



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA**

Trabajo Académico

Clima organizacional y el desempeño laboral en los licenciados de enfermería
en un hospital de Apurímac, 2024

Para optar el Título de
Especialista en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería

Presentado Por:

Autor: Ortiz Monroy Bernice Yemira

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-2089-836X>

Asesora: Mg. Berlina del Rosario Morillo Acasio


Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-8303-2910>

Línea De Investigación General

Salud y Ambiente

Lima – Perú

2024

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

Yo,... **ORTIZ MONROY BERNICE YEMIRA** egresado de la Facultad deCiencias de la Salud..... y Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... / Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS LICENCIADOS DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL DE APURÍMAC, 2024”**

Asesorado por la docente: Mg. Berlina del Rosario Morillo Acasio DNI ... 002865014 ORCID...<https://orcid.org/0000-0001-8303-2910> tiene un índice de similitud de (18) (dieciocho) % con código __oid: __oid:14912:343473029_____ verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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



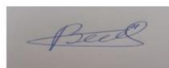
.....
Firma de autor 1

.....
Firma de autor 2

ORTIZ MONROY BERNICE YEMIRA Nombres y apellidos del Egresado

DNI:23992660

DNI:



Firma

Mg. Berlina del Rosario Morillo Acasio

DNI:002865014

Lima, 31 de marzo de 2024

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo a mi familia y amigos que me dan la fortaleza para seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Wiener y a los docentes por brindarnos los conocimientos para así desempeñarme en mi vida profesional.

JURADO

Presidente: Mg. Paola Cabrera Espezua

Secretario : Yurik Anatoli Suarez Valderrama

Vocal : Mg. Efigenia Celeste Valentin Santos

INDICE

1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación.....	3
1.3.1. Objetivo general	3
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	4
1.4.1. Teórica	4
1.4.2. Metodológica	5
1.4.3. Práctica	5
1.5. Delimitaciones de la investigación	5
1.5.1. Temporal.....	5
1.5.2. Espacial.....	6
1.5.3. Recursos	6
2. MARCO TEORICO	7
2.1. Antecedentes	7
2.2. Bases teóricas.....	12
2.3. Formulación de la Hipótesis.....	24
2.3.1. Hipótesis General	25
2.3.2. Hipótesis Específicos	25
3. METODOLOGIA	27
3.1. Método de la investigación	27

3.2.	Enfoque de la investigación	27
3.3.	Tipo de investigación.....	27
3.4.	Diseño de la investigación.....	27
3.5.	Población y muestra y muestreo	27
3.6.	Variable y operacionalización	28
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	30
3.7.1.	Técnica	30
3.7.2.	Descripción de instrumentos	31
3.7.3.	Validación.....	32
3.7.4.	Confiabilidad.....	32
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos	32
3.9.	Aspectos éticos.....	33
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	35
4.1.	Cronograma de actividades	35
4.2.	Presupuesto	36
5.	REFERENCIAS 	37
	Anexo 1: Matriz de consistencia.....	1
	Anexo 2: Instrumentos.....	2
	Anexo 3: Validez del instrumento.....	8
	Anexo 4: Confiabilidad del instrumento.....	9
	Anexo 5: Consentimiento Informado.....	10
	Anexo 6: Reporte de similitud de Turnitin.....	12

RESUMEN

El actual estudio tiene como **Objetivo:** determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los licenciados de Enfermería en un hospital de Apurímac, 2024, **La metodología:** se utilizarán métodos deductivos e hipotéticos, el diseño es no experimental, correlacional de corte transversal; el muestro es censal, serán de 76 licenciados en enfermería, los instrumentos que se aplicarán en el presente estudio son el cuestionario del clima organizacional, que medirá la percepción de los licenciados de enfermería de su entorno laboral y la guía de observación del desempeño laboral, estando ellos ya validados; estos instrumentos tienen un alto nivel de confiabilidad estadística, la recolección de la información tendrá una duración promedio de 15 minutos, para cada licenciado, en el análisis e interpretación de datos se utilizarán, estadísticas descriptivas (prueba de Stenning) y correlación de Pearson para interpretar los resultados utilizando evidencia en tablas y gráficos.

Palabras claves: Clima organizacional, Desempeño laboral, Licenciados en enfermería.

ABSTRACT

This research **has as Objective:** To determine the relationship between the organizational climate and work performance of nursing graduates in the hospital in Apurimac in 2024.

The methodology: Hypothetical-deductive methods will be used, the design is non-experimental, and correlation of cross-section. The sample will consist of 76 nursing graduates, and the instruments that will be applied for the research work are the organizational climate questionnaire that will measure the perception of nursing graduates of their work environment and the observation guide of performance, which are already validated; both instruments have a high level of statistical reliability, the collection of information will last approximately 15 minutes, for each graduate, the analysis and interpretation will be used, descriptive statistics (Stenning test) and Person correlation to interpret the results using evidence in tables and graphs.

Keywords: Organizational climate, work performance, nursing graduates

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

En el ámbito de la salud, cada institución presenta singularidades propias y el conjunto de profesionales que conforma dicha entidad adquiere particularidades distintivas. Por lo tanto, en la actualidad, analizar el ambiente laboral se ha convertido en una tarea fundamental en salud, es un medio estratégico de gestión. La atmosfera organizacional puede ser descrita como las pautas repetitivas de posturas, conductas y emociones que determinan, la experiencia en una entidad y siendo más vinculadas al entorno y los valores; es decir, son las condiciones en las que las personas interactúan. También puede ser conceptualizada como un conjunto de atributos que caracterizan a la organización y la distinguen de otras. (1).

A nivel mundial el Consejo Internacional de Enfermería (CIE), en representación de 28 millones de enfermeras en todo el mundo, instan a los gobiernos, sociedad civil y proveedores de atención de salud a actuar y rendir cuentas sobre la creación y el mantenimiento de sistemas sanitarios que sean seguros, asequibles y accesibles salud (2). Esta fuerza laboral representa a más del 50% del total de sus trabajadores en un establecimiento de salud y prestan la mayor parte de los cuidados directos a los pacientes por ende su desempeño laboral es importante para la organización, asimismo la salud física y mental de las enfermeras se ve afectada por las exigencias de su lugar de trabajo y a su vez, su bienestar influye en su desempeño laboral cuando hay, malos diseños del flujo de trabajo, proporción de trabajo sin valor añadido, falta de respeto y remuneración congelada agravan esta labor (3).

En Nueva York el secretario nacional de la naciones unidas (ONU), pide mejorar el entorno laboral de sus trabajadores actualmente algunas organizaciones tienen un entorno

laboral tradicional, no salvaguardando los derechos laborales de sus trabajadores son comunes debido a un sistema autoritario en el que no se confía en los trabajadores y este fenómeno se refleja en malas condiciones laborales, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) publicó este informe en 2018 destacando que millones de trabajadores en todo el mundo salieron a protestar exigiendo respeto a sus derechos y trabajo digno, condiciones de trabajo, empleo y salario (4).

En España en las últimas estadísticas de Employer Branding de Randstad, 2023, el cual está financiado por la unión europea, donde los trabajadores españoles en un 41%, refiere que la probabilidad de contar con un buen clima organizacional como suficiente razón para quedarse en la institución, según el Engagement and the Global Workplace, el 23% de los españoles que laboran han tenido el sentido de pertenecer y de comprometerse con su institución. Por el contrario, el 47% de ellos se sentirían insatisfechos en el trabajo al no identificarse ni con lo que hacen ni con la institución para la que laboran (5).

A nivel Latino Americano, en México realizaron un diagnóstico de clima organizacional en el Hospital de Veracruz, utilizando las dimensiones de clima organizacional sugeridos por la Organización Panamericana de la Salud: liderazgo, participación reciprocidad y motivación, en este estudio, la población estudiada, reportaron percepciones insatisfactorias sobre el clima organizacional, incluidas estas dimensiones y sus respectivas variables. También se mencionó que la mayor insatisfacción del clima organizacional, la expresó el personal de enfermería (6).

Asimismo, en Paraguay en el hospital de Trauma, aplicaron un cuestionario de la Organización Panamericana de la Salud, el 55% de las enfermeras refirieron insatisfacción en su clima organizacional en la dimensión participación, y concluye que en general una importante proporción tienen insatisfacción en su entorno laboral (7).

A nivel nacional, el Ministerio de Salud (MINSA) en el año 2021, realizó una investigación digital del clima organizacional en todos los departamentos a nivel nacional, dicho instrumento, tenía tres dimensiones, saludable (100% -76%), por mejorar (51%-75%) y no saludable menor al 50%, teniendo como resultado una calificación por mejorar, con un índice de satisfacción de 3,42 equivalente al 69%. el factor donde hay mayor insatisfacción es la de recompensa, ya que refieren que no reciben algún aliciente verbal o reconocimientos escritos por el trabajo bien hecho (8).

La compañía Aptitus llevó a cabo en 2018 una encuesta a nivel nacional, en la que el 81% de los encuestados señaló que considera esencial un buen clima organizacional para un rendimiento laboral óptimo, mientras que el 19% expresó que no interviene en sus labores el clima organizacional. Además, el 86% afirmó que estaría dispuesto a renunciar a su empleo actual en caso de experimentar un ambiente organizacional desfavorable. también refieren que para aceptar un puesto de trabajo tienen en cuenta la remuneración en un 27%. Esta encuesta se aplicó a diferentes rubros como educación, salud, energía y minería, consultoría, consumo masivo y comunicaciones (9).

En Cusco, mediante un estudio publicado el 2019, por Pacheco quien identifico el desempeño laboral de licenciados de enfermería del MINSA (Ministerio de salud), que trabajan en los hospitales de dicha ciudad, donde se evidencio que un 53,8% de los profesionales de enfermería presentan un regular desempeño laboral y un 38,2% buen nivel de desempeño, y un 8 % deficiente desempeño, los factores que presentan regular desempeño son la planificación y la calidad de Trabajo de los licenciados en enfermería (10).

Es por ello el presente estudio tiene como problemática principal conocer la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un hospital de Apurímac, según lo evidenciado en la institución de salud, la ausencia de una

evaluación constante del esquema organizacional y la optimización del personal que labora el cual contribuye al origen de climas laborales no óptimos., Esto destaca la urgente necesidad de implementar estrategias que promuevan un clima organizacional favorable, Por otro lado, se observa escasa evaluación del desempeño laboral de los profesionales de enfermería no habiendo análisis sobre las deficiencias encontradas con el propósito de abordar la situación de manera prioritaria.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los licenciados de enfermería en un hospital de Apurímac, 2024?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo la dimensión liderazgo del clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en los licenciados de enfermería?

¿Cómo la dimensión motivación del clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en los licenciados de enfermería?

¿Cómo la dimensión reciprocidad del clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en los licenciados de enfermería?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar como el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en los licenciados de Enfermería en un hospital de Apurímac, 2024.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar cómo la dimensión liderazgo del clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en los licenciados de enfermería.

Identificar cómo la dimensión motivación del clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en los licenciados de enfermería.

Identificar cómo la dimensión reciprocidad del clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en los licenciados de enfermería.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

El actual estudio teóricamente se justifica, debido a la validez de las teorías que se relaciona con el interés del investigador y profundizan el enfoque teórico que aborda el problema sobre clima organizacional teniendo dos escuelas, la funcionalista y Gestal y el desempeño laboral tiene una base en el modelo de Campbell , con el propósito de afianzar , el saber y llenar vacíos en el campo científico, se descubre si la realización de la investigación lleno el vacío teórico de manera plena o parcial. Por lo que, el presente estudio permitirá aportar conocimiento e información sobre las dos variables, con la finalidad de disponer datos que puedan servir a mejorar su comprensión sobre el clima organizacional y su importancia en el desempeño laboral en las instituciones de salud, asimismo dicha información servirá como base teórica para investigaciones futuras, esta investigación tiene por teorizante a Jean Watson.

1.4.2. Metodológica

La fundamentación metodológica de este estudio se encuentra debidamente respaldada. Cuando se crean nuevas herramientas para recopilar o analizar datos, o si se proponen nuevas metodologías que impliquen Explorar diversas maneras de realizar experimentos con una o más variables estudiar mejor una población en particular, la investigación demostrará validez metodológica. Por lo que el presente estudio se desarrollará bajo el método científico y permitirá utilizar Dispositivos para recopilar datos acerca del ambiente laboral y la ejecución en el trabajo. los cuales fueron validados, Con el propósito de recabar información de la unidad de estudio, que en este caso son las enfermeras, para su posterior análisis.

1.4.3. Práctica

Este estudio cuenta con una fundamentación práctica debido a que se dirige hacia a producir aportes prácticos directos o indirectos relacionados con el problema real en estudio y brindar información valida a la jefatura de enfermería para que realice mejoras continuas en la gestión, teniendo así una validez práctica si su desarrollo contribuye Apunta a resolver una problemática o al menos, propone métodos prácticos que puedan ser beneficiosos y contribuyan a la solución. De este modo, este estudio facilitará al hospital de Apurímac la comprensión de la interrelación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo para las enfermeras.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

La recopilación de datos se efectuará en los meses de enero y febrero del 2024.

1.5.2. Espacial

El actual estudio se desarrollará en un hospital situado en la provincia de Abancay, que forma parte del departamento de Apurímac en Perú.

1.5.3. Recursos.

Este análisis contará con los recursos humanos, económicos y la información necesaria sobre la institución.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Internacional

Santana (11), Ecuador 2021, El propósito principal fue “Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud que trabajan en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Clínica San Francisco en Ecuador”. La metodología utilizada fue Este estudio será de índole descriptivo de naturaleza correlativa, con un grupo de muestra de 100 profesionales del ámbito de la salud en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI). emplearon dos instrumentos validados por tres expertos y a través del índice de confiabilidad de Cronbach. También se llevó a cabo la evaluación de los utilizando el coeficiente Rho de Spearman para examinar sus interrelaciones. Los resultados revelaron una conexión positiva de magnitud escasa conexión entre el ambiente laboral y el rendimiento en el trabajo. trabajo, con un coeficiente Se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0,332 con un nivel de significancia bidireccional de 0,01. Se notó que el entorno laboral presentaba un nivel medio del 63% y un nivel bajo del 37%, mientras que el rendimiento laboral mostraba un nivel del 71% y un nivel bajo del 26%. En resumen, se concluyó que existe una conexión entre el ambiente de trabajo y el rendimiento laboral.

Cabrera (12), en Colombia en 2022, realizo una investigación y se propuso como objetivo “Determinar la relación entre el clima organizacional de la ESE Hospital del Rosario del municipio Campoalegre, Departamento de Huila, Colombia, y el desempeño del personal”. Este análisis siguió una perspectiva cuantitativa y positivista, empleando un diseño no experimental de categoría. transeccional descriptivo. Participaron en la investigación 52 empleados de la institución en cuestión. En relación con respecto a los resultados obtenidos, la valoración del ambiente laboral mostró predominantemente una percepción positiva. Se identificó la existencia de un clima híbrido, caracterizado por elementos autoritarios-paternalistas,

participativos-consultivos y participativos-grupales. En lo que respecta al desempeño laboral, los factores relacionados con la orientación del personal predominaron, con un énfasis particular en el conocimiento de los roles laborales. Aunque la correlación entre ambas variables fue positiva, se evidenció que era baja. Se destacó que, a pesar de la valoración positiva por parte de los participantes en ambas dimensiones, estas se ven afectadas por las circunstancias del entorno hospitalario, particularmente en el marco de la pandemia de Covid-19, lo cual se manifestó en una relación positiva, aunque de escasa intensidad.

Salazar (13), en el año 2022, llevó una investigación en Ecuador donde tuvo como objetivo “Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital General Guasmo Sur de la ciudad de Guayaquil” Se delineó el marco metodológico con un enfoque cuantitativo correlacional y un diseño no experimental con corte transversal, en una muestra de 203 licenciados en enfermería teniendo los siguientes resultados, se determinó la influencia de las variables con un valor de p de 0.790 y un nivel de significancia del 0.01, confirmando que existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de enfermería del hospital. Donde se analizaron las dimensiones como, condiciones de trabajo, remuneración, liderazgo, organización, teniendo el componente remuneración como debilidad que se puede convertir en oportunidad de mejora para la organización mediante la promoción de empleos según el rendimiento, así también en la dimensión organización un 72% de los licenciados de enfermería no siente identificación con su institución, finalmente se, se elaboró una propuesta de mejora continua centrada en fortalecer las debilidades identificadas en la organización.

Nacionales

Lorenzo (14), en Callao, Perú, se efectuó una indagación que tuvo como propósito “Establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería”. La estrategia metodológica empleada se fundamentó en la perspectiva deductivo-hipotético mediante un diseño de investigación que no implica experimentación y correlacional, utilizando un punto de vista cuantitativo. La muestra incluyó a 114 profesionales de enfermería, y para recopilar información, se realizó una indagación utilizando un formulario previamente validado con una confiabilidad de alfa de Cronbach de 0,83 para el entorno de trabajo y de 0,96 para el rendimiento laboral. Los resultados de las correlaciones indican una relación baja ($\rho=0,258$) entre el clima en la organización y el rendimiento en el trabajo de los profesionales de enfermería. Específicamente, se observó una correlación menos marcada en dimensiones como liderazgo ($\rho = 0,099$), motivación (coeficiente de correlación $\rho = 0,269$) y reciprocidad (coeficiente de correlación $\rho = 0,228$) en relación con la ejecución laboral. En resumen, el personal de enfermería en el Hospital Ventanilla del Callao, Perú, sostenía la creencia de que un ambiente organizacional positivo estaba vinculado a un rendimiento laboral satisfactorio.

Guerra. (15), en el 2021 en Andahuaylas, Perú, tenía la intención de “Establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería”. La estrategia metodológica adoptada fue de carácter aplicado, utilizando un enfoque cuantitativo en el estudio. La población objetivo comprendió a 208 enfermeras hospitalarias, de las cuales se seleccionó una muestra de 100 enfermeras. La estructura de la investigación fue no experimental, lo cual implica que no se llevaron a cabo experimentos o manipulaciones en significa que no se llevaron a cabo intervenciones o manipulaciones en las variables, preservando así su naturaleza original. Se realizó un estudio de correlación con la finalidad

de examinar la conexión y causalidad entre las variables. Los resultados del análisis inferencial revelaron que la correlación de Spearman (coeficiente rho) fue de 0,533, con un nivel de significancia p menor a 0,01., indicando una conexión significativa y relevante entre el entorno de trabajo y el desempeño laboral. Se determinó que es imperativo implementar objetivos de capacitación y programas adicionales para mejorar el rendimiento laboral, con un enfoque particular en cursos de liderazgo que destaquen la importancia de la comunicación y la motivación para lograr una gestión efectiva del entorno laboral. Estos resultados ofrecen valiosas perspectivas para potenciar tanto el ambiente de trabajo y el rendimiento laboral entornos hospitalarios.

Guillen (16), en el 2022 en Abancay, un Hospital nivel II-2 del MINSA, tenía como objetivo “Relacionar el clima organizacional y el desempeño laboral de las enfermeras” La estrategia metodológica aplicada se caracterizó por ser descriptiva, cuantitativa y de diseño correlacional, utilizando un enfoque transversal y no experimental. La población de interés comprendió una muestra de 107 profesionales de enfermería entrevistados mediante un muestreo probabilístico. La recolección de información se realizó mediante una encuesta especialmente diseñada para medir ambas variables, previamente validada mediante la revisión de expertos. Los resultados reflejaron que el 50,5% de las enfermeras percibían un ambiente laboral positivo, mientras que el 64,5% consideraba su desempeño laboral como bueno. Estos hallazgos sugieren una asociación positiva entre un clima organizacional favorable y un rendimiento laboral satisfactorio. Adicionalmente, se determinó que hay una relación significativa entre ambos factores, con un valor de p igual a 0,01. Estos resultados subrayan la relevancia de preservar un ambiente laboral positivo en los hospitales analizados para mejorar el rendimiento del personal de enfermería, proporcionando así datos útiles para la administración y la enhorabuena de las circunstancias de trabajo en el sector de la salud.

Bases teóricas

2.2.1 Variable 1: Clima Organizacional

Es la percepción de las personas de la institución, se refiere al contexto que abarca su comportamiento, el entorno físico y las relaciones interpersonales presentes en su medio ambiente (17).

El avance en el análisis del entorno laboral, ya sea denominado clima laboral, clima organizacional o clima empresarial, guarda una conexión estrecha con la Administración y el Comportamiento Organizacional (CO). Esto se debe a que brinda un fundamento sólido para investigar el comportamiento humano en un contexto específico, ya que ejerce influencia tanto en las conductas individuales como en las grupales y en el sistema organizacional(18).

Esta perspectiva considera que la atmósfera laboral surge específicamente de la interacción entre el sistema formal y las características individuales, así como diversos elementos esenciales relacionados con las conductas, creencias, habilidades y motivaciones de las personas que trabajan en la entidad. La percepción que los individuos tienen sobre la situación en una entidad y la influencia que tienen en las estructuras internas y externas del proceso laboral son elementos determinantes para facilitar el logro de los objetivos organizacionales (17).

Enfoque del clima organizacional

Esta perspectiva señala que el factor más determinante el impacto del ambiente de trabajo reside en su influencia en el comportamiento y la ejecución de tareas. Los elementos que intervienen en esto incluyen la estructura de gestión, el liderazgo de los gerentes o superiores, y la definición de metas con plazos para su cumplimiento con calidad. La percepción del clima organizacional se considera como la distintiva característica de la empresa en comparación con otras. El enfoque en el clima organizacional abarca diversos

aspectos, tales como la organización estructural, el impulso, el compromiso organizativo, la autoridad, la comunicación y la colaboración grupal. y la atmósfera laboral. Los enfoques comprenden aspectos como la dimensión, la configuración, los sistemas, el liderazgo y las metas de la organización (19).

Por lo ya mencionado, a continuación, se presentan tres enfoques que ayudan ahondar más sobre el tema:

- **Enfoque de Integración:** Constituye un elemento determinante en la atmósfera laboral. La función de liderazgo desempeñada por los superiores debe ser maleable y ajustada a las circunstancias. Es crucial promover una relación positiva entre los empleados, caracterizada por su salud y fluidez, fomentando así un espíritu de integración y colaboración que refuerce la dinámica de trabajo en equipo
- **Enfoque Perceptual:** Es fundamental mantener una relación positiva entre los colaboradores, caracterizada por su salud y fluidez, promoviendo así un espíritu de integración y colaboración que fortalezca la dinámica de trabajo en equipo. La organización debería propiciar el crecimiento individual de los empleados, ya que esto se traduce en un avance para la empresa en su conjunto.
- **Enfoque Estructural:** La conducta en el entorno laboral se refiere a cómo los empleados perciben las normas, procedimientos y trámites que deben seguir en el ejercicio de sus responsabilidades laborales. En el ámbito organizacional, abarca diversos elementos como la estructura de la organización, la incentivación, el compromiso con la organización, el control, la comunicación, la colaboración en equipo y la interpretación del ambiente laboral (19).

Importancia del clima organizacional

Un entorno laboral positivo tiene un impacto considerable en la incentivación de los empleados, la eficiencia en sus labores, así como en su nivel de satisfacción y productividad. Es esencial que las personas experimenten una conexión significativa con sus responsabilidades, y un ambiente propicio facilita esta conexión. Un espacio de trabajo saludable se define por la colaboración constante entre empleados y líderes en busca de una mejora continua, orientada a promover y salvaguardar proteger la salud, la seguridad y el bienestar de los empleados, además de mantener la sostenibilidad del entorno laboral (20).

Características del Clima Organizacional

La atmósfera laboral presenta como un concepto esencial que permite analizar la conducta de las personas en relación con de las circunstancias presentes, incorporando un elemento social significativo. Además, aborda características determinantes del entorno laboral, incluyendo la influencia ambiental de la organización en su totalidad, su tradición y estilo de liderazgo, se considera como el clima organizacional. Asimismo, se destaca la marcada influencia de la motivación, respaldada por investigaciones que aportan una comprensión más profunda de la dinámica organizativa. En este contexto, es esencial explorar la relación entre la teoría científica de la motivación en el clima organizacional propuesta por Litwin y Stringer (1978), basada en los estudios llevados a cabo por Mc. Clelland en la Universidad de Harvard (21).

Tipos de Clima Organizacional

Es relevante considerar que hay diferentes entornos laborales que pueden resultar en variadas manifestaciones de climas laborales (22).

- **Clima de tipo autoritario:** Se distingue por la ausencia de confianza de la dirección hacia los empleados. Las interacciones entre los responsables y los colaboradores son limitadas, y la comunicación es notablemente deficiente.
- **Clima de tipo participativo:** Dentro de este tipo de entorno laboral, la mayoría de las decisiones se adoptan mediante consenso, destacando una comunicación activa. Los empleados se identifican fuertemente con la empresa, experimentan elevados niveles de motivación y tienen la convicción de que están en un entorno propicio para avanzar tanto a nivel personal como profesional.

Dimensiones del Clima Organizacional

De acuerdo con los aspectos se considera al Liderazgo.

La capacidad Las acciones de liderazgo, la toma de decisiones y la capacidad persuasiva ejercen impacto en la conducta de los empleados, quienes son guiados por sus líderes para alcanzar metas establecidas. Además, estos líderes tienen un entendimiento de cómo motivar y, cuando es necesario, aplicar medidas disciplinarias a sus subordinados. Esto facilita la orientación y dirección de los colaboradores hacia el logro de objetivos., lo cual requiere contar con personal que posea habilidades persuasivas y la implementación de estrategias motivacionales, siempre procurando satisfacer las necesidades y mejorar el rendimiento.

Asimismo, se considera a la Motivación

Podríamos describir el proceso motivacional como una secuencia de dinámicos procesos que impulsan a las personas hacia metas, objetivos o la superación de desafíos, teniendo como función principal incrementar las posibilidades de que se adapten a su entorno, logrando así no solo sobrevivir, sino también mejorar su calidad de vida (23).

Ejecución de políticas y tácticas destinadas a estimular y satisfacer las necesidades individuales. La percepción de los empleados acerca de las estrategias y herramientas motivacionales determina si estas abordan adecuadamente sus necesidades, con la finalidad de mejorar el desempeño, lograr objetivos y establecer un sentido de pertenencia (24).

También, se considera a la Reciprocidad

La reciprocidad se refiere a la correspondencia en la manera en que dos personas se tratan o en la interacción entre dos elementos. Las conexiones que siguen este principio son denominadas recíprocas, término derivado del latín "reciprocare", utilizado para describir el movimiento de vaivén de las aguas marinas, cuyo desplazamiento sobre la arena siempre mantiene una distancia equidistante: avanza y retrocede en la misma medida (25).

La reciprocidad implica la acción de devolver a alguien lo que se ha recibido, creando un intercambio mutuo. Cuando una persona presta ayuda a otra, existe la expectativa de recibir apoyo similar cuando sea necesario, como una expresión de gratitud. Las relaciones humanas, ya sean personales, económicas o políticas, se construyen en gran medida sobre este principio de intercambio. La reciprocidad implica un continuo dar y recibir, y está conectada con la idea de solidaridad y retribución (26).

2.2.2 Variable 2: Desempeño Laboral

Se trata de un comportamiento o proceso evidente en los colaboradores que sobresalen en la consecución de las metas de la organización. Hace hincapié en que la excelencia en el rendimiento laboral es el elemento más destacado que contribuye de manera significativa al éxito de una institución (17).

Es el proceso mediante el cual se analiza si la persona lleva a cabo su trabajo de manera acertada o incorrecta. La evaluación del desempeño facilita el crecimiento profesional y ayuda a elevar el bienestar en el ámbito laboral de empleado. Permite identificar habilidades

destacadas, promueve la autoevaluación y colabora en el progreso del desarrollo organizacional y su competitividad. El propósito es introducir la idea de evaluación de desempeño y analizar cómo afecta la calidad de vida laboral del trabajador (27).

Dimensiones del desempeño laboral

Planificación:

Hace referencia a la faceta de la actitud del empleado que involucra la planificación, la cual, en líneas generales, abarca la elaboración de los procedimientos y estrategias necesarios para alcanzar metas específicas.

Desde otro enfoque, la planificación implica anticipar eventos que podrían representar tanto amenazas como oportunidades.

De este modo, se busca minimizar los impactos negativos de posibles contingencias y maximizar los aspectos positivos. En resumen, la planificación no solo implica la definición de un plan de acción, sino también la minimización de los perjuicios y la maximización de la eficiencia (28).

Responsabilidad:

La independencia del empleado está directamente relacionada con la ejecución de las labores en la entidad (29).

Iniciativa y oportunidad:

La habilidad para cultivar destrezas como la iniciativa y creatividad, así como ser proactivo y tener una actitud positiva, con frecuencia resulta en mayores perspectivas laborales y avance profesional. Por ende, es crucial presentar constantemente tu mejor versión y mostrar todo tu potencial. No obstante, es esencial ser auténtico y evitar el uso de mentiras y engaños, ya que no aportarán beneficios a tu causa (30).

Confiabilidad y discreción:

Evalúa la correcta utilización de la información que, debido al cargo o las responsabilidades asignadas, la persona debe conocer y mantener en confidencialidad (31).

Calidad del trabajo

Los empleados y equipos pueden ser evaluados en función del nivel de consistencia en su desempeño laboral. Aspectos como la gestión del tiempo, la comunicación y el conocimiento profesional se consideran elementos que influyen en la calidad del trabajo. Al realizar evaluaciones de empleados, departamentos o programas, las empresas toman en cuenta diversos factores, entre ellos la gestión del tiempo, la comunicación y el conocimiento profesional. La calidad del trabajo juega un papel crucial en las evaluaciones de rendimiento (32).

Relaciones interpersonales:

Cuando mencionamos relaciones interpersonales, estamos hablando de la manera en que dos o más individuos establecen vínculos, fundamentados en emociones, sentimientos, intereses, actividades sociales, entre otros. (25).

Cumplimiento de Normas

Examina el nivel de adhesión a las regulaciones establecidas por la institución, las cuales abarcan el reglamento interno laboral, procedimientos, instructivos y otros documentos normativos.

Modelo teórico

Es relevante señalar Debido a la conexión entre motivación y ambiente de trabajo, generalmente se da por sentado que las teorías de motivación también respaldan la noción de clima organizacional. Sin embargo, al revisar la literatura sobre clima, se nota que varios investigadores fundamentan sus estudios en la teoría de sistemas propuesta por Likert. Esta teoría, desarrollada por Rensis Likert, proporciona una comprensión detallada de los distintos tipos de ambientes que pueden manifestarse en una organización.

Brunet, destaca que Rensis Likert, reconocido investigador en psicología organizacional, es conocido mundialmente por sus contribuciones, especialmente en la creación de encuestas y sus estudios vinculados a las actividades de gestión. La teoría del clima organizacional simplifica la representación, en términos de causa y efecto, de la naturaleza de los ambientes estudiados, posibilitando asimismo el análisis de la variable que conforman dicho clima (33).

Por ende, se infiere que la condición de estar empleado inevitablemente implica interactuar con objetos y personas, lo cual puede tener un impacto significativo en el comportamiento del individuo.

Además, se destaca que el clima organizacional siempre se dirigirá hacia el bienestar laboral de los colaboradores, abordando cómo se generan las motivaciones y valores, así como la interacción interpersonal entre las personas que integran la institución (34).

La aparición del surgimiento del modelo de Campbell se debe a la necesidad de evaluar de manera completa el desempeño en el trabajo, siendo reconocido como uno de los fundamentos teóricos. esenciales En la valoración del rendimiento laboral, este modelo, siendo un concepto de varias dimensiones, busca suministrar los componentes cruciales para la medición del desempeño y, de este modo, colaborar en la creación de estrategias orientadas al cumplimiento de metas. Su origen se remonta a una investigación realizada en el ejército

de Estados Unidos en el siglo XX, enfocada en evaluar de manera integral el rendimiento. Es importante destacar que, aunque ya existía un modelo formulado por Murphy con 4 componentes, no abordaba todos los aspectos necesarios para una evaluación precisa. Ante esta limitación, Campbell incorporó 4 componentes adicionales, que se dividen en comportamientos relacionados con las actividades particulares de cada posición y comportamientos que respaldan el entorno organizacional. Este modelo se posiciona como un pilar teórico fundamental en la evaluación del desempeño, ya que se centra en el comportamiento de los empleados y en cómo este influye en los resultados, proporcionando una estructura integral y multidimensional (35).

Teoría de Enfermería de Jean Watson

De acuerdo con Jean Watson, el acto de cuidar representa el núcleo esencial de la profesión de enfermería. Este cuidado incluye tanto la preservación o recuperación de la salud como el apoyo durante el curso de la vida y en los momentos próximos a la muerte. La teoría del cuidado humano dirige la práctica profesional hacia un compromiso ético que sirve como un motivador fundamental en el proceso de atención. La calidad de las intervenciones de enfermería se basa en la colaboración entre el profesional de enfermería y el paciente, respaldada por un conocimiento integral del comportamiento humano, sus respuestas, necesidades, esfuerzos y límites, así como la capacidad de ofrecer consuelo y compasión.

Según la teoría de Watson, la enfermería se concibe como una ciencia humana y un arte; sostiene que el amor incondicional y el cuidado son fundamentales para el desarrollo y la supervivencia de la humanidad. Además, destaca que el cuidado y el amor hacia uno mismo preceden al cuidado y amor hacia los demás. Watson también plantea que la dimensión curativa de las acciones del personal de enfermería no es un fin en sí misma, sino que forma parte integral del acto de cuidar. En relación con este aspecto, Watson sugiere que la

contribución de los profesionales de enfermería en el ámbito de la salud estará limitada por su capacidad para materializar su ideal de cuidado en la práctica

Watson enfatiza que la enfermera o enfermero, en calidad de proveedor de cuidados, también debe estar consciente de su propio conocimiento y presencia auténtica, estando plenamente presente en el momento del cuidado con el paciente. Adicionalmente, esta teoría orienta hacia una comprensión más profunda de la esencia de nuestra profesión, el cuidado, y redefine su aplicación en distintas áreas de actuación, como la asistencia, gestión, formación e investigación. Por consiguiente, la implementación de la teoría del cuidado en la práctica de enfermería no puede llevarse a cabo sin respaldo institucional, ya que requiere un sólido entramado de apoyo para proporcionar cuidados consistentes con su filosofía de gestión. Según la perspectiva de cuidados de Watson, el propósito de la enfermería es mejorar la atención a las personas, preservando su dignidad e integridad (36).

2.2. Formulación de la Hipótesis

2.2.1. Hipótesis General

H1. Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los licenciados en enfermería en un hospital de Apurímac, 2024.

H0. No existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los licenciados en enfermería en un hospital de Apurímac, 2024.

2.2.2. Hipótesis Específicos

H1. – Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión liderazgo del clima organizacional y el desempeño laboral en los licenciados de enfermería

H1. – Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión motivación del clima organizacional y el desempeño laboral en los licenciados de enfermería.

H1. – Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión reciprocidad del clima organizacional y el desempeño laboral en los licenciados de enfermería.

3. METODOLOGIA

3.1. Método de la investigación

Para interpretar el conocimiento en este estudio, se utilizarán método hipotético, deductivo con el fin de identificar patrones de comportamiento y poner a prueba teorías (37).

3.2. Enfoque de la investigación

Esta investigación adoptará una perspectiva cuantitativa, dado que busca medir magnitudes y recolectar datos numéricos para probar la hipótesis. Se empleará el análisis estadístico para responder a las preguntas de investigación

3.3. Tipo de investigación

Esta investigación se clasifica como aplicada, ya que su objetivo es aplicar y utilizar los conocimientos adquiridos, así como adquirir nuevos, mediante la implementación o sistematización de la práctica basada en la investigación. (38).

3.4. Diseño de la investigación

La presente investigación adoptará un diseño de investigación no experimental de corte transversal y alcance correlacional, al examinar la relación entre las variables de interés en una misma muestra y se caracterizará como un estudio no experimental, ya que no modifica ni regula las variables del estudio (37).

3.5. Población y muestra y muestreo

Para este estudio, se enfocará en las 76 enfermeras asistenciales del Hospital de Apurímac. Se empleará un enfoque de muestreo censal.

Criterios de Inclusión.

- Enfermeros licenciados que estén desempeñando funciones asistenciales durante el período de recopilación de datos para este estudio.
- Licenciados que voluntariamente firmen el formulario de consentimiento informado para participar en la presente investigación.

Criterios de Exclusión

- Licenciados en enfermería que no acepten firmar el consentimiento informado
- Licenciados en enfermería que se encuentren de vacaciones, de licencia o ausentes por otros motivos.
- Licenciados en enfermería que cumplan labor administrativa

3.6. Variable y operacionalización

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	VALOR FINAL
V1: Clima Organizacional	La percepción de las personas dentro de la institución se refiere al contexto que abarca su comportamiento, el entorno físico y las relaciones interpersonales presentes en su medio ambiente (17).	Puntaje obtenido al aplicar un cuestionario de 30 ítems a los licenciados de enfermería de un Hospital de Apurímac considerando las siguientes dimensiones: Liderazgo 10 ítems. Motivación 11 ítems Reciprocidad 09 ítems	Liderazgo Motivación Reciprocidad	Ítems: 1-10 Ítems: 11-21 Ítems: 22 -30	Categoría Ordinal	RESULTADOS GLOBALES Deficiente: 30 – 49 puntos Regular: 50– 69 puntos Bueno: 70 – 90 puntos
V2: Desempeño Laboral	Este es un comportamiento o proceso evidente en los empleados que sobresalen en el logro de los objetivos de la institución. Se enfatiza que la excelencia en el rendimiento laboral es el aspecto más destacado que contribuye de manera significativa al éxito de una institución. (17).	Puntaje obtenido al aplicar una guía observacional de 8 dimensiones con niveles valorativos del I al V a los profesionales de enfermería licenciados de un hospital Apurímac.	Planificación Iniciativa Responsabilidad Oportunidad Calidad del trabajo Fiabilidad y Confidencialidad Relaciones interpersonales Cumplimiento de normas	Ítems: I al V Ítems: I al V Ítems: I al V Ítems: I al V Ítems: I al V Ítems: I al V Ítems: I al V Ítems: I al V	Categoría Ordinal	RESULTADOS Deficiente: < 8 puntos Regular: de 8 < 16 puntos Bueno: de 16 -40 puntos

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La recopilación de datos en esta investigación se basa en la aplicación de un cuestionario estructurado y una guía de observación. Estas técnicas posibilitarán la adquisición de información de manera organizada y eficaz sobre el objeto de estudio. Ambos instrumentos, que se administrarán estarán codificados previamente, lo que facilitará la obtención de datos de manera organizada, controlada y con una clasificación adecuada. Esta metodología garantiza la obtención de información precisa y ordenada, aspecto fundamental para la evaluación y la interpretación de los resultados del estudio (41).

3.7.2. Descripción de instrumentos

El primer instrumento utilizado es sobre el clima organizacional es una encuesta, elaborado y revisado por la OPS (42), adaptado en Perú por Lily Chipana Carhuallanqui, en el año 2018 (43) , y Lorenzo Ginez Magaly el año 2020 (14). Consta de 3 dimensiones liderazgo, motivación y reciprocidad, sumando un total de 30 elementos en una escala de Likert. nunca, a veces y siempre, donde el ítem nunca da un valor de 1, el ítem a veces tiene un valor 2 y siempre tiene un valor de 3, obteniéndose los siguientes resultados: deficiente de 30 a 49, regular de 50 a 69 y bueno 70 a 90, se aplica en el sector salud en una estimación de 15 minutos.

El segundo instrumento utilizado Para evaluar el rendimiento laboral, se utiliza una Guía observacional desarrollada por el MINSA (44), mediante la resolución Ministerial 626-2008, y adaptada por la Diresa de Huánuco-Perú en el año 2015 (45). Esta guía abarca un total de ocho dimensiones, que incluyen: La planificación, responsabilidad, iniciativa, puntualidad, calidad del trabajo, Fiabilidad Reserva Interacciones sociales Observancia de reglamentos son aspectos evaluados por esta guía de observación. Utiliza una escala de Likert para las respuestas, donde aquellos con personal a cargo pueden elegir entre las opciones del uno al

cinco. Cada opción tiene asignadas puntuaciones específicas. menor de 8 puntos deficiente, de $8 < 16$ puntos regular, de 16 -40 puntos bueno, se aplica en el sector salud en una estimación de 10 minutos.

3.7.3. Validación

El primer instrumento, que aborda el clima organizacional, fue creado y examinado por la OPS. En el año 2018, Lily Chipana Carhuallanqui lo validó y ajustó en Perú. Además, Magali Lorenzo Gines llevó a cabo otra validación y aplicación en Perú en el año 2020. En este procedimiento, participaron 4 jueces expertos. validación del instrumento. aceptación de la aplicación de dicho instrumento, se corrobora con un valor de $p=0.73 (<0.05)$.

El segundo instrumento de la guía Observacional fue elaborado por el MINSA resolución Ministerial 626-2008, adaptado por la Diresa de La herramienta fue desarrollada mediante una colaboración entre la Región de Salud de Huánuco y la Universidad de Antioquia llevaron a cabo la validación de este instrumento en 2015. Además, Pacheco realizó una validación en Cusco en 2019, en la que participaron 5 expertos (39).

3.7.4. Confiabilidad

En el primer instrumento para garantizar la confiabilidad de la encuesta del clima organizacional, Lorenzo Ginez Magali Valentina el año 2020 (14), efectuó una prueba piloto aplicando el instrumento a un grupo de 20 licenciados en enfermería en Lima., se aplicó el análisis estadístico de Alfa de Cronbach los resultados de esta prueba mostraron una confiabilidad del 0.83.

El segundo instrumento de la guía observacional del desempeño laboral, según Puitiza Lucano Clarita (46), realizó una prueba piloto a 13 trabajadores del sector salud con una confiabilidad del 0.743, indicando así que dicho instrumento es confiable.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Las peticiones y acuerdos se enviarán al Departamento de Enfermería e Investigación del Hospital Abancay II. La obtención de permisos y la aprobación del consentimiento informado se manejarán a través de dicha oficina. La información recolectada se codificará y registrará utilizando Microsoft Excel 2019, con el uso de Se empleará una tabla de códigos junto con una matriz de datos. Posteriormente, la información se importará al programa estadístico SPSS Versión 25 para su análisis, utilizando métodos que abarcan el análisis de datos, estadísticas descriptivas (prueba de Stenning) y la correlación de Pearson. La interpretación de los resultados se realizará a partir de la evidencia presentada en tablas y gráficos

3.9. Aspectos éticos

El presente estudio se considerará 4 principios de bioética:

Autonomía:

El proyecto será aprobado por los comités de ética e investigación de la Escuela de Graduados de la Institución Educativa Privada Norbert Wiener y del Centro Hospitalario Apurímac a través de sus oficinas de investigación institucional, quienes serán informados sobre los objetivos, los resultados del estudio y la investigación en curso. La aplicación de estos instrumentos se realizará de manera clara y precisa a los enfermeros graduados previo consentimiento informado y teniendo en cuenta su decisión de participar.

Beneficencia:

La presente investigación, favorecerá al departamento de enfermería, permitiendo determinar el Mediante la evaluación del rendimiento laboral, se busca identificar y abordar las áreas de mejora en el clima organizacional.

Confidencialidad:

Referente En relación con la privacidad de los registros que contengan datos personales de los licenciados en enfermería, estos se utilizarán exclusivamente para el análisis interno y no se divulgarán ni expondrán públicamente. En su lugar, se les asignará un código identificativo.

Justicia:

Se garantizará un trato equitativo y sin discriminación a todos los pacientes, sin excepciones ni rechazo.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

MESES /ACTIVIDADES	OCT-2023	NOV-2023	DIC-2023	ENE-2024
Planteamiento de la situación.				
Desarrollo de herramientas del estudio en cuestión				
Desarrollo del programa.				
Exposición de la propuesta.				
Rectificación de comentarios.				
Validación de la propuesta.				
Defensa de la propuesta.				

4.2. Presupuestos

Descripción	Elemento individual.	Volumen.	Gasto por unidad.	Suma completa
Servicios no vinculados a personas.				7600
Experto en el análisis de datos estadísticos.	Ciclo mensual.	2	1500	1400
Recursos de uso regular.				9000
Hoja de papel tamaño A4 con peso de 80 gramos por metro cuadrado.	Grupo de mil unidades.	5	19	95
Pizarrones de formato oficio fabricados en acrílico.	Elemento individual.	3	12	36
Plumíferos con tinta en estado líquido.	Elemento individual.	6	3.8	22.8
Instrumentos de escritura.	Elemento individual.	1	1	1
Juego de sobres tamaño A4 fabricados con papel manila.	Elemento individual.	11	0,60	6.6
Dispositivo USB con capacidad de almacenamiento de 16 gigabytes.	Elemento individual.	3	36	108
Dispositivo para capturar imágenes.	Elemento individual.	2	150	300
Marcador fluorescente.	Elemento individual.	4	3	12
Instrumento para corregir errores.	Elemento individual.	3	3	9
Instrumento para eliminar trazos.	Elemento individual.	4	1	4
Cortadora de metal.	Elemento individual.	2	5	10
Sujetadores metálicos.	Caja	2	2.5	5
Carpeta tamaño A4 de papel manila.	Elemento individual.	16	0,60	9.60

Organizador de documentos con lomo ancho tamaño oficio.	Elemento individual.	5	8	40
Servicios externos adicionales.				649
Reproducción de documentos mediante fotocopiadora.	Elemento individual.	2500	0,20	500
Copia impresa de documentos.	Elemento individual.	2500	0,20	500
Encuadernación.	Elemento individual.	7	20	140
Conexión a la red.	Servicio integral.	1	300	300
Servicio telefónico.	Elemento individual.	2	40	80
Situaciones imprevistas.	Servicio integral.	3	250	750
Suma total.				2,270

5. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

1. Fajardo Aguilar M, Almache Delgado VJ, Olaya Santos H. Clima organizacional en las instituciones de salud desde una perspectiva teórica. Revista Científica UISRAEL ed. Parra Balza FD, editor. Quito: UISRAEL Revista Científica; 2020.
2. Stewart D. Nuestros Enfermeras Nuestro Futuro. Investigación. Suiza: Consejo Internacional de Enfermeras, Ginebra; 2023.
3. D C W. OPS. [Online].; 2019 [cited 2023 3 12. Available from: <https://www.paho.org/es/noticias/9-5-2019-personal-enfermeria-es-esencial-para-avanzar-hacia-salud-universal#:~:text=El%20personal%20de%20enfermer%C3%ADa%20es%20la%20mayor%20fuerza%20laboral%20en,La%20doctora%20Carissa%20F>.
4. TeleSURtv.net. www.teleSURtv.net. [Online].; 2018 [cited 2023 Diciembre 05. Available from: <https://www.telesurtv.net/news/onu-solicita-mejorar-entorno-laboral-trabajadores-20180502-0001.html>.
5. Bizeneo. Bizeneo. [Online].; 2023 [cited 2023 diciembre 03. Available from: <https://www.bizneo.com/blog/7-indicadores-del-clima-laboral/>.
6. Morales Romero SA, Hernández Martínez E, Velásquez Palma P. Clima organizacional en el personal de enfermería en una unidad de cuidados intensivos Organizational environment in nursing staff in an intensive care unit. México: Instituto Mexicano de Seguro Social, Veracruz; 2021.
7. Correa RE, Samudio M. Percepción del personal de enfermería sobre clima organizacional en el Hospital de Trauma Prof. Dr. Manuel Giagni en el 2022. Scielo Revista científica en ciencias sociales - ISSN 2708-0412. 2023; 5.
8. MINSA. [Online].; 2021 [cited 2023 noviembre 21. Available from: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2985411/Resoluci%C3%B3n%20Secretaria%20N%C2%BA%200054-2022%20MINSA%20.pdf?v=1648769600>.
9. América economía. América economía. [Online].; 2018 [cited 2023 diciembre 22. Available from: <https://www.americaeconomia.com/el-81-de-trabajadores-peruanos-considera-al-clima-laboral-muy-importante-para-su-desempeño>.
10. Pacheco Nina RS. Relación entre el perfil profesional por competencias del licenciado de enfermería y su desempeño profesional en los hospitales del Minsa, cusco. Para optar grado académico de MAESTRO en educación superior. cusco: Universidad Católica Santa María, cusco; 2019.
11. Santana Arana O. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. [Online].; 2020 [cited 2023 noviembre 30. Available from:

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32997>.

12. Cabrera Collantes A. Relación entre el clima organizacional y el desempeño del personal de la ese Hospital de Rosario de Campoalegre, departamento de Huilca, Colombia. Maestría en administración campo finanzas. Colombia: universidad Cuauhtémoc, Huila; 2022.
13. Salazar Guashpa A. Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital General de la Ciudad de Guayaquil. Para optar el grado de Magister en gerencia en servicios de la salud. Ecuador: Universidad católica de Santiago de guayaquil sistema posgrado maestría en gerencia en servicios de la salud, Guayaquil; 2022.
14. Lorenzo g, Magali V. Establecer la relación entre el clima |organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería Lima: UCV. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70265>; 2021.
15. Guerra B. Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería del hospital sub regional, Andahuaylas 2021. Lima: UCV. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83081>; 2022.
16. Guillen M. Clima organizacional en el desempeño laboral de enfermeras de un hospital nivel II-2 MINSA de Abancay, 2022 Lima: UCV. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/97043>; 2022.
17. Machacuay Quijada NdR, Peña Agui YR. Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal de Enfermería en el Hospital de Apoyo Junín_ 2018. Para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería. Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo; 2021.
18. Bermejo Salomón M, Suarez Caimary IL, Salazar Danger M. El clima laboral en el contexto organizacional. Ciencias Holguín. 2022; 28(3).
19. Salazar Ponce EG, Álvaro Franco DR, Holguín Franco R. Clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral: Caso Empresa de. Domino de las ciencias. 2021 septiembre; 7(5).
20. LinkedIn. inLinkedIn. [Online].; 2022 [cited 2024 Enero 25. Available from: <https://es.linkedin.com/pulse/importancia-de-un-clima-organizacional-10-head-hunters>.
21. Espíritu Martínez P, Castro Llaja L. Clima Organizacional y Gestión de Servicios de Salud por Enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión. Lima: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Perú, Universidad Nacional del Callao. Perú., Lima; 2020.
22. Grupo Castilla. Grupo Castilla. [Online].; 2022 [cited 2024 enero 25. Available from: <https://www.grupocastilla.es/clima-laboral/>.
23. Arrimada M. Psicología y mente. [Online].; 2021 [cited 2024 enero 24. Available from: <https://psicologiaymente.com/psicologia/proceso-motivacional>.
24. R.R A. Descripción de las dimensiones del clima organizacional: caso de estudio en las PYMES de la ciudad de Barranquilla, Colombia. Revista Latinoamericana de Difusión Científica. 2022 enero - junio; 4(6).

25. Concepto. De. Concepto. [Online].; 2022 [cited 2024, enero 26. Available from: <https://concepto.de/relaciones-interpersonales/>.
26. www.significados.com. enciclopedia significados. [Online].; 2023 [cited 2024 25 enero. Available from: <https://www.significados.com/reciprocidad/>.
27. Sumba Bustamante Y, Moreno Gonzabay PL, Villafuerte Peñales A. Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las MiPymes en Ecuador. *Dominio de las ciencias*. 2022 febrero; 8(1).
28. Westreicher G. Economipedia. [Online].; 2020 [cited 2024 enero 26. Available from: <https://economipedia.com/definiciones/planificacion.html>.
29. Chumpitaz Valdivia NN. Clima Organizacional y su relación con la Satisfacción laboral en los trabajadores asistenciales y administrativos del Establecimiento de Salud Pachacamac, 2021. para optar el grado de Maestro de Gestión en Salud. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener, Lima; 2022.
30. Randstad. Randstad México. [Online].; 2021 [cited 2024 enero 26. Available from: <https://www.randstad.com.mx/noticias-rh/tendencias-laborales/tener-iniciativa-es-la-clave-del-exito/>.
31. www.gob.pe Evaluación de Desempeño y Conducta Laboral (Auxiliar). www.gob.pe Evaluación de Desempeño y Conducta Laboral (Auxiliar). [Online].; 2023 [cited 2024 enero 25. Available from: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2661119/ficha%20evalua%20auxiliar.pdf.pdf>.
32. Historiadelapempresa.com. Historiadelapempresa.com. [Online].; 2023 [cited 2024 enero 26. Available from: <https://historiadelapempresa.com/ejemplos-de-calidad-del-trabajo>.
33. Ramos Moreno C. El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje. Para optar el título en Psicología. Ecuador: Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Cundinamarca; 2012.
34. Edel R, García A, Casiano R. Clima y Compromiso Organizacional México. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/299134186_Clima_y_compromiso_organizacional_I; 2017.
35. Bautista Cuello R, Cienfuegos Fructus R. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Para obtener el grado de Bachiller en Administración y Negocios Internacionales. Lima: Universidad Peruana Unión, Lima; 2020.
36. Gutiérrez Berrios ZD, Gallard Muñoz IE. El Cuidado Humano y el aporte de las Teorías de Enfermería a la Práctica Enfermera. *Conecta Libertad*. 2020 junio; 4(2).
37. R. H, C. F. Metodología de la investigación 5ta Edición México: Mc. Graw - Hill. Disponible en: <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>; 2010.

38. Sánchez H, C. R. Metodología y diseños en la investigación científica Lima: Editorial visión universitaria. Disponible en: https://www.academia.edu/78002369/METODOLOG%3%8DA_Y_DISE%3%91OS_EN_LA_INVESTIGACI%3%93N_CIENT%3%8DFICA; 2006.
39. Pérez Y, Zafra E. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital Santa Rosa. Lima: Universidad Norbert Wiener. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/2717>; 2017.
40. Chiavenato I. Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones. México: McGraw-Hill. Disponible en: https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf; 2011.
41. Landeau R. Elaboración de trabajo de investigación Venezuela: Editorial Alfa. Disponible en: https://books.google.co.ve/books?id=M_N1CzTB2D4C&printsec=copyright&hl=es&source=gb_s_pub_info_r#v=onepage&q&f=false; 2001.
42. Marín JM, Melgar A, Castaño C. Teoría y técnicas de desarrollo organizacional. IRIS PAHO. 1989; 3.
43. Chipana Carhuallanqui L. Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de salud bucal de la red de salud jauja - 2018. para obtener el grado académico de maestra en gestión de los servicios de la salud. Jauja: Universidad Cesar Vallejo, Jauja; 2018.
44. Evaluación de desempeño y conducta laboral profesional. Ministerio de salud, Huánuco; 2015.
45. Minsa. Ministerio de salud. [Online].; 2008 [cited 2023 diciembre 04. Available from: <file:///E:/minsa%20guia%20observacional%20de%20desempe%C3%B1o%20laboral.pdf>.
46. Puitiza Lucano M. Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la Microred de salud Bagua grande 2019. Para optar grado de maestro en gerencia y gestión en los servicios de salud. chachapoyas: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas; 2020.

ANEXO

Anexo 1: Matriz de consistencia

TITULO: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS LICENCIADOS DE ENFERMERIA EN UN HOSPITAL DE APURIMAC, 2024”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional l y el desempeño laboral en los licenciados de enfermería en un hospital de Apurímac, 2024?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo la dimensión liderazgo del clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en los licenciados de enfermería?</p> <p>¿Cómo la dimensión motivación del clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en los licenciados de enfermería?</p> <p>¿Cómo la dimensión reciprocidad del clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en los licenciados de enfermería?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar como el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en los licenciados en enfermería en un hospital de Apurímac, 2024.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar cómo la dimensión liderazgo del clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en los licenciados de enfermería</p> <p>Identificar cómo la dimensión motivación del clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en los licenciados de enfermería.</p> <p>Identificar cómo la dimensión reciprocidad del clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en los licenciados de enfermería.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los licenciados en enfermería. en un hospital de Apurímac, 2024.</p> <p>H0 Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los licenciados en enfermería. en un hospital de Apurímac, 2024.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Hi1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión liderazgo del clima organizacional y el desempeño laboral en los licenciados en enfermería</p> <p>Hi2: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión motivación del clima organizacional y el desempeño laboral en los licenciados en enfermería</p> <p>Hi3: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión reciprocidad del clima organizacional y el desempeño laboral en los licenciados en enfermería.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Clima Organizacional</p> <p>-Liderazgo.</p> <p>-Motivación.</p> <p>-Reciprocidad</p> <p>Variable 2:</p> <p>Desempeño Laboral</p> <p>- Planificación</p> <p>-Responsabilidad</p> <p>-Iniciativa</p> <p>-Oportunidad</p> <p>-Calidad del trabajo</p> <p>-Fiabilidad y confidencialidad</p> <p>-Relaciones interpersonales</p> <p>- Cumplimiento de normativas</p>	<p>- Método:</p> <p>formulación de hipótesis-</p> <p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>-Tipo:</p> <p>Aplicada</p> <p>-Diseño:</p> <p>No experimental</p> <p>Correlacional de Estudio de tipo transversal.</p> <p>Población y muestra</p> <p>La población de estudio para la presente investigación serán las 76 Enfermeras asistenciales que laboran en un Hospital de Apurímac, el muestreo es censal.</p>

Anexo 2: Instrumentos

CUESTIONARIO PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado(a) participante, El propósito de este formulario es obtener datos. sobre el entorno laboral en un hospital de Apurímac. Su participación es confidencial, por lo que le solicitamos que responda de manera honesta, precisa y con total libertad. Indique con una (x) la opción que considere más acorde con su percepción en el ámbito laboral según su criterio.

DATOS GENERALES

Área de atención: Edad: Género: F () M ()

Situación laboral: Nombrado () Contratado ()

Período de servicio en la Institución: ...

Frecuencia: Nunca (1) Ocasionalmente (2) Siempre (3)

ÍTEMS	ENUNCIADOS	ESCALA		
		N	AV	S
	LIDERAZGO			
1	La guía proporcionada por el líder en la realización de tareas es constante.			
2	Las acciones que emprende el líder para introducir novedades en la institución están bien comunicadas.			
3	Mi superior directo se esfuerza por generar un entorno de trabajo placentero.			
4	Los líderes de nuestra institución colaboran en establecer circunstancias propicias para el avance de la organización.			
5	Mi supervisor busca obtener datos previos antes de tomar una decisión.			

6	En mi entidad, contribuyo en el proceso			
7	Los inconvenientes laborales que surgen en la organización se solucionan mediante un acuerdo general.			
8	Mi superior está accesible cuando se requiere su presencia.			
9	Mi supervisor se mantiene en comunicación periódica con los empleados para obtener opiniones técnicas o percepciones vinculadas al trabajo.			
10	Los líderes tienen presente la formulación De los propósitos y perspectivas en la entidad.			
	MOTIVACIÓN			
11	La entidad. fomenta un ambiente de compañerismo y colaboración entre los empleados.			
12	La ejecución de las labores nos impulsa y nos brinda la oportunidad de avanzar en nuestra carrera profesional.			
13	Se proporcionan estímulos que me impulsan a esforzarme por mejorar en mi labor.			
14	Me preocupa el progreso de la entidad de salud a la que pertenezco.			
15	Recibo un trato positivo en mi lugar de trabajo.			
16	Opino que el entorno laboral es favorable para llevar a cabo mis responsabilidades.			
17	La atmósfera generada por mis colegas es óptima para llevar a cabo mis responsabilidades.			
18	La higiene de los espacios es satisfactoria.			
19	Los empleados tienen la tarea de supervisar sus propias labores.			

20	En mi lugar de trabajo, tengo la posibilidad de desempeñar lo que considero que hago mejor.			
21	Tengo la sensación de contribuir más de lo que recibo en mi organización.			
	RECIPROCIDAD			
22	La evaluación del cumplimiento de las responsabilidades se realiza de manera adecuada.			
23	Mantengo un compromiso firme con la entidad de salud a la que pertenezco.			
24	Experimento una sensación de utilidad significativa con las tareas que llevo a cabo.			
25	Encuentro que el horario laboral es inconveniente.			
26	Generalmente, se reconoce a quienes cumplen con sus responsabilidades.			
27	Me preocupa genuinamente el porvenir de la Red de salud.			
28	Trabajo arduamente para alcanzar la competencia en mi posición.			
29	Tengo una comprensión precisa de los objetivos de la organización y entiendo cómo contribuir de manera individual para alcanzarlos.			
30	Me ocupo de alcanzar los resultados anticipados por mi equipo.			

Agradecemos su colaboración.

Anexo 3: Instrumentos

INSTRUMENTO DE OBSERVACIÓN PARA VALORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA

Instructivo:

Coloque con una x según los ítems establecidos acerca del desempeño laboral del licenciado de enfermería a su cargo, según la valoración de Likert del I al V.

Factores Únicos	Niveles Valorativos				
	I	II	III	IV	V
1. Planificación: Evalúa la aptitud para organizar, llevar a cabo y valorar tanto el desempeño personal como el de los compañeros, además de la destreza para maximizar el aprovechamiento de los recursos asignados.	Destaca en la organización de sus tareas y logra un uso óptimo de los recursos disponibles. <input type="checkbox"/>	Gestiona hábilmente las labores y aprovecha de manera eficaz los recursos a su disposición. <input type="checkbox"/>	Desarrolla una planificación eficiente y emplea los recursos con juicio. <input type="checkbox"/>	En general, experimenta desafíos al organizar las actividades de su área. Se podría mejorar la optimización de los recursos disponibles. <input type="checkbox"/>	Enfrenta importantes desafíos al estructurar las labores de su área y no maximiza el uso de los recursos asignados. <input type="checkbox"/>
2. Responsabilidad: Examina el nivel de dedicación que la persona evaluada asume para cumplir de manera oportuna y apropiada con las responsabilidades asignadas.	Colabora de Participa de manera activa en el logro de los objetivos de las actividades que realiza. <input type="checkbox"/>	Con regularidad, realiza aportes valiosos para perfeccionar la labor, presentando ideas para alcanzar los objetivos de la institución. <input type="checkbox"/>	Atiende de manera adecuada las responsabilidades vinculadas a las funciones asignadas. <input type="checkbox"/>	En ciertas ocasiones, toma a su cargo las funciones asignadas. <input type="checkbox"/>	No consigue alcanzar los objetivos fijados y presenta un nivel de compromiso reducido. <input type="checkbox"/>

<p>3. Iniciativa: Evalúa el nivel de desempeño laboral autónomo, sin requerir instrucciones ni supervisión, al proponer soluciones novedosas a los problemas laborales con originalidad.</p>	<p>Demuestra la capacidad para asignar labores con instrucciones claras y precisas, al mismo tiempo que evalúa de forma continua los avances y éxitos.</p> <p style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></p>	<p>Frecuentemente aporta de manera significativa a la mejora de las tareas, proporcionando sugerencias para ajustar los objetivos institucionales.</p> <p style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></p>	<p>Se ajusta a la rutina preestablecida y logra alcanzar sus metas en algunas ocasiones.</p> <p style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></p>	<p>Muestra falta de iniciativa y depende de recibir instrucciones para iniciar acciones y alcanzar sus metas.</p> <p style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></p>	<p>Tiene una tendencia a seguir la rutina establecida, informando de manera constante cualquier anomalía identificada.</p> <p style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></p>
<p>4. Oportunidad: Examina la habilidad para cumplir con los plazos definidos en la ejecución de las tareas asignadas.</p>	<p>Presenta sus tareas dentro del plazo acordado, incluso en ocasiones anticipándose al tiempo asignado.</p> <p style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></p>	<p>Cumple con las fechas indicadas en la realización de las tareas asignadas.</p> <p style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></p>	<p>Presenta las labores después de la fecha establecida; sin embargo, utiliza todo el tiempo disponible.</p> <p style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></p>	<p>No logran finalizar todas las tareas dentro de los plazos predefinidos.</p> <p style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></p>	<p>No logra cumplir con los plazos establecidos, y se percibe una pérdida de tiempo.</p> <p style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></p>
<p>5. Calidad en el trabajo: Examina la frecuencia de logros y fallos, así como la consistencia, exactitud y organización en la entrega de las tareas asignadas.</p>	<p>Ejecuta labores de manera destacada. Sin embargo, ocasionalmente incurre en errores.</p> <p style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></p>	<p>Usualmente lleva a cabo tareas efectivas con un margen mínimo de error, y las revisiones son parte de la rutina.</p> <p style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></p>	<p>El nivel de excelencia en el trabajo ejecutado es simplemente moderado. En ocasiones, se presentan errores, aunque no son considerablemente significativos.</p> <p style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></p>	<p>Se observan más fallos que éxitos en la ejecución de sus labores, lo que requiere una revisión constante.</p> <p style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></p>	<p>Con regularidad, comete errores notables.</p> <p style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></p>
<p>6. Fiabilidad y Reserva: Examina el adecuado manejo de la información necesaria para el puesto o funciones específicas, asegurando su confidencialidad.</p>	<p>Posee la habilidad de emplear la información de manera prudente y constructiva en relación con la institución y los colegas.</p> <p style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></p>	<p>En términos generales, muestra discreción al mantener confidencial la información relacionada con la institución y los compañeros de trabajo.</p> <p style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></p>	<p>Puede distinguir la información, pero tiende a comunicar principalmente aspectos negativos e indiscreciones, generando conflictos.</p> <p style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></p>	<p>No tiene la capacidad de discernir la información que proporciona, lo que resulta en indiscreciones involuntarias.</p> <p style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></p>	<p>Falta de discreción y no es digno de confianza.</p> <p style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></p>

<p>7. Interacciones Interpersonales: Analiza la interacción social y la habilidad para colaborar en un entorno de trabajo en equipo.</p>	<p>Demuestra amabilidad hacia todos, fomentando la comunicación y creando un entorno de apertura, tranquilidad y respeto.</p> <input type="checkbox"/>	<p>Mantiene estabilidad emocional y comportamiento adecuado en todo momento.</p> <input type="checkbox"/>	<p>En ocasiones, no muestra un trato positivo con terceros, aunque estas acciones no tienen una relevancia significativa.</p> <input type="checkbox"/>	<p>Usualmente, no demuestra interés ni participación en atender las necesidades de sus colegas de trabajo.</p> <input type="checkbox"/>	<p>Frecuentemente muestra falta de cortesía en las interacciones, generando quejas y conflictos de manera constante.</p> <input type="checkbox"/>
<p>8. Cumplimiento de las Normas: Analiza el nivel de observancia de las normas establecidas por la institución, abarcando el reglamento interno laboral, los procedimientos, las directrices y otros documentos pertinentes.</p>	<p>Siempre se adhiere a las normas tanto generales como específicas de la institución.</p> <input type="checkbox"/>	<p>En la mayoría de las ocasiones, observa las normativas de la institución.</p> <input type="checkbox"/>	<p>Observa las normas, aunque ocasionalmente necesita ser recordado acerca de su cumplimiento.</p> <input type="checkbox"/>	<p>En ocasiones, no demuestra un comportamiento respetuoso hacia las normas de la institución.</p> <input type="checkbox"/>	<p>No observa las normativas.</p> <input type="checkbox"/>

Anexo 3: Validez del instrumento

-Validez del primer instrumento de la encuesta del Clima organizacional

Autor: Elaborado por Marín María José, Melgar Armando, Castaño Carlos y revisado y publicado por la OPS

Aplicado y validado en Perú, por Lorenzo Ginez Magali Valentina el año 2020

Jueces	Adecuación	Pertinencia	Transparencia	Puntuación Total
Mg. Carlos Jaimes Velásquez	100%	100%	100%	100%
Mg. Jessenia Abarca Pérez	100%	100%	100%	100%
Mg. Jaqueline Álvarez Sánchez	100%	100%	100%	100%
Total	100%	100%	100%	100%

El instrumento de clima organización se corroboró con un valor de $p=0.73$ (<0.05)

-Validez del segundo Instrumento de la guía observacional de Desempeño Laboral

Autor: Elaborado Minsa- Perú, Directiva administrativa N°142 -MINSA/OGGRH-V 01 según lo estipulado en la Resolución Ministerial. 626-208, adaptado por la Diresa Huánuco y la universidad de Antioquia el año 2015.

Aplicado y validado en Perú, por Pacheco Nina Ricardiana el año 2019

Experto	Evaluación del instrumento
Rodríguez Sánchez Vilma	Aprobado
Linares Tanco Dora	Aprobado
Valdivia Molina Martha	Aprobado
Huarahua Zapata Elizabeth Serapia	Aprobado
Chaparro Velásquez Yaneth	Aprobado

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

Confiabilidad del primer instrumento la encuesta de Clima organizacional

Lorenzo Ginez Magali Valentina el año 2020, realizo una prueba piloto a 20 licenciados en enfermería en un hospital de Lima donde se obtuvo el siguiente resultado.

Alfade Cronbach	Número de elementos.
0,83	30

Confiabilidad del segundo Instrumento la guía observacional de Desempeño Laboral

Pacheco Nina Ricardiana el año 2019, Realizo un ensayo inicial con un grupo de 20 profesionales licenciados en enfermería en la ciudad de Cusco, Perú.

Alfa de Confiabilidad	Número de elementos.
0,84	8

Puitiza Lucano Clarita el año 2019, realizo una prueba piloto en 13 trabajadores en trabajadores de salud de Bagua grande, Perú.

Alfa de Confiabilidad	Número de elementos.
0,743	8

Anexo 5: Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadora: Bernice Yemira Ortiz Monroy

Título: “Clima organizacional y desempeño laboral de los licenciados en enfermería en un Hospital de Apurímac, 2024”

Propósito del estudio:

Estamos haciendo una amistosa invitación para que participe en nuestra investigación titulada "Evaluación del Ambiente Laboral y Rendimiento de Profesionales de Enfermería en un Hospital de Apurímac, 2024". Esta investigación es presentada por la investigadora Bernice Yemira Ortiz Monroy de la Universidad Privada Norbert Wiener. El objetivo primordial de esta investigación es analizar la relación existente entre el ambiente organizacional y el rendimiento laboral de los licenciados en enfermería en dicho hospital. en un hospital de Apurímac durante el año 2024.

Procedimientos:

- En caso de optar por involucrarse en este estudio, le pedimos amablemente que:
-
- Revise minuciosamente la totalidad del documento y se una a la investigación de manera voluntaria.
- Responda a todas las preguntas que se plantean en la encuesta, la cual estará acompañada por una guía de observación.
- Confirme su participación de manera formal mediante la firma del consentimiento informado.

El tiempo estimado para completar la encuesta oscila entre 20 y 30 minutos. El tiempo estipulado es de minutos. Los resultados se proporcionarán de forma individual o se conservarán manteniendo rigurosamente la confidencialidad y el anonimato. En cuanto a los riesgos, es importante resaltar que no existe ningún riesgo asociado. La participación en el estudio es completamente voluntaria, y tiene la libertad de retirarse en cualquier momento sin ninguna obligación.

En términos de beneficios, al participar en este estudio, tendrá acceso a los resultados de la investigación de la manera que prefiera, ya sea de forma individual o grupal. Estos resultados pueden proporcionar información valiosa que puede ser útil en su actividad profesional.

No hay costos asociados con su participación, y no se proporcionará compensación económica u otros incentivos.

La confidencialidad se mantendrá mediante el uso de códigos, sin vinculación a nombres. En caso de publicarse resultados, se protegerá su privacidad, omitiendo cualquier detalle que permita la identificación. Sus archivos se mantendrán confidenciales y no serán accesibles para personas no relacionadas con el estudio.

Como participante, tiene derechos, incluida la opción de retirarse en cualquier momento y la posibilidad de no participar en una parte específica del estudio. Si tiene inquietudes, el personal del estudio está disponible para responder preguntas. También puede comunicarse con Yemira Ortiz Monroy al número de teléfono celular 986244519 o con la presidenta del Comité de Ética para la Investigación de la Universidad Norbert Wiener al teléfono 7065555, anexo 3285, o a comite.etica@uwiener.edu.pe.

Consiento participar voluntariamente en esta investigación, con pleno entendimiento de posibles eventualidades. Reconozco mi derecho a decidir no participar en cualquier momento, incluso después de haber aceptado inicialmente, y se me proporcionará una copia firmada de este documento de consentimiento como garantía.

Participante
Nombre:
DNI:

Investigadora
Nombre:
DNI:

Reporte de similitud TURNITIN

● 18% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	uwiener on 2024-03-03 Submitted works	2%
2	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	1%
3	Universidad Wiener on 2023-03-18 Submitted works	1%
4	uwiener on 2024-01-21 Submitted works	<1%
5	uwiener on 2023-03-05 Submitted works	<1%
6	uwiener on 2024-02-23 Submitted works	<1%
7	uwiener on 2023-10-12 Submitted works	<1%
8	repositorio.ucv.edu.pe Internet	<1%