un juez respecto a un grupo de ítems. Asimismo las valoraciones asignadas pueden ser dicotómicas (recibir valores de 0 ó 1) ó politómicas (recibir valores de 0 a 5). Para nuestro caso se calculará para respuestas dicotómicas y el análisis de un ítem por un grupo de jueces, haciendo para ello uso de la siguiente fórmula:

$$V = \frac{S}{n(c-1)}$$

siendo:
 S = la sumatoria de si
 si = Valor asignado por el juez i.
 n = Número de jueces
 c = Número de valores de la escala de valoración (2, en este caso)

Este coeficiente puede obtener valores entre 0 y 1, a medida que sea más elevado el valor computado, el ítem tendrá una mayor validez de contenido. El resultado puede evaluarse estadísticamente haciendo uso de la tabla de probabilidades asociadas de cola derecha, tabuladas por el autor.

Es precisamente esta posibilidad de evaluar su significación estadística lo que hace a este coeficiente uno de los más apropiados para estudiar este tipo de validez.

Según Herrera (1998):

0.53 a menos	Validez nula
0.54 a 0.59	Validez baja
0.60 a 0.65	Válida
0.66 a 0.71	Muy válida
0.72 a 0.99	Excelente validez
1.00	Validez perfecta

COHERENCIA																																			
Jueces	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Item 31	Item 32	Item 33	Item 34	Item 35
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
TOTAL	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
% ACUERDOS	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

V Aiken = Sumatoria de si / N° de jueces (N° de valores de la escala de valoración)

El Coeficiente de Validez V (Aiken, 1980; 1985)

Es un coeficiente que se computa como la razón de un dato obtenido sobre la suma máxima de la diferencia de los valores posibles. Puede ser calculado sobre las valoraciones de un conjunto de jueces con relación a un ítem o como las valoraciones de un juez respecto a un grupo de ítem. Asimismo las valoraciones asignadas pueden ser dicotómicas (recibir valores de 0 ó 1) ó politómicas (recibir valores de 0 a 5). Para nuestro caso se calculará para respuestas dicotómicas y el análisis de un ítem por un grupo de jueces, haciendo para ello uso de la siguiente fórmula:

$$V = \frac{S}{n(c-1)}$$

siendo:
 S = la sumatoria de si
 si = Valor asignado por el juez i.
 n = Número de jueces
 c = Número de valores de la escala de valoración (2. en este caso)

Este coeficiente puede obtener valores entre 0 y 1, a medida que sea más elevado el valor computado, el ítem tendrá una mayor validez de contenido. El resultado puede evaluarse estadísticamente haciendo uso de la tabla de probabilidades asociadas de cola derecha, tabuladas por el autor.

Es precisamente esta posibilidad de evaluar su significación estadística lo que hace a este coeficiente uno de los más apropiados para estudiar este tipo de validez.

Según Herrera (1998):

0.53 a menos	Validez nula
0.54 a 0.59	Validez baja
0.60 a 0.65	Válida
0.66 a 0.71	Muy válida
0.72 a 0.99	Excelente validez
1.00	Validez perfecta

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento Clima Organizacional.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%	Estadísticas de fiabilidad	
Casos	Válido	10	100,0	Alfa de Cronbach	N de elementos
	Excluido ^a	0	,0	,870	28
	Total	10	100,0		

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables

Tabla N° 20. Confiabilidad del Instrumento Clima Organizacional

Estadísticas de total de elemento				
	MEDIA DE ESCALA SI EL ELEMENTO SE HA SUPRIMIDO	VARIANZA DE ESCALA SI EL ELEMENTO SE HA SUPRIMIDO	CORRELACIÓN TOTAL DE ELEMENTOS CORREGIDA	ALFA DE CRONBACH SI EL ELEMENTO SE HA SUPRIMIDO
TH1	65,10	71,878	,290	,868
TH2	65,20	68,400	,419	,866
TH3	64,80	73,067	,078	,875
TH4	65,20	66,622	,563	,861
TH5	64,80	71,289	,230	,871
TH6	64,70	70,678	,441	,866
TH7	65,70	70,678	,441	,866
TH8	64,60	66,711	,714	,858
TH9	66,00	72,667	,177	,871
TH10	64,70	67,344	,479	,864
TH11	64,90	66,544	,645	,859
DO12	63,90	71,878	,176	,872
DO13	63,90	66,544	,645	,859
DO14	65,70	69,567	,397	,866
DO15	65,40	72,489	,221	,870
DO16	65,10	71,433	,346	,867
DO17	65,60	65,378	,665	,858
DO18	64,50	69,389	,505	,864
DO19	64,90	72,322	,211	,870
DO20	64,80	71,511	,210	,871
CO21	65,40	66,044	,428	,867
CO22	64,90	68,322	,485	,864
CO23	64,50	70,278	,775	,863
CO24	64,90	70,544	,414	,866
CO25	64,80	68,400	,484	,864
CO26	64,90	71,656	,286	,869
CO27	65,20	65,067	,692	,857
CO28	65,70	72,011	,274	,869

Fuente: Base de datos SPSS, 2022

El cuadro planteado por Richardson es la siguiente:

0,53 a menos	Nula confiabilidad
0,54 a 0,59	Baja confiabilidad
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,00	Perfecta confiabilidad

Interpretación: De acuerdo a la tabla N°20 la prueba de confiabilidad a través del alfa de Cronbach del instrumento Clima Organizacional son $\geq 0,8$, por lo tanto, todos los ítems tienen una excelente confiabilidad.

Confiabilidad del instrumento Autoevaluación del desempeño Laboral.

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,944	35

Tabla N°21. Confiabilidad del instrumento Autoevaluación del desempeño laboral.

Estadísticas de total de elemento				
	MEDIA DE ESCALA SI EL ELEMENTO SE HA SUPRIMIDO	VARIANZA DE ESCALA SI EL ELEMENTO SE HA SUPRIMIDO	CORRELACIÓN TOTAL DE ELEMENTOS CORREGIDA	ALFA DE CRONBACH SI EL ELEMENTO SE HA SUPRIMIDO
COTR1	121,50	236,722	,651	,942
COTR2	121,60	234,267	,589	,942
COTR3	121,40	235,156	,623	,942
COTR4	121,90	232,544	,786	,941
COTR5	121,20	240,622	,924	,942
COTR6	121,60	234,711	,571	,943
COTR7	121,60	232,711	,559	,943
COTR8	121,50	235,389	,569	,943
COTR9	122,70	250,233	-,053	,953
CATR10	121,30	239,567	,685	,942
CATR11	122,70	231,344	,529	,943

CATR12	121,80	231,067	,697	,941
CATR13	120,80	246,400	,188	,945
CATR14	123,00	227,556	,745	,941
CATR15	121,20	239,511	,567	,943
CATR16	122,90	222,767	,732	,941
CATR17	121,70	236,456	,487	,943
CATR18	121,40	237,378	,691	,942
RP19	120,90	242,544	,434	,944
RP20	121,20	237,067	,536	,943
RP21	121,60	236,711	,608	,942
RP22	121,40	235,822	,783	,941
RP23	121,40	236,044	,770	,942
RP24	121,40	240,044	,536	,943
RP25	121,70	233,344	,747	,941
RP26	121,50	233,611	,816	,941
RP27	122,10	230,767	,469	,945
EE28	121,80	230,400	,625	,942
EE29	121,60	232,489	,818	,941
CS30	121,70	235,567	,640	,942
CS31	122,20	228,178	,788	,940
CS32	121,90	240,989	,532	,943
CS33	122,10	241,656	,607	,943
CA34	121,80	233,733	,719	,941
CA35	122,10	250,322	-,053	,946

Fuente: Base de datos SPSS, 2022

El cuadro planteado por Richardson es la siguiente:

0,53 a menos	Nula confiabilidad
0,54 a 0,59	Baja confiabilidad
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,00	Perfecta confiabilidad

Interpretación: De acuerdo a la tabla N°21 la prueba de confiabilidad a través del alfa de Cronbach del instrumento Autoevaluación del desempeño Laboral son $\geq 0,9$, por lo tanto, todos los ítems tienen una excelente confiabilidad

Anexo 5: Aprobación del comité de Ética.



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA PARA LA INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 13 de marzo de 2023

Investigador(a)
Rina Teresa Vilca Casas
Exp. N°: 0025-2023

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEI-UPNW) **evaluó y APROBÓ** los siguientes documentos:

- Protocolo titulado: **“Clima organizacional y autoevaluación del desempeño laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital nacional Arzobispo Loayza, Lima 2023” Versión 02** con fecha **18/02/2023**.
- Formulario de Consentimiento Informado **Versión 01** con fecha **02/11/2022**

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Rina Teresa Vilca Casas y a los investigadores colaboradores (no aplica)

La APROBACIÓN comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

1. **La vigencia** de la aprobación es de **dos años** (24 meses) a partir de la emisión de este documento.
2. **El Informe de Avances** se presentará cada 6 meses, y el informe final una vez concluido el estudio.
3. **Toda enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEI-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
4. Si aplica, **la Renovación** de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su respectivo informe de avance.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,

Yenny Marisol Bellido Fuente
Presidenta del CIEI- UPNW



Avenida República de Chile N°432. Jesús María
Universidad Privada Norbert Wiener
Teléfono: 706-5555 anexo 3290 Cel. **981-000-698**
Correo: comite.etica@uwieneredu.pe

Anexo 6: Formulario de consentimiento informado (FCI)

Título de proyecto de investigación : “Clima organizacional y la autoevaluación del desempeño laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2023”

Investigadores : **Rina Teresa Vilca Casas**

Institución(es) : Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW)

Estamos invitando a usted a participar en un estudio de investigación titulado: “Clima organizacional y la autoevaluación del desempeño laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2023”, de fecha __/__/2023 y versión 01. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW).

I. INFORMACIÓN

Propósito del estudio: El propósito de este estudio es determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la autoevaluación del desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos. Su ejecución permitirá conocer de manera científica y sistemática el sentir de los profesionales con relación a su entorno laboral y condiciones de trabajo, proponiendo a la actual gestión, posibles soluciones de mejora que ocasionen cambios positivos en la productividad y el desempeño laboral, tomando de base los puntos críticos que se observen en la institución.

Duración del estudio (meses): 3 meses

N° esperado de participantes: 120 profesionales de enfermería

Criterios de Inclusión y exclusión:

Criterios de Inclusión:

- Personal profesional de enfermería que se encuentran laborando por más de seis meses consecutivos en el Servicio de la Unidad de Cuidados Intensivos Generales, del Hospital Nacional Arzobispo Loayza.
- Personal profesional de enfermería que se encuentran laborando bajo cualquier modalidad de contrato (nombrada, contratación directa, CAS, etc.).
- Personal profesional de enfermería que acepten participar voluntariamente del estudio y firme el consentimiento informado.

Criterios de Exclusión:

- Personal profesional de enfermería que se encuentren de vacaciones, licencia, trabajo remoto o permiso institucional, al momento del estudio.
- Personal profesional Médico, personal asistencial no profesional de enfermería y personal administrativo profesional y no profesional.
- Personal profesional de enfermería que ingresen al estudio piloto.

Procedimientos del estudio: Si Usted decide participar en este estudio se le realizará los siguientes procesos:

- Entrega de dos instrumentos que miden cada una de las variables en estudio.
- La *encuesta* puede demorar unos 15-20 minutos aprox.
- Los resultados se le entregarán a usted en forma individual y se almacenarán respetando la confidencialidad y su anonimato.

Riesgos: Su participación en el estudio no presenta ningún riesgo.

Podría existir la posibilidad de que alguna pregunta de la encuesta le parezca incomoda, usted es libre de responderla o no.

Beneficios: Usted tendrá la posibilidad de poder conocer los resultados de la investigación, de manera que le permita obtener nuevos conocimientos y puedan ser aplicados en futuras situaciones de salud.

Costos e incentivos: Usted no pagará ningún costo monetario por su participación en la presente investigación. Así mismo, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad: Nosotros guardaremos la información recolectada con códigos para resguardar su identidad. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al equipo de estudio.

Derechos del paciente: La participación en el presente estudio es voluntaria. Si usted lo decide puede negarse a participar en el estudio o retirarse de éste en cualquier momento, sin que esto ocasione ninguna penalización o pérdida de los beneficios y derechos que tiene como individuo, como así tampoco modificaciones o restricciones al derecho a la atención médica.

Preguntas/Contacto: Puede comunicarse con el Investigador Principal. Lic. Rina Teresa Vilca Casas.
Teléfono: 941436925. **Correo electrónico:** techirv.18@gmail.com

Así mismo puede comunicarse con el Comité de Ética que validó el presente estudio,
Contacto del Comité de Ética: Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, **Email:** comité.etica@uwiener.edu.pe

II. DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

He leído la hoja de información del Formulario de Consentimiento Informado (FCI), y declaro haber recibido una explicación satisfactoria sobre los objetivos, procedimientos y finalidades del estudio. Se han respondido todas mis dudas y preguntas. Comprendo que mi decisión de participar es voluntaria y conozco mi derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto me perjudique de ninguna manera. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Nombre **participante:**

DNI:

Fecha: (dd/mm/aaaa)

Nombre **investigador:**

DNI:

Fecha: (dd/mm/aaaa)

Nombre **testigo o representante legal:**

DNI:

Fecha: (dd/mm/aaaa)

Nota: La firma del testigo o representante legal es obligatoria solo cuando el participante tiene alguna discapacidad que le impida firmar o imprimir su huella, o en el caso de no saber leer y escribir.

Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección y uso de los datos

	PERÚ	Ministerio de Salud	Viceministerio de Prestaciones y Aseguramiento en Salud	Hospital Nacional Arzobispo Loayza	15
---	------	---------------------	---	------------------------------------	----

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima, 15 de junio del 2023

CARTA N° 136 DG - HNAL/2023
Licenciada
RINA T. VILCA CASAS
Investigadora Principal
Presente.-

Asunto: Aprobación de Proyecto de Investigación

Ref. "CLIMA ORGANIZACIONAL Y AUTOEVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA, LIMA 2023".
Expediente N° 08892 -2023

De mi mayor consideración:

Me dirijo a Usted para saludarla cordialmente y acusar recibo de vuestra solicitud de autorización para ejecución del Proyecto de Investigación, titulado: "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y AUTOEVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA, LIMA 2023**".

Al respecto informamos que teniendo la opinión favorable del Presidente del Comité institucional de Ética de la Universidad Norbert Wiener (**CONSTANCIA DE APROBACION, Exp N° : 0025-2023, de fecha 13 de marzo del 2023**), del Presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación- HNAL (**CONSTANCIA 033-2023, de fecha 29 de mayo del 2023**), V° B° del Jefe del Servicio de Cuidados Intensivos y Cuidados Intermedios HNAL, del Comité de Investigación Institucional-HNAL (**INFORME DE EVALUACIÓN No 022-CII-HNAL/2023, de fecha 25 de mayo del 2023**), y de la Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación-HNAL (**NOTA INFORMATIVA N° 053-CII- OADEI- HNAL/2023, de fecha 06 de junio del 2023**), esta Dirección autoriza la realización del Proyecto de Investigación antes mencionado.

Se le informa que la vigencia de esta aprobación es por el **período de un año a partir de la fecha**, luego de lo cual, de ser necesario, tendría que solicitar **una renovación de Extensión de Tiempo**, cuyos trámites deben realizarse dos meses antes de su vencimiento; así mismo debe presentar Informe **semestral de avance de ejecución del proyecto de investigación**.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarles mi especial consideración.

Muy Atentamente,



CHOA/SCA/ALTEM
Chely A.
c.c Archivo



MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA
Dr. CARLOS HOMERO OTINIANO ALVARADO
Director General (e)
C.M.P. N° 29102 R.N.E. N° 18953

www.hospitalloayza.gob.pe | Av. Alfonso Ugarte 848
Lima 01, Perú



Anexo 8: Informe del porcentaje del Turnitin. (Hasta el 20% de similitud)

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

TESIS HNAL VILCA CASAS RINA TERESA
- MAESTRIA GESTION EN SALUD 2023.d
ocx

AUTOR

Teresa Vilca 22 ag 23

RECuento DE PALABRAS

26038 Words

RECuento DE CARACTERES

143641 Characters

RECuento DE PÁGINAS

162 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

10.2MB

FECHA DE ENTREGA

Aug 22, 2023 11:57 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Aug 22, 2023 12:00 PM GMT-5

● 15% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base

- 12% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 10% Base de datos de trabajos entregados
- 7% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)

Anexo 8: Estadísticos Descriptivos

Tabla N°8. Distribución según niveles de la Dimensión Talento Humano del Clima Organizacional en el personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Lima, 2023.

Nivel de calificación	Talento Humano	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
No saludable	13	10,8
Por mejorar	93	77,5
Saludable	14	11,7
Total	120	100,0

Fuente: Base de datos SPSS, 2023

Interpretación: Como se visualiza en la Tabla N°8, el 77,5% de los profesionales de enfermería perciben que el nivel de la dimensión Talento Humano del Clima organizacional esta por mejorar, mientras que el 11,6% opina que es Saludable, y el 10,8% que es no saludable. Por lo que se infiere que la dimensión talento humano del Clima Organizacional esta por mejorar.

Tabla N°9. Distribución según niveles de la Dimensión Diseño Organizacional del Clima Organizacional en el personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Lima, 2023.

Nivel de calificación	Diseño Organizacional	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
No saludable	11	9,2
Por mejorar	99	82,5
Saludable	10	8,3
Total	120	100,0

Fuente: Base de datos SPSS, 2023

Interpretación: Como se visualiza en la Tabla N°9, el 82,5% de los profesionales de enfermería perciben que el nivel de la dimensión Diseño Organizacional del Clima organizacional esta por mejorar, mientras que el 9,2% opina que es No Saludable, y el 8,3% que es saludable. Por lo que se infiere que la dimensión Diseño Organizacional del Clima Organizacional esta por mejorar.

Tabla N°10. Distribución según niveles de la Dimensión Cultura Organizacional del Clima Organizacional en el personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Lima, 2023.

Nivel de calificación	Cultura Organizacional	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
No saludable	13	10,8
Por mejorar	96	80,0
Saludable	11	9,2
Total	120	100,0

Fuente: Base de datos SPSS, 2023

Interpretación: Como se visualiza en la Tabla N°10, el 80,0% de los profesionales de enfermería percibe que el nivel de la dimensión Cultura Organizacional del Clima organizacional esta por mejorar, mientras que el 10,8% opina que es No Saludable, y el 9,2% que es saludable. Por lo que se infiere que la dimensión Cultura Organizacional esta por mejorar.

Tabla N°11. Distribución según niveles de la Dimensión Conocimiento del Trabajo de la Autoevaluación del Desempeño Laboral en el personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Lima, 2023.

Nivel de calificación	Conocimiento del Trabajo	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bueno	27	22,5
Deficiente	25	20,8
Regular	68	56,7
Total	120	100,0

Fuente: Base de datos SPSS, 2023

Interpretación: Como se visualiza en la Tabla N°11, el 56,67 % de los profesionales de enfermería percibe que el nivel de la Dimensión Conocimiento del Trabajo de la Autoevaluación del Desempeño Laboral es regular, mientras que el 22,50 % opina que es bueno, y el 20,83% es deficiente. Por lo que se infiere que la Dimensión Conocimiento del Trabajo de la Autoevaluación del Desempeño Laboral es regular.

Tabla N°12. Distribución según niveles de la Dimensión Calidad del trabajo de la Autoevaluación del Desempeño Laboral en el personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Lima, 2023.

Nivel de calificación	Calidad del Trabajo	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bueno	29	24,2
Deficiente	31	25,8
Regular	60	50,0
Total	120	100,0

Fuente: Base de datos SPSS, 2023

Interpretación: Como se visualiza en la Tabla N°12, el 50,00 % de los profesionales de enfermería perciben que el nivel de la Dimensión Calidad del Trabajo de la Autoevaluación del Desempeño Laboral es regular, mientras que el 25,83 % opina que es deficiente, y el 24,17% es bueno. Por lo que se infiere que la Dimensión Calidad del Trabajo de la Autoevaluación del Desempeño Laboral es regular.

Tabla N°13. Distribución según niveles de la Dimensión Relación con las personas de la Autoevaluación del Desempeño Laboral en el personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Lima, 2023.

Nivel de calificación	Relación con las Personas	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bueno	30	25,0
Deficiente	32	26,7
Regular	58	48,3
Total	120	100,0

Fuente: Base de datos SPSS, 2023

Interpretación: Como se visualiza en la Tabla N°13 el 48,33 % de los profesionales de enfermería perciben que el nivel Relación con las personas de la Autoevaluación del Desempeño Laboral es regular, mientras que el 26,67 % opina que es deficiente, y el 25 % es bueno. Por lo que se infiere que el nivel Relación con las personas de la Autoevaluación del Desempeño Laboral es regular.

Tabla N°14. Distribución según niveles de la Dimensión Estabilidad Emotiva de la Autoevaluación del Desempeño Laboral en el personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Lima, 2023.

Nivel de calificación	Estabilidad Emotiva	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bueno	31	25,8
Deficiente	32	26,7
Regular	57	47,5
Total	120	100,0

Fuente: Base de datos SPSS, 2023

Interpretación: Como se visualiza en la Tabla N°14, el 47,5 % de los profesionales de enfermería perciben que el nivel Estabilidad emotiva de la Autoevaluación del Desempeño Laboral es regular, mientras que el 26,7 % opina que es deficiente, y el 25,8 % es bueno. Por lo que se infiere que el nivel Estabilidad emotiva de la Autoevaluación del Desempeño Laboral es regular.

Tabla N°15. Distribución según niveles de la Dimensión Capacidad de Síntesis de la Autoevaluación del Desempeño Laboral en el personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Lima, 2023.

Nivel de calificación	Capacidad de Síntesis	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bueno	30	25,0
Deficiente	31	25,8
Regular	59	49,2
Total	120	100,0

Fuente: Base de datos SPSS, 2023

Interpretación: Como se visualiza en la Tabla N°15 el 49,2 % de los profesionales de enfermería perciben que el nivel Capacidad de Síntesis de la Autoevaluación del Desempeño Laboral es regular, mientras que el 25,8 % opina que es deficiente, y el 25 % es bueno. Por lo que se infiere que el nivel Capacidad de Síntesis de la Autoevaluación del Desempeño Laboral es regular

Tabla N°16. Distribución según niveles de la Dimensión Capacidad Analítica de la Autoevaluación del Desempeño Laboral en el personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Lima, 2023.

Nivel de calificación	Capacidad Analítica	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bueno	28	23,3
Deficiente	30	25,0
Regular	62	51,7
Total	120	100,0

Fuente: Base de datos SPSS, 2023

Interpretación: Como se visualiza en la Tabla N°16 el 51,7 % de los profesionales de enfermería perciben que el nivel Capacidad Analítica de la Autoevaluación del Desempeño Laboral es regular, mientras que el 25 % de ellos opina que es deficiente, y el 23,3 % es bueno. Por lo que se infiere que el nivel Capacidad Analítica de la Autoevaluación del Desempeño Laboral es regular.

Tabla N°17. Género del personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Lima, 2023.

	Genero	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Masculino	50	41,7
Femenino	70	58,3
Total	120	100,0

Fuente: Base de datos SPSS, 2023

Interpretación: Como se visualiza en la Tabla N°17, el 58,3% de los profesionales de enfermería son de género femenino, mientras que el 41.7% de ellos son de género masculino. Por lo que se infiere que existe más profesionales de enfermería del genero femenino.

Tabla N°18. Edad del personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Lima, 2023.

Rango	Edad	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
25-35	38	31,7
36-46	69	57,5
>46	13	10,8
Total	120	100,0

Fuente: Base de datos SPSS, 2023

Interpretación: Como se visualiza en la Tabla N°18, el 57,5% de los profesionales de enfermería presentan una edad comprendida entre 36-46 años, el 31,7% entre las edades de 25-45 años, mientras que el 31,6 % se encuentran en las edades mayores a 46 años. Por lo que se infiere que los profesionales se encuentran en mayor proporción entre las edades de 36-46 años.

Tabla N°19. Estado Civil del personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Lima, 2023.

	Estado Civil	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Soltero (a)	63	52,5
Casado (a)	52	43,3
Divorciado (a)	5	4,2
Total	120	100,0

Fuente: Base de datos SPSS, 2023

Interpretación: Como se visualiza en la Tabla N°19, el 52,5% de los profesionales de enfermería presentan un estado civil de soltero, el 43,3% es casado, mientras que el 4,2 % de ellos es divorciado. Por lo que se infiere que los profesionales se encuentran en mayor proporción solteros (as).