



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE ENFERMERÍA CON MENCIÓN
EN GERENCIA DE LOS CUIDADOS DE ENFERMERÍA

Tesis

Clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de hospitalización en una Institución Hospitalaria, Lima 2024

Para optar el Grado Académico de

Maestro en Ciencias de Enfermería con mención en Gerencia de los Cuidados de Enfermería

Presentado por:

Autora: Livia Vicente, Sandra Maribel

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-3631-4932>

Autora: Ñique Villaorduña Maria Guadalupe


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-1344-2417>

Asesora: Dra. Remuzgo Artezano, Anika

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6735-5189>

Lima – Perú


2025

	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 <small>REVISIÓN: 01</small>

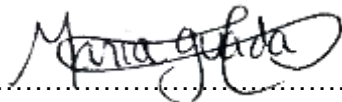
Yo, Sandra Maribel Livia Vicente, María Guadalupe Ñique Villaorduña Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que la tesis “Clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de Enfermería en el área de hospitalización en una Institución hospitalaria, Lima 2024” Asesorado por el docente: Remuzgo Artezano Anika Con DNI 40851214 Con ORCID 0000000167355189 tiene un índice de similitud de (16%) (dieciséis por ciento) con código oid:14912:427114346 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
 Sandra Maribel Livia Vicente
 DNI: 42162493.....



 Firma de autor 2
 María Guadalupe Ñique Villaorduña
 DNI: 43611640...



 Firma
 Nombres y apellidos del Asesor: Dra. Anika Remuzgo Artezano
 DNI: 40851214

Lima, 5 de febrero de 2025

DEDICATORIA

A mis padres y a mi hermano por estar conmigo en todo momento, con palabras de optimismo, por su amor, dedicación y rectitud.

AGRADECIMIENTO

Nuestro especial agradecimiento a la universidad Privada Norbert Wiener, a la escuela de post grado, a los docentes de post grado de la maestría en ciencias de Enfermería. A mi asesora Dra. Anika Remuzgo Artezano y docentes colaboradores por su valiosa contribución académica, sus competencias, su experiencia, Mentoría en el logro de nuestras metas profesionales.

Índice

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
Índice.....	v
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
Introducción	x
CAPÍTULO I: 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.....	4
1.4.1 Justificación teórica	4
1.4.2 Justificación metodológica	5
1.4.3 Justificación Practica	5
1.5. Limitaciones de la Investigación.....	6
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	7
2.1 Antecedentes	7
2.2 Bases teóricas	10
2.3 Hipótesis.....	21
2.3.1 Hipótesis general	21
2.3.2 Hipótesis específica	21
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	22
3.1 Método de la investigación	22
3.6 Variables y operacionalización	21
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
3.7.1. Técnica.....	22
3.7.2. Descripción de instrumentos	22
3.7.3 Validación.....	23
3.7.4 Confiabilidad	24
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	24

3.9. Aspectos éticos.....	25
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	26
4.1 Análisis descriptivo de resultados	26
4.1.3 Discusión de resultados	33
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	37
5.1 Conclusiones	37
5.2 Recomendaciones.....	38
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS	51
Anexo 1: Matriz de consistencia	51
Anexo 2: Instrumentos	53
Anexo 3: Validación de instrumentos con juicio de Expertos	57
Anexo 4: Confiabilidad de la variable.....	62
Anexo 5: Consentimiento informado	64
Anexo 6: Baremos de las variables	66
Anexo 7: Figuras de los resultados	67
Anexo 8: Validación de constructo	68

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de la variable	21
Tabla 2 Evaluación del instrumento de competencias emocionales por juicio de expertos	23
Tabla 3 Confiabilidad del instrumento de clima organizacional y desempeño laboral	24
Tabla 4 Descriptivo sociodemográficos.....	26
Tabla 5 Distribución de la variable clima organizacional y dimensiones	27
Tabla 6 Distribución de la variable desempeño laboral y dimensiones.....	27
Tabla 7 Prueba de normalidad	28
Tabla 8 Correlación del clima organizacional y el desempeño laboral	29
Tabla 9 Correlación entre el liderazgo y el desempeño laboral en el personal de enfermería	30
Tabla 10 Correlación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal de enfermería	31
Tabla 11 Correlación entre la reciprocidad y el desempeño laboral en el personal de enfermería	32

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de hospitalización en una institución hospitalaria, Lima 2024. **Material y método:** El enfoque fue cuantitativo, el nivel correlacional, diseño no experimental. La población está conformada por 110 enfermeros. **Resultados:** Se encontró una relación positiva moderada entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería, con un ($r= 0.652$; $p < 0.000$). De manera específica, el liderazgo mostró una correlación positiva moderada con el desempeño laboral, con un ($r= 0.529$; $p < 0.000$). Asimismo, la motivación presentó una relación positiva moderada, con un ($r= 0.646$; $p < 0.000$); y la reciprocidad evidenció una correlación positiva moderada con el desempeño laboral, con un ($r= 0.645$; $p < 0.000$). **Conclusiones:** Se concluyó que existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de hospitalización de una Institución Hospitalaria de Lima durante el período 2024.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño, motivación, liderazgo.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between organizational climate and work performance among nursing staff in the hospitalization area hospital institution of Lima during the period of 2024. **Materials and Methods:** The approach was quantitative, with a correlational level and a non-experimental design. The population consisted of 110 nurses. **Results:** A moderate positive relationship was found between the organizational climate and the work performance of the nursing staff, with ($r = 0.652$; $p < 0.000$). Specifically, leadership showed a moderate positive correlation with performance ($r = 0.529$; $p < 0.000$). Similarly, motivation presented a moderate positive relationship ($r = 0.646$; $p < 0.000$), and reciprocity demonstrated a moderate positive correlation with work performance ($r = 0.645$; $p < 0.000$). **Conclusions:** It was concluded that there is a significant relationship between organizational climate and work performance among nursing staff in the hospitalization area hospital institution during the period of 2024.

Keywords: Organizational climate, performance, motivation, leadership.

Introducción

El clima organizacional y el desempeño laboral representan dos variables cruciales en cualquier entorno de trabajo, y su relevancia es aún más notable en el campo de la enfermería. En los servicios de salud, la calidad de la atención al paciente y la eficiencia operativa dependen en gran medida del bienestar y el rendimiento del personal de enfermería. Diversas investigaciones han demostrado una evaluación directa del clima organizacional y desempeño laboral. Como clima organizacional favorable no solo incrementa la motivación intrínseca del personal de enfermería, sino que también fomenta una mayor dedicación al trabajo y actitudes proactivas.

Asimismo, un entorno laboral positivo no solo afecta el rendimiento individual, sino también el funcionamiento del equipo en general. Cuando los profesionales se sienten valorados y apoyados, se fortalece la cohesión entre colegas, facilitando la comunicación y el trabajo en equipo. En cambio, un clima organizacional deficiente no solo perjudica la moral del equipo, sino que también limita su capacidad para ofrecer una atención de calidad, afectando la satisfacción tanto de los empleados como de los pacientes.

En cuanto a la estructura de este trabajo, el Capítulo I incluye planteamientos de problema, formulación de las preguntas del estudio, objetivos, así como las justificaciones teóricas, metodológicas y prácticas. El Capítulo II aborda el marco teórico, revisando antecedentes, bases conceptuales e hipótesis. En el tercer Capítulo, detalla los métodos, especificando enfoques, diseño, población, muestra y los instrumentos de recolección de data, asimismo la validez, confiabilidad y temas éticos. Como cuarto Capítulo se exponen los resultados y su discusión, mientras que en el Capítulo V se presentan conclusiones y recomendaciones, cerrando con referencias bibliográficas y anexos

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El clima organizacional es un factor clave para el desempeño laboral de enfermería, especialmente en espacios de hospitalización, donde la dinámica y calidad del ambiente de trabajo afectan directamente la productividad, la calidad de los cuidados y la toma de decisiones (1). Las percepciones del contexto laboral positivo puede mejorar el bienestar y la satisfacción de enfermeras, mientras que un clima desfavorable puede impactar negativamente en su desempeño y en la atención brindada a los pacientes (2).

En un contexto de pospandemia, en el 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) reafirmó la urgencia de invertir en el personal de enfermería, enfatizando su papel fundamental en la respuesta a crisis sanitarias como la COVID-19. A pesar de los esfuerzos, persisten deficiencias significativas, con un déficit global de 5.9 millones de enfermeros, especialmente en regiones vulnerables como África, Asia y América Latina. El informe destacó que, aunque el 90% del personal de enfermería son mujeres, su representación en puestos de liderazgo sigue siendo baja (3).

En el 2021, la OMS presentó preocupantes evidencias del desempeño laboral de enfermeras, porque solo un 15% alcanzo niveles altos de desempeño laboral. (4).

A nivel internacional, en Egipto, en 2023 en dos hospitales, uno universitario y otro de seguros reveló percepciones mayormente negativas porque se percibió un 42.7% de inexistente clima organizacional, mientras que en el hospital de seguros esta percepción fue compartida

por el 36%. Además, el 32% y el 28.4%, respectivamente, consideraron que el clima organizacional estaba presente solo de manera parcial. (5).

A nivel mundial, en 2023 en Egipto, se realizó en el Hospital Principal de Alejandría evidenció que, aunque un 5.1% describió el clima organizacional como pobre. Estas percepciones influyeron en las participaciones de las enfermeras en toma de decisiones, debido a que menos de la mitad 43.1% reportó un nivel moderado de involucramiento, un 33.3% un bajo nivel de participación y solo el 23.6% mostró un alto grado de participación (6).

Un estudio desarrollado en el 2022 en Latinoamérica, Colombia en una población de 750 en personal de salud, menciona que presenta correlación significativa del Clima organizacional y el desempeño laboral en un contexto hospitalario (7).

A nivel de Latinoamérica no existe estudios que consideren ambas variables en enfermeros, sin embargo, un estudio indicó que en México, Ecuador y Brasil percibieron un clima laboral inadecuado y esos factores fueron inadecuados niveles de toma de decisiones, problemas con el liderazgo y poco reconocimiento en los logros obtenidos (8).

A nivel nacional en el 2023, se realizó estudio en Lima en enfermeras, donde el 54% reveló un clima organizacional como regular, un 28% lo califica como deficiente y solo un 18% lo considera bueno. Estos resultados indican que, aunque una parte significativa del personal valora el clima organizacional como regular, es crucial abordar las percepciones negativas que mantiene una proporción considerable de los trabajadores (9).

Mejorar las dimensiones clave que contribuyen a estas percepciones puede resultar fundamental para elevar la satisfacción laboral y optimizar el ambiente; mientras que, diversos factores complejos influyen en las actividades diarias del personal de enfermería en muchas instituciones de salud, generando un entorno laboral tenso e improductivo (10).

A nivel local, el clima organizacional desempeña un papel crucial en el entorno laboral, dado su impacto directo en el desempeño profesional del personal (11). Se ha observado que, en algunos hospitales, las expectativas de comportamiento de los empleados se ven afectadas negativamente debido a altos niveles de agotamiento y estrés (12). En particular, se reporta un clima organizacional adverso en el personal de enfermería, caracterizado por actitudes hostiles, rígidas y poco tolerantes, tanto hacia colegas nuevos como antiguos.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en el área de hospitalización en una Institución Hospitalaria, Lima 2024?

1.2.2 Problemas específicos

¿Qué relación existe entre el liderazgo y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de hospitalización en una Institución Hospitalaria?

¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de hospitalización en una Institución Hospitalaria?

¿Qué relación existe entre la reciprocidad y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de hospitalización en una Institución Hospitalaria?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación del clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en el área de hospitalización en una institución Hospitalaria.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar la relación del liderazgo y desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de hospitalización en una institución Hospitalaria.

Identificar la relación entre la motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de hospitalización en una institución Hospitalaria.

Identificar la relación entre la reciprocidad y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de hospitalización en una institución Hospitalaria.

1.4 Justificación

1.4.1 Justificación teórica

Para la investigación, las variables clima organizacional y desempeño laboral se han considerado a Chiavenato porque sostiene que el clima organizacional es un factor determinante para el desempeño de los colaboradores, ya que un entorno positivo promovía tanto la motivación como la satisfacción laboral, lo que a su vez impactaba en el desempeño laboral. Según este autor, en un ambiente organizacional donde los trabajadores se sentían valorados, apoyados y motivados, era más probable que se incrementara su productividad y compromiso con la organización.

Chiavenato fue considerado en este estudio para ambas variables (clima organizacional y desempeño laboral) debido a su enfoque integral sobre el comportamiento organizacional, que conectaba directamente el bienestar de los empleados con su rendimiento. Esto lo convirtió en un referente idóneo para abordar la correlación del clima organizacional y el desempeño, puesto que argumentó que un buen clima no solo mejoraba el entorno de trabajo, sino que también optimizaba la eficiencia y productividad. No existen estudios con las dos variables en enfermería por ello el estudio va ayudar en la academia porque existe un vacío del conocimiento.

1.4.2 Justificación metodológica

Este estudio, de enfoque cuantitativo y alcance correlacional, utilizó dos instrumentos validados. Para medir el clima organizacional, se empleó el Cuestionario de Clima Organizacional (Chiavenato, 2011), que evaluó dimensiones como liderazgo, motivación y comunicación. Se usó el instrumento de desempeño laboral (Chiavenato, 2011), que midió: la retroalimentación, trabajo en equipo y reconocimiento del trabajo. Ambos instrumentos, previamente validados en contextos similares, garantizaron la confiabilidad de los datos y la precisión de los resultados, permitiendo obtener una visión clara de la relación entre las variables estudiadas.

1.4.3 Justificación Practica

A partir de los hallazgos del presente estudio se entregaran al directorio del hospital que permitirán implementar estrategias orientadas a optimizar el clima organizacional, tales como: el fomento de un ambiente de apoyo, participación en la toma de decisiones, mayor autonomía en las funciones diarias, crear programas de aprendizaje y desarrollo, fomentar la comunicación abierta, apoyo emocional, educación continua, reconocimiento de los logros de los trabajadores y motivación, flexibilidad en el lugar de trabajo y la comunicación interprofesional. Estas acciones permitirán no solo mejorar el desempeño laboral, sino también contribuir a la sostenibilidad de la organización mediante una mejora en la calidad del servicio y la satisfacción del personal.

Se enviará al Colegio de enfermeros del Perú, que les permitirá desarrollar políticas para fortalecer el contexto laboral y desempeño laboral en el personal de enfermería y puedan implementar estrategias para reducir la problemática de clima laboral y desempeño laboral y beneficiar a las enfermeras y pacientes de la institución hospitalaria.

1.5. Limitaciones de la Investigación

Las limitaciones del estudio estuvieron relacionadas con factores que pudieron influir en el alcance, la validez y la interpretación de los resultados obtenidos. Desarrollándose en una única institución hospitalaria de Lima, lo que restringe la posibilidad de generalizar los hallazgos a otros contextos hospitalarios o regiones del país. Además, la población estudiada estuvo compuesta exclusivamente por enfermeras del área de hospitalización, sin considerar a otros profesionales de salud ni a enfermeras de otras áreas, lo que limita la diversidad de perspectivas y el análisis integral de las variables.

Asimismo, la recolección de datos se realizó durante el año 2024, lo que condiciona los resultados al contexto específico de ese periodo, pudiendo ser afectados por cambios en el futuro. Aunque los instrumentos utilizados mostraron alta confiabilidad, las respuestas pudieron estar influenciadas por factores subjetivos de los participantes, como la interpretación de las preguntas o la percepción de confidencialidad. Finalmente, no se controlaron factores externos, como conflictos sociales o cambios organizacionales imprevistos, que pudieran haber afectado las percepciones del clima organizacional y el desempeño laboral del personal estudiado.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Antecedentes internacionales

Abd-Alla et al. (6), en Alejandría 2024, evaluaron la percepción de las enfermeras sobre el clima organizacional y la correlación con su participación en la toma de decisiones y productividad laboral. El aporte metodológico consideró un diseño no experimental de alcance correlacional, con 297 enfermeros(as). En el resultado, identificaron una correlación positiva del clima organizacional y participación en la toma de decisiones con un valor muy bajo ($r=0.130$; $p < 0.025$) y la productividad laboral con un valor bajo ($r=0.345$; $p < 0.000$). En conclusión, a un mejor clima organizacional se tuvo un efecto positivo, aunque modesto, tanto en la implicación de los enfermeros(as) en la toma de decisiones como en su productividad laboral.

Shaker (13), en Jerusalén 2024, evaluaron la correlación del clima organizacional y el compromiso profesional de enfermeros en los hospitales de dicho país. Como aporte metodológico fue de diseño no experimental de alcance correlacional, considerando una muestra de 234 enfermeros(as). En el resultado, encontró una correlación positiva del clima organizacional y compromiso profesional de enfermeras, con un valor bajo de ($r=0.360$, $p < 0.000$). En conclusión, a medida que mejora el clima organizacional, también aumenta el compromiso profesional.

Khadivi et al. (14), en Irán 2021, evaluaron la correlación del clima organizacional y desempeño organizacional, teniendo en cuenta la satisfacción mediadora de los profesionales

de enfermería. El aporte metodológico con diseño no experimental de alcance correlacional, considerando una muestra de 177 enfermeros(as). En el resultado, evaluaron una relación positiva moderada de ($r= 0.550$; $p < 0.000$). En conclusión, a medida que aumenta el clima y desempeño organizacional, la satisfacción tiende a aumentar en los profesionales de enfermería.

Shahnavazi et al. (15) en Irán 2021, determinaron la correlación del clima organizacional percibido y desempeño laboral de enfermeros en hospitales. El aporte metodológico fue de diseño no experimental de alcance correlacional, considerando una muestra de 108 enfermeros(as). En el resultado, evaluaron una relación significativa de ($p < 0.000$) entre ambas variables. En conclusión, un clima organizacional positivo aumentó la motivación, el compromiso y la eficiencia de las enfermeras, lo que mejora su desempeño.

Supriadi et al. (16) en Indonesia 2020, describieron los factores relacionados con la satisfacción laboral y desempeño de los enfermeros en hospitales. El aporte metodológico fue de diseño no experimental de alcance correlacional, considerando una muestra de 225 enfermeros(as). En el resultado, identificaron factores que afectan directamente la satisfacción laboral y el desempeño, como las características del trabajo, el liderazgo transformacional, el compromiso organizacional y el altruismo ($p < 0.000$). Además, encontraron que variables como el compromiso organizacional y el altruismo influyeron indirectamente en la satisfacción laboral y el desempeño ($p < 0.000$). En conclusión, tanto los factores directos como indirectos, como las características del trabajo, el liderazgo transformacional, el altruismo y el compromiso organizacional, influyen significativamente en la satisfacción laboral y el desempeño de los enfermeros(as).

Antecedentes nacionales

Huamani (17), en Lima 2024, determinó la relación del clima organizacional y desempeño laboral de los profesionales enfermería de un servicio de medicina de un hospital público. Como aporte metodológico fue de diseño no experimental con nivel correlacional, considerando una muestra de 80 enfermeros(as). En el resultado, determinó que el clima organizacional se relaciona positivamente con un valor bajo de ($r= 0.286$; $p < .000$), y la motivación ($r= 0.315$; $p < .000$), con el desempeño laboral. En conclusión, cuando se perciben mejoras en el clima organizacional y motivación, los profesionales de enfermería tienden a mostrar un buen desempeño laboral.

Vicente (18), en Lima 2023, estableció la correlación entre clima organizacional y desempeño profesional en enfermería del hospital público. El aporte metodológico fue de diseño no experimental de alcance relacional, considerando 119 enfermeros(as). En el resultado, determinó que el clima organizacional se relaciona positivamente con un valor alto de ($r= 0.708$; $p < .000$) con el desempeño laboral. En conclusión, cuando los enfermeros perciben mejoras en el clima organizacional, tienden a mostrar mejor desempeño laboral.

Reyes (19), en Trujillo 2023, determinó la correlación del clima organizacional y desempeño laboral en enfermeras de un hospital de alta complejidad. El aporte metodológico fue de diseño no experimental de alcance correlacional, considerando una muestra de 53 enfermeros(as). En el resultado, estableció que el clima organizacional se relaciona positivamente con un valor alto de ($r= 0.790$; $p < .000$) de desempeño laboral. En conclusión, cuando las enfermeras perciben mejoras en el clima organizacional, tienden a mostrar mayor desempeño laboral.

Solis (20), en Cusco 2022, estableció la relación del clima organizacional y desempeño laboral en profesionales, enfermeros del hospital. Como aporte metodológico fue de diseño no

experimental de nivel relacional, considerando una muestra de 71 enfermeros(as). En el resultado, determinó que el clima organizacional se relaciona positivamente con un valor alto de ($r= 0.834$; $p < .000$) con el desempeño laboral. En conclusión, cuando se perciben mejoras en el ambiente de trabajo, los profesionales de enfermería tienden a mostrar un desempeño más eficiente en sus funciones.

Guerra (21), en Andahuaylas 2022, determinó la correlación del clima organizacional y desempeño laboral en profesionales, enfermeras de un hospital Subregional. Como aporte metodológico fue de diseño no experimental de alcance correlacional, considerando una muestra de 208 enfermeros(as). En el resultado, estableció que el clima organizacional se relaciona positivamente con un valor moderado de ($r= 0.533$; $p < .000$) con el desempeño laboral. En conclusión, cuando se perciben mejoras en la reciprocidad del clima organizacional, los profesionales de enfermería tienden a mostrar un desempeño más efectivo en sus funciones.

A pesar de que se han encontrado algunos estudios relacionados con la temática, estos son limitados en cuanto al contexto hospitalario específico de Lima o en relación con ciertas variables clave (como la satisfacción laboral o el liderazgo) que son centrales en el presente estudio. Esta limitación evidencia la necesidad de realizar más investigaciones que profundicen en estas relaciones en el contexto local.

2.2 Bases teóricas

A. Clima organizacional

2.2.1 Conceptualización de la variable clima organizacional

Existen una gama de definiciones de conceptos de clima organizacional y al respecto: Consiste en las percepciones de colaboradores en relación a su entorno laboral y con base a temas asociados a las oportunidades de realización privada, implicación con el encargo

asignado, supervisión que recibe, acceso a datos asociados al trabajo en coordinación con sus diferentes compañeros y situaciones de ejecución que facilitan el desafío (22).

2.1.2 Evolución histórica

2.1.2.1 Principales autores y precursores de los conceptos modernos

Chiavenato indicó por su elemento, recordar que el clima organizacional representa un entorno interno y el ambiente de la empresa. Con factores que incluyen generación, con política, las reglas, estilos de gestión y el grado de vida de la empresa comercial, están influyendo en los comportamientos, las actitudes, el desempeño general y la productividad de la agencia (23).

2.1.3 Teorías del clima organizacional

Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Abraham Maslow

La teoría se agrupa en 5 clasificaciones: Necesidades fisiológicas (que tienden a avalar la presencia de la persona y la especie: hambre, sed, descanso, sexo), necesidades de seguridades (garantías contra peligros, genuinos o previstos), necesidades sociales (tener un lugar con racimos donde el individuo puedan dar y recibir amor), requisitos de agradecimiento (confianza y otros) y requisitos de autoconocimiento (avance completo del carácter) (24).

Teorías de cumplimiento según McGregor

Perspectivas de los supervisores según McGregor (1960) detalló dos modelos diferentes de considerar a los directores a los que llamó teoría X y teoría Y. Es decir, los directores de los primeros consideran a sus subordinados como criaturas laborales que se mueven solos ante la carga o el peligro, mientras que los supervisores de los posteriores dependen de la regla de que los individuos necesidad y necesidad de trabajar (25).

2.1.4 Dimensiones de la variable clima organizacional

Dimensión liderazgo

Es ese impacto que un individuo ejerce en la conducta de los demás, teniendo como objetivo el logro, de objetivos propuestos, de una manera competente y poderosa; utilizando la aptitud que tienen para dirigir y persuadir a otros para que hagan las actividades designadas eficazmente (23).

Asimismo, el liderazgo se define como la capacidad del líder para crear un entorno de trabajo favorable mediante la promoción de valores éticos, confianza, solidaridad, comunicación efectiva y apoyo en la toma de decisiones. Esto se logra a través de la empatía, la comprensión de las necesidades del personal y motiven al equipo hacia un comportamiento profesional que beneficie tanto a los empleados como a los pacientes (26).

Dimensión motivación

La motivación se caracteriza por ser consideradas como respuestas y actitudes de la persona, que se muestran antes de mejoras específicas que actúan, coordinan y cuidan la conducta; en otras palabras, es esa vitalidad que todos tenemos, lo que nos va a incitar a hacer un movimiento que agite nuestra ventaja (23).

La motivación se define como un factor clave que impulsa las tareas y actitudes de los colaboradores para alcanzar las metas de la institución y los propios. Esta motivación se relaciona con el esfuerzo y la energía invertidos en el trabajo, influyendo directamente en el rendimiento y en el cumplimiento de las responsabilidades laborales (27).

Dimensión reciprocidad

Entendido como la actividad de dar y recibir de manera mutua, entre el individuo y la institución. Los indicadores son: Aplicación de labores, los colaboradores de la institución deben completar su trabajo lo suficientemente bien, como lo indican los motivos de la

institución. El cuidado del legado institucional es la consideración que los colaboradores deben tener para el mobiliario de la organización, a pesar de fortalecer y proteger las cualidades de la imagen institucional (23).

La reciprocidad se define en el contexto de las relaciones entre las enfermeras y los pacientes como la percepción de equilibrio entre lo que las enfermeras invierten en la relación con los pacientes y lo que reciben a cambio. La falta de reciprocidad se mide por la frecuencia con la que las enfermeras sienten que invierten más en la relación con los pacientes de lo que reciben a cambio (28).

Teoría de las tres partes de compromiso organizacional

Reunieron los diversos significados del compromiso en tres temas amplios. La responsabilidad del compromiso se considera como un vínculo lleno de sentimientos que une al especialista con la asociación (parte emocional). La responsabilidad del compromiso se ve a través del reconocimiento de los gastos relacionados con el abandono de la asociación (segmento de progresión). Por lo tanto, el compromiso organizacional se trama como una construcción multidimensional, cuya investigación debe meditar en cada uno de los 3 segmentos, ya que no deben confundirse como tipologías que se rechazan entre sí, ya que las obras las presentan normalmente y simultáneamente. relación comercial, de esta manera en caso de que necesite conocer o caracterizar la conducta autorizada de un individuo, debe considerarse esta complejidad (29).

2.1.5 Modelos de clima organizacional

El compromiso afectivo es visto como el vínculo fuerte que los colaboradores sienten hacia su asociación, descrito por su prueba reconocible y contribución con él, así como su deseo de permanecer en él. Es en ese punto, esta conexión que avanza que los colaboradores aprecian y se sienten encantados de trabajar en su asociación. Por lo tanto, los colaboradores que tienen

este tipo de compromiso están inclinados a trabajar por la ventaja y la excelencia del elemento en el que tienen un lugar (30).

Esto podría identificarse con la inspiración natural, ya que el especialista completa una acción para la alegría básica de hacerlo al aceptar algún motivador externo, sentir un sentimiento de alegría, logro y un deseo individual sólido. Además, este origen del deber emocional es el que ha recibido el mayor reconocimiento por parte de los científicos que se han dedicado a su exigente auditoría (31).

2.1.6 Tipos de clima organizacional

Clima autoritario explotador

En este ambiente, los jefes no confían en los empleados ni consideran sus opiniones en las decisiones. Estas se imponen desde las autoridades, creando un clima de miedo, sanciones y desconfianza. Los colaboradores trabajan bajo amenazas constantes, sin posibilidad de participación (32).

Clima autoritario paternalista

Se caracteriza por una relación de dependencia, donde los líderes confían en sus subordinados, pero también explotan la necesidad laboral de estos. A pesar de que se ofrece un entorno estable y estructurado, la autoridad permanece concentrada en la figura del líder, quien asume un rol de protector o benefactor (33).

Clima participativo consultivo

En este tipo de ambiente, aunque la autoridad final para tomar decisiones sigue recayendo en los líderes, se valoran y consideran las ideas provenientes de los empleados de niveles inferiores de la organización. Se genera un entorno más positivo, con mayor confianza, incentivos y una comunicación horizontal que facilita una participación, aunque esta sea limitada (34).

Clima participativo en grupo

Es el clima organizacional más incluyente, en el que tanto líderes como colaboradores participan conjuntamente en la toma de decisiones. Las relaciones interpersonales son positivas, la comunicación es abierta y fluida, y existe un ambiente de confianza y motivación que impulsa a los colaboradores a actuar con mayor eficacia y compromiso (35).

2.1.7 Importancia del clima organizacional

En cada institución de trabajo el clima laboral que se presenta es diferente, y tiene gran influencia en el comportamiento de sus colaboradores, este puede subdividirse en varios microclimas según las áreas donde se labora, a la vez influye el liderazgo, el tipo de jefatura que se tenga, el ambiente que se presente, que si se dirige de manera correcta generara más compromiso de parte de todos sus colaboradores con la empresa, favoreciendo a aumentar la productividad y un clima armonioso (36).

B. Variable desempeño laboral

2.2.1 Conceptualización de la variable desempeño laboral

Es un conjunto de movimientos concretos para enfrentar adecuadamente situaciones imprevistas, es crucial adoptar un nuevo enfoque que fomente la adaptabilidad y la toma de decisiones rápidas y efectivas. Este enfoque debería centrarse en desarrollar habilidades que permitan a las personas evaluar rápidamente las circunstancias, considerar múltiples opciones y elegir la acción más adecuada. Además, es importante fomentar un entorno que valore la flexibilidad y la capacidad de aprender de experiencias pasadas, para que las intervenciones en situaciones imprevistas sean cada vez más precisas y eficaces (37).

2.2.2 Teorías de la variable desempeño laboral

Esta teoría divide las necesidades humanas en cinco niveles que deben cumplirse secuencialmente para alcanzar la satisfacción plena y la motivación en el trabajo. El primer

nivel son las necesidades fisiológicas, que son básicas e indispensables para la supervivencia, como el alimento, el agua, el sueño y la protección contra el clima extremo, siendo recurrentes y fundamentales para la existencia y estabilidad física de las personas. Una vez satisfechas estas necesidades, surgen las necesidades de seguridad, que implican la búsqueda de protección contra peligros físicos o emocionales, reales o imaginarios. Esto abarca la estabilidad laboral, la protección frente a amenazas y un ambiente de trabajo predecible, estando estrechamente relacionadas con la sensación de supervivencia personal (38).

2.2.3 Evolución histórica

Las evaluaciones de desempeño pueden haber surgido en la Primera Guerra Mundial, cuando el ejército estadounidense estableció un sistema de calificación de méritos para ayudar a los líderes a identificar a los soldados que deberían ser transferidos o dados de baja como resultado de su desempeño, según *Harvard Business Review*. La idea de evaluar a los trabajadores en función del desempeño se impuso en las corporaciones estadounidenses y, para fines de la Segunda Guerra Mundial, alrededor del 60% de los empleadores estadounidenses habían adoptado esta práctica. En 1950, se aprobó la Ley de Calificación de Desempeño, que exigía al gobierno federal crear sistemas de evaluación para evaluar a sus empleados. También estableció la ahora conocida escala de calificación de desempeño de “sobresaliente, satisfactorio e insatisfactorio”. Cuatro años después, la Ley de Premios de Incentivo permitió a los empleadores federales recompensar a los empleados “por logros superiores, sugerencias, inventos, actos o servicios especiales u otros esfuerzos personales”, según la Oficina de Gestión de Personal de Estados Unidos (39).

2.2.4 Principales autores de los conceptos modernos del desempeño laboral

La evaluación del desempeño laboral es una práctica común en el entorno de trabajo. Esta evaluación se realiza en diversas áreas de las organizaciones, como recursos humanos,

finanzas, ventas, calidad de productos y atención al cliente, pero, sobre todo, en el rendimiento de las personas. Los empleados son fundamentales para el éxito de la empresa, ya que su desempeño determina la calidad de los resultados. Una evaluación puede mostrar que el desempeño es adecuado o inferior a lo esperado. Para que la evaluación sea relevante y competitiva en el contexto actual, es necesario que el desempeño de los empleados sea consistentemente excelente. Sin embargo, el rendimiento varía entre personas y situaciones, ya que está influenciado por diversos factores. La motivación, las recompensas y el reconocimiento juegan un papel clave en cuánto esfuerzo está dispuesto a poner un individuo (40).

2.2.5 Elementos claves del desempeño laboral

Concepto de desempeño laboral

Es un conjunto de movimientos concretos, la ejecución de la pintura en general, se piensa en el cumplimiento de sus características, se decide utilizando diferentes factores del personaje y el entorno, se puede desarrollar en etapas únicas en el contexto sociocultural y el entorno del trabajo además del desempeño del trabajo implica que durante los grupos es de una importancia fantástica para la producción de trabajo (41).

La inspiración

Cada asociación se ve afectada por una combinación de encuentros, cualidades compartidas, un sueño de lo que vendrá y premios esperados que, juntos, establecen la inspiración de sus individuos, comprenden lo que despierta una asociación y pueden ser un activo increíble para evaluar y mejorar su presentación (42).

La responsabilidad

La obligación dentro de una asociación incorpora una progresión de capacidades que debe esperarse prestando poca atención a los resultados. Es un resultado directo de esta realidad

que los individuos inadecuadamente supervisados intentan mantener una distancia estratégica del deber y dar peso al siguiente, que en general llega a niveles más elevados, que se ven obligados a elegir y, por lo tanto, independientemente de si es positivo o negativo, fueron condenados más importantemente por personas similares que al principio designaron estas opciones, convirtiéndose en un bucle sin fin (43).

Autoridad y cooperación

La autoridad debe entenderse como una especie de impacto a través del cual se puede hacer que los individuos de una asociación se unan deliberada y ansiosamente en el logro de objetivos jerárquicos. El individuo que emplea este tipo de intensidad es el pionero (44).

2.2.6 Desempeño laboral del personal de enfermería

Optimizar el nivel de desempeño del personal de enfermería es crucial para el funcionamiento eficiente de los hospitales y la mejora de los resultados en materia de salud de los pacientes. El desempeño de las enfermeras está influenciado por varios factores clave, entre ellos la carga de trabajo, la remuneración, las recompensas, los objetivos a alcanzar y la retroalimentación sobre las evaluaciones de desempeño (45).

2.2.7 Concepto de desempeño laboral del personal de enfermería

El desempeño laboral de enfermeras de las organizaciones de atención de salud consiste en el conocimiento, las habilidades y la motivación de cada enfermera. En ese sentido el desempeño laboral de los trabajadores de la salud es una preocupación importante para muchas organizaciones de atención de salud (46).

2.2.8 Características del desempeño laboral del personal de enfermería

Las características que inciden principalmente en el desempeño laboral es imperativo, pues la institución podría fortalecer esos componentes para mejorar su rendimiento, como: motivación laboral, el ambiente de trabajo y la unidad de trabajo. En Armenia, un estudio

realizado por Lu et al. 6 determinó que la satisfacción se relacionó con el desempeño de los trabajadores. Se encontró que la satisfacción laboral del personal de salud es un indicador clave de la intención de trabajo, así como de la prestación de servicios de calidad (47).

2.2.9 Modelos teóricos del desempeño laboral del personal de enfermería

Koopmans desarrolló un análisis riguroso que evidenció que el instrumento diseñado y validado presenta una estructura tridimensional. Esta estructura refleja una alta similitud con las dimensiones del desempeño laboral, lo que refuerza su validez conceptual. Además, se identificó una coincidencia significativa en el factor de personalidad con otros instrumentos previamente existentes, aunque este modelo mostró un grado de confiabilidad notablemente superior en comparación con investigaciones similares. Esto sugiere que el instrumento no solo es robusto en términos psicométricos, sino que también aporta mayor precisión en la evaluación de las dimensiones del desempeño laboral (48).

El modelo de desempeño en las tareas de Bolzan, se define como el rendimiento de uno o más trabajadores en relación con las funciones que desempeñan, orientadas al cumplimiento de las metas y objetivos establecidos en una organización. Este concepto enfatiza la importancia de la alineación entre las tareas asignadas y los resultados esperados, destacando el rol clave del trabajador en el logro de los objetivos organizacionales. (49).

2.2.10 Instrumentos para medir y evaluar el desempeño laboral del personal de enfermería

El instrumento que evaluó el desempeño laboral presentó las dimensiones: Liderazgo (10 ítems), motivación (10 ítems), reciprocidad (10 ítems) (50).

2.2.11 Dimensiones de desempeño laboral

Dimensión de retroalimentación

Este proceso proporciona información esencial para mejorar y consolidar habilidades, lo que facilita la planificación de acciones futuras. La retroalimentación se convierte en una herramienta clave para realizar un análisis profundo de la gestión o del servicio ofrecido a los clientes, permitiendo el progreso constante (50).

La retroalimentación se refiere a la comunicación constructiva entre los miembros del equipo de enfermería y sus supervisores, que puede incluir orientación sobre el desempeño y apoyo para mejorar las prácticas clínicas. Una retroalimentación efectiva fomenta el desarrollo profesional y la motivación del personal (51).

Dimensión de trabajo en equipo

Esta dimensión implica la colaboración de varias personas con un objetivo común. A través de la cooperación, se alcanzan las metas, se evalúa la calidad del trabajo y satisfacen los requerimientos del grupo. Con apoyo de líderes, presenta la posibilidad de realizar las tareas de forma eficiente y productiva (50).

El trabajo en equipo se define como los procesos para colaborar y cooperación entre los miembros de los equipos de enfermería. Implica compartir responsabilidades, brindar apoyo mutuo, y mantener una visión conjunta sobre los objetivos del cuidado del paciente. Un buen trabajo en equipo está vinculado con la mejora de la satisfacción laboral y un entorno de trabajo más positivo (52).

Dimensión de reconocimiento de trabajo

Es una fuente vital de satisfacción personal, donde los individuos necesitan ser valorados por su desempeño, lo que impulsa al grupo a alcanzar metas significativas y contribuye al éxito de la organización (50).

El reconocimiento del trabajo hace referencia al reconocimiento y valoración que reciben las enfermeras por el desempeño de sus funciones, ya sea por parte de la

administración, colegas o pacientes. El reconocimiento efectivo contribuye a la percepción de ser valorado y a la satisfacción laboral, motivando a las enfermeras a mantener y mejorar su desempeño (53).

2.3 Hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa del clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de hospitalización en una institución Hospitalaria.

Ho: No existe relación significativa del clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de hospitalización en una institución Hospitalaria.

2.3.2 Hipótesis específica

Hi: Existe relación del liderazgo y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de hospitalización en una institución Hospitalaria.

Ho: No Existe relación del liderazgo y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de hospitalización en una institución Hospitalaria.

Hi: Existe relación de la motivación y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de hospitalización en una institución Hospitalaria.

Ho: No existe relación de la motivación y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de hospitalización en una institución Hospitalaria.

Hi: Existe relación de la reciprocidad y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de hospitalización en una institución Hospitalaria.

Ho: No existe relación de la reciprocidad y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de hospitalización en una institución Hospitalaria.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Método de la investigación

El estudio se enmarcó dentro una metodología hipotética-deductiva, se caracteriza por la formulación inicial de hipótesis, seguidas por su contrastación a través de la recolección y análisis de datos (54).

3.2 Enfoque de la investigación

El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, basado en presentación de resultados numéricos, como frecuencias y porcentajes, y en la validación de hipótesis (55).

3.3 Tipo de investigación

Se trató de un estudio de tipo aplicado, orientada a resolver problemas concretos dentro del área de estudio, con el objetivo de proponer soluciones prácticas (56).

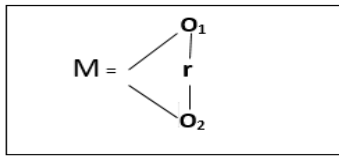
3.4 Diseño de la investigación

El diseño fue no experimental de corte transversal, dado que las variables no fueron manipuladas deliberadamente ni sometidas a pruebas, y se describieron simultáneamente en un único momento y lugar (57).

3.5. Nivel o alcance

El nivel de la investigación es correlacional, enfocándose en identificar y analizar la relación entre dos o más variables sin establecer causalidad directa. Este tipo de estudio evalúa tanto la existencia como la intensidad de dichas relaciones (58).

El diagrama representativo fue el siguiente diseño:



Donde:

m : 110 enfermeros

O1 : Variable compromiso organizacional

r : Correlación de variables.

O2 : Variable desempeño laboral

3.5 Población, muestra y muestreo

La población estuvo conformada por la totalidad de 110 profesionales de enfermería del área de hospitalización del Hospital Nacional Hipólito Unanue, incluyendo los servicios de medicina interna, cirugía y otros pabellones. De estos, ningún profesional de enfermería bajo el régimen de locadores estuvo incluido en el estudio, ya que no cumplían con los criterios de inclusión. La muestra incluyó a un total de 110 profesionales de enfermería, tanto contratados como nombrados, quienes sí cumplieron con los criterios definidos. Se utilizó un muestreo censal, considerando a toda la población disponible. Este método implica recopilar información de cada uno de los miembros de la población de interés, sin seleccionar una muestra representativa (59).

Los criterios de inclusión para esta investigación abarcaron a profesionales de enfermería que firmaron el consentimiento informado y que contaban con contratos de nombramiento o bajo el régimen CAS. Por otro lado, se excluyeron aquellos profesionales de enfermería que no aceptaron participación del estudio, aquellos que se encontraban bajo el régimen de locadores de servicio o SERUMS, así como quienes estaban de vacaciones o en descanso médico.

3.6 Variables y operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de la variable

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala e medición	Escala valorativa
Clima organizacional	El clima organizacional consiste en un contexto interno y ambiente de una institución. Aspectos como las tecnologías, las políticas, lineamientos, estilo de liderazgo, etapas de los negocios, etc, que influyen en los comportamientos de colaboradores, desempeño laboral y productividad de la institución (23).	Son las percepciones del profesional de enfermería sobre la dinámica o atmosfera de colaboración que existe en el servicio de hospitalización los mismos que será medidos a través de la aplicación de una encuesta basado en el ..., cuyo valor final de la variable es clima organizacional favorable, moderado y desfavorable.	Liderazgo	Dirección. Toma de decisiones. Resolución de problemas. Conocimiento del objetivo.	Ordinal El cuestionario está conformado por 30 reactivos de opción múltiple del 1 al 3.	Favorable (70-90) Moderado (50-69) Desfavorable (30-49)
			Motivación	Estímulo. Condiciones de trabajo. Realización personal.		
			Reciprocidad	Aplicación al trabajo. Equidad.		
Desempeño laboral	El desempeño laboral representa el conjunto de actividades concretas, el desempeño laboral, comprende como el acatamiento de sus responsabilidades, se determina por diferentes factores del individuo y del entorno, se puede desarrollar en diferentes niveles en el contexto socio cultural, y el entorno laboral, así mismo el desempeño laboral implica que en la organización sea de gran importancia para la producción del trabajo (23).	El desempeño laboral fue definido como el cumplimiento de los empleados con sus responsabilidades y se mide a través de una evaluación anual mediante las dimensiones retroalimentación, trabajo en equipo y reconocimiento del trabajo (23).	Retroalimentación	Tiempo de respuesta. Efectividad. Incremento productivo.	Ordinal El cuestionario está conformado por 30 reactivos de opción múltiple del 1 al 3.	Nivel alto desempeño (70-90) Nivel regular (50-69) Nivel bajo de desempeño (30-49)
			Trabajo a equipo	Relación personal. Comunicación. Logro de objetivo.		
			Reconocimiento del trabajo	Retribución. Compromiso. Compatibilidad.		

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica del estudio fue la encuesta que posibilita el recojo de la información del estudio y es un método de investigación utilizado para recopilar datos e información directamente de los sujetos de estudio (60). El instrumento fue el cuestionario y consiste en una herramienta versátil y útil para recopilar datos de manera estructurada y sistemática, pero debe diseñarse y administrarse cuidadosamente para minimizar sus limitaciones y obtener resultados válidos y confiables.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Variable 1: Clima organizacional

Ficha técnica

- Instrumentos: Cuestionario
- Nombre original: Cuestionario de Clima organizacional
- Autor: Chiavenato (2011)
- Lugar: Lima
- Duración: Aproximadamente de 30 minutos
- Administración: Individual o colectiva
- Ámbito de Aplicación: personal de enfermería
- Puntuación: Calificación de forma manual o computarizada
- Dimensiones: Liderazgo (10 ítems), motivación (10 ítems), reciprocidad (10 ítems)
- Escala de medición: Nunca = 1, A veces = 2 y Siempre=3

Variable 2: Desempeño laboral

Ficha técnica

- Instrumentos: Cuestionario
- Nombre original: Cuestionario de Desempeño laboral
- Autor: Chiavenato (2011)
- Lugar: Lima
- Duración: Aproximadamente de 30 minutos
- Administración: Individual o colectiva
- Ámbito de Aplicación: personal de enfermería
- Puntuación: Calificación de forma manual o computarizada
- Dimensiones: Retroalimentación (10 ítems), trabajo en equipo (10 ítems), reconocimiento del trabajo (10 ítems)
- Escala de medición: Nunca = 1, A veces = 2 y Siempre=3

3.7.3 Validación

Validación de contenido

Para la validez se empleó el juicio de expertos, con concordancia significativa según la prueba de índice de aprobación de jueces. La validez de contenido se realizó con 5 jueces expertos en el tema de investigación con el grado de maestros y doctores.

Tabla 2

Evaluación del instrumento de competencias emocionales por juicio de expertos

Expertos	Nombres y apellidos	Aplicable
1	Dra Jessica Palacios Garay	Aplicable
2	Dra. Violeta Cadenillas Albornoz	Aplicable
3	Dr. Abel Rodriguez Taboada	Aplicable
4	Dr. Fredy Belito Hilario	Aplicable
5	Mg. Pedro Tamayo Huaman	Aplicable

Validación de constructo

La validación del constructo de la variable clima organizacional se realizó mediante análisis factorial y el valor de KMO= .798, siendo los ítems coherentes y consistentes. La variable desempeño laboral obtuvo un valor de KMO= .696 y $P < 0.05$ siendo los ítems coherentes y consistentes (Anexo 8).

3.7.4 Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se obtuvo al realizar una prueba piloto con un grupo de personas similares a la muestra, pero que no formaban parte de ella. Luego, se calculó el Alfa de Cronbach, una medida estadística que determinó si las preguntas del instrumento eran consistentes entre sí. Un resultado superior a 0.70 indicó que el instrumento era fiable, es decir, que sus preguntas medían de manera adecuada y consistente el tema de interés.

Tabla 3

Confiabilidad del instrumento de clima organizacional y desempeño laboral

Variables	Alpha de Cronbach	N° de elementos
Clima organizacional	0.927	30
Desempeño laboral	0.970	30

La confiabilidad del clima organizacional fue de 0.927, interpretándose como alta confiabilidad y la confiabilidad del desempeño laboral fue de 0.970, interpretándose como alta confiabilidad.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

La información y los datos se ingresaron en los programas Excel y SPSS 22 (en español) para su procesamiento estadístico. Estos programas permitieron la elaboración de tablas para el análisis descriptivo. Para alcanzar los objetivos de la investigación, se usó coeficientes de relación Rho de Spearman, seleccionado puesto que la distribución de la data no era normal, lo que hacía este método más adecuado para medir la relación entre variables no paramétricas.

Además, la discusión de los resultados se basó en la comparación con antecedentes de investigaciones previas y el marco teórico establecido, permitiendo interpretar los hallazgos en el contexto académico y práctico correspondiente.

3.9. Aspectos éticos

En este estudio se aplicó principios fundamentales de la ética, de acuerdo al Observatorio de bioética (1979) (61) son los siguientes:

Principio de autonomía, fue un acuerdo mutuo entre el investigador y los profesionales de enfermería comunicándoles sobre el estudio que se realizara, los objetivos y beneficios, después de que acepten, se le hará firmar un consentimiento informado, mediante la cual aceptara participar voluntariamente, asimismo se les garantizará la posibilidad de retirarse del estudio en cualquier momento (61).

Principio de beneficencia, esforzándose por maximizar los beneficios para los participantes, incluyendo mejoras en la salud, el bienestar psicológico, la calidad de vida u otros aspectos relevantes (61).

Principio de justicia: Este principio se refiere a la equidad en la selección de los participantes y en la distribución de los beneficios y riesgos de la investigación. No se deben excluir grupos o individuos sin una justificación científica válida, y los beneficios de la investigación deben estar disponibles para todos los grupos representados en el estudio (61).

El principio de no maleficencia: Este principio garantiza el cuidado que se ha tenido con la muestra de investigación, como la información personal de los participantes sea manejada con estricta confidencialidad. Los datos deben ser almacenados y manejados de tal forma que se proteja la privacidad de la muestra (61).

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo de resultados

Tabla 4

Descriptivo sociodemográficos

		Frecuencia	%
Sexo	Masculino	11	10%
	Femenino	99	90%
Edad	<= 35	26	23%
	36 – 45	57	51%
	46 – 55	23	20%
	56+	4	3,6%
Centro laboral	Medicina	60	54,5%
	Cirugía	35	31,8%
	Otros servicios	15	13,6%

En la tabla 4, se observó 110 enfermeros, de los cuales, el 10% son de sexo masculino y el 90% son de sexo femenino. Además, se observó que el 23.6% son de 35 a menos edad, el 51.8% tienen de 36 a 45 años, el 20.9% son de 46 a 55 años y el 3.6% son de 56 a más edad. Por último, el 54.5% son del área de medicina, el 31.8% son de cirugía y el 13.6% son de otros servicios.

Tabla 5*Distribución de la variable clima organizacional y dimensiones*

Niveles	Desfavorable		Moderado		Favorable		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Clima organizacional	17	15.5%	49	44.5%	44	40%	110	100%
Liderazgo	20	18.2%	56	50.9%	34	30.9%	110	100%
Motivación	16	14.5%	52	47.3%	42	38.2%	110	100%
Reciprocidad	21	19.1%	41	37.3%	48	43.6%	110	100%

En la tabla 5, se encontró 110 enfermeros, de los cuales se percibieron que el clima organizacional fue desfavorable en 15.5%, el 44.5% moderado y el 40% favorable. En el liderazgo, el 18.2% desfavorable, el 50.9% moderado y el 30.9% consideró favorable. En la motivación, el 14.5% percibió desfavorable, el 47.3% moderado y el 38.2% favorable. En la reciprocidad, el 19.1% percibió un nivel desfavorable, el 37.3% moderado y el 43.6% favorable.

Tabla 6*Distribución de la variable desempeño laboral y dimensiones*

Niveles	Bajo desempeño		Regular		Alto desempeño		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Desempeño laboral	22	20%	48	43.6%	40	36.4%	110	100%
Retroalimentación	21	19.1%	47	42.7%	42	38.2%	110	100%
Trabajo en equipo	17	15.5%	40	36.4%	53	48.2%	110	100%
Reconocimiento del trabajo	30	27.3%	55	50%	25	22.7%	110	100%

En la tabla 6, los enfermeros percibieron un 20% de bajo desempeño laboral, el 43.6% regular y 36.4% alto desempeño. En la retroalimentación el 19.1% con bajo desempeño, el 42.7% regular y el 38.2% con alto desempeño. En el trabajo en equipo, el 15.5% con bajo desempeño, el 36.4% regular y el 48.2% con alto desempeño. En el reconocimiento del trabajo, el 27.3% con bajo desempeño, el 50% regular y el 22.7% con alto desempeño.

Tabla 7*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov K-S		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable 1: Clima organizacional	,149	110	,000
Liderazgo	,141	110	,000
Motivación	,143	110	,000
Reciprocidad	,149	110	,000
Variable 2: Desempeño laboral	,085	110	,050

La tabla presentó resultados de la prueba de normalidad de K-S para diversas variables relacionadas con el clima organizacional, con 110 grados de libertad. Los valores de significancia ($p < 0.05$) para las variables clima organizacional, liderazgo, motivación, reciprocidad, retroalimentación y trabajo en equipo indican que los datos no siguen una distribución normal. En cambio, desempeño laboral con $p = 0.050$ sugiere que apenas cumple con el criterio de normalidad, mientras que reconocimiento del trabajo, con $p = 0.090$, no muestra una desviación significativa de la normalidad. Estos resultados respaldan el uso de pruebas no paramétricas de Rho de Spearman para analizar las variables.

4.1.2 Prueba de hipótesis

La interpretación del coeficiente de correlación se basa en los rangos propuestos por Hernández y Mendoza (2018) (55), según los cuales se clasifica de la siguiente manera:

- Muy débil: Entre 0.01 y 0.19
- Débil: Entre 0.20 y 0.39
- Moderada: Entre 0.40 y 0.69
- Fuerte: Entre 0.70 y 0.89
- Muy fuerte: Entre 0.90 y 1.00

Prueba de hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de hospitalización en una Institución Hospitalaria, Lima 2024.

H_a: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de hospitalización en una institución hospitalaria, Lima 2024.

Tabla 8

Relación del clima organizacional y el desempeño laboral

		Correlaciones		
			Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1	,652**
		Sig.	.	,000
		N	110	110
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,652**	1
		Sig.	,000	.
		N	110	110

Nota: Según Hernández y Mendoza (2018), el coeficiente de correlación de 0.652 se interpreta como una relación moderada.

El resultado indicó una relación positiva moderada de ($r= 0.652$) entre ambas variables, con significancia bilateral de $p < 0.000$, significando que esta relación es estadísticamente significativa; es decir, se rechazó la hipótesis nula. El análisis se realizó con una muestra de 110 observaciones. Esto sugirió que cuando mejora el clima organizacional, también aumenta el desempeño laboral.

Hipótesis específicas

Primera hipótesis específica

H₀: No existe relación significativa con el liderazgo y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de hospitalización en una Institución Hospitalaria.

H_a: Existe relación significativa con el liderazgo y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de hospitalización en una Institución Hospitalaria.

Tabla 9

Correlación entre el liderazgo y el desempeño laboral en el personal de enfermería

		Correlaciones		
		Liderazgo	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1	
		Sig.	,529**	
		N	110	
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,529**	1
		Sig.	,000	.
		N	110	110

Nota: Según Hernández y Mendoza (2018), el coeficiente de correlación de 0.529 se interpreta como una relación moderada.

El resultado indicó una relación positiva moderada de ($r= 0.529$) del liderazgo y desempeño laboral en enfermeras, con un nivel de significancia bilateral de $p < 0.000$, lo que significa que esta relación es estadísticamente significativa; es decir, se rechazó la hipótesis nula. El análisis se realizó con una muestra de 110 observaciones. Esto sugiere que a medida que mejora el liderazgo, también aumenta el desempeño laboral en enfermeras.

Segunda hipótesis específica

H₀: No existe correlación significativa con la motivación y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de hospitalización en una Institución Hospitalaria.

H_a: Existe correlación significativa con la motivación y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de hospitalización en una Institución Hospitalaria.

Tabla 10

Correlación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal de enfermería

		Correlaciones		
		Motivación	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1	
		Sig.	,646**	
	Desempeño laboral	N	.	,000
		Coefficiente de correlación	110	110
		Sig.	,646**	1
		N	,000	.
		110	110	

Nota: Según Hernández y Mendoza (2018), el coeficiente de correlación de 0.646 se interpreta como una relación moderada.

El resultado indicó una relación positiva moderada de ($r= 0.646$) entre la motivación y desempeño laboral en enfermeras, con un nivel de significancia bilateral de $p < 0.000$, lo que significa que esta relación es estadísticamente significativa; es decir, se rechazó la hipótesis nula. El análisis se realizó con una muestra de 110 observaciones. Esto sugiere que, a mayor motivación, mayor es el desempeño laboral de enfermeras.

Tercera hipótesis específica

H₀: No existe correlación significativa con la reciprocidad y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de hospitalización en una Institución Hospitalaria.

H_a: Existe correlación significativa con la reciprocidad y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de hospitalización en una Institución Hospitalaria.

Tabla 11

Correlación de la reciprocidad y el desempeño laboral en el personal de enfermería

		Correlaciones		
			Reciprocidad	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Reciprocidad	Coeficiente de correlación	1	,645**
		Sig.	.	,000
		N	110	110
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,645**	1
		Sig.	,000	.
		N	110	110

Nota: Según Hernández y Mendoza (2018), el coeficiente de correlación de 0.645 se interpreta como una relación moderada.

El resultado indicó una relación positiva moderada de ($r= 0.645$) entre la reciprocidad y el desempeño laboral en enfermeras, con un nivel de significancia bilateral de $p < 0.000$, lo que significa que esta relación es estadísticamente significativa; es decir, se rechaza la hipótesis nula. El análisis se realizó con una muestra de 110 observaciones. Esto sugiere que, a mayor reciprocidad, mayor es el desempeño laboral del personal de enfermería.

4.1.3 Discusión de resultados

En cuanto a la hipótesis general, obtuvo como resultado que hay una correlación significativa del clima organizacional y desempeño laboral en enfermería en el área de hospitalización de una Institución Hospitalaria del MINSA, con un valor $p = 0.000$ ($p < 0.05$), lo que confirmó la hipótesis alterna. Esto concuerda con el antecedente de Espinoza (12), quien halló que un clima organizacional favorable fue relacionado con un alto desempeño laboral. Del mismo modo coincide con el antecedente de Shaker (13), en Jerusalén 2024, encontró una correlación positiva del clima organizacional y el compromiso profesional de enfermeras, con un valor bajo de ($r = 0.360$, $p < 0.000$). En conclusión, a medida que mejora el clima organizacional, también aumenta el compromiso profesional.

Otro antecedente que coincide es de Khadivi et al. (14), en Irán 2021, en el resultado, evaluaron una relación positiva moderada de ($r = 0.550$; $p < 0.000$). En conclusión, a medida que aumenta el clima y desempeño organizacional, la satisfacción tiende a aumentar en los profesionales de enfermería. Asimismo, Shahnavaizi et al. (15) en Irán 2021, en el resultado, evaluaron una relación significativa de ($p < 0.000$) entre ambas variables. En conclusión, un clima organizacional positivo aumentó la motivación, el compromiso y la eficiencia de las enfermeras, lo que mejora su desempeño.

Lo que coincide con la teoría de McGregor (1960) detalló dos modelos diferentes de considerar a los directores a los que llamó teoría X y teoría Y. Es decir, los directores de los primeros consideran a sus subordinados como criaturas laborales que se mueven solos ante la carga o el peligro, mientras que los supervisores de los posteriores dependen de la regla de que los individuos necesitan y necesitan de trabajar (25).

Es importante mencionar que un clima organizacional positivo favorece el logro de los Así también, Ochante (9) halló una correlación directa del clima organizacional y desempeño

laboral en enfermeras. Un clima organizacional positivo no solo impulsa la productividad y el compromiso, sino que también reduce conflictos, promoviendo un ambiente laboral armonioso y eficiente. Esto resulta clave para alcanzar los objetivos institucionales. Por ejemplo, Ochante identificó que el desempeño del personal de enfermería mejora significativamente cuando el clima organizacional es favorable, reforzando la importancia de gestionar adecuadamente el ambiente laboral para optimizar resultados.

En cuanto a la hipótesis específica 1, se encontró que existe una correlación significativa del liderazgo y desempeño laboral en enfermeras en el área de hospitalización de una Institución Hospitalaria del MINSA, periodo 2024, con un valor $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$). Un liderazgo adecuado se asocia con un alto desempeño, mientras que un liderazgo deficiente con un bajo desempeño. Esto es similar a los hallazgos del antecedente de Supriadi et al. (16) en Indonesia 2020, identificaron factores que afectan directamente la satisfacción laboral y el desempeño, como las características del trabajo, el liderazgo transformacional, el compromiso organizacional y el altruismo ($p < 0.000$). Además, encontraron que variables como el compromiso organizacional y el altruismo influyeron indirectamente en la satisfacción laboral y el desempeño ($p < 0.000$). En conclusión, tanto los factores directos como indirectos, como las características del trabajo, el liderazgo transformacional, el altruismo y el compromiso organizacional, influyen significativamente en la satisfacción laboral y el desempeño de los enfermeros(as).

Siendo coincidente con la teoría del liderazgo que se define como la influencia que una persona ejerce sobre la conducta de los demás para lograr metas de manera eficaz y competente, utilizando su capacidad para dirigir y motivar a otros en el cumplimiento de tareas designadas (26). El liderazgo se comprende como la capacidad de influir en la conducta de los demás para alcanzar objetivos de manera efectiva. Un líder competente logra dirigir y motivar a su equipo, fomentando un ambiente laboral que propicie la productividad y el cumplimiento de las tareas

asignadas. En contextos hospitalarios, esto cobra especial relevancia, ya que el liderazgo no solo afecta el desempeño individual, sino también la calidad de los servicios de salud ofrecidos. Así, gestionar adecuadamente el liderazgo en el ámbito hospitalario se convierte en un factor crucial para optimizar los resultados institucionales.

Respecto a la hipótesis específica 2, relacionada con la motivación, se encontró que presenta una correlación significativa de la motivación y desempeño laboral e enfermeras en el área de hospitalización de una Institución Hospitalaria del MINSA, periodo 2024, con un valor $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$), también concluyó que la motivación está directamente relacionada con la mejora en la ejecución laboral de los colaboradores. Siendo coincidente con el antecedente de Huamani (17), en Lima 2024, que el clima organizacional se relaciona positivamente con un valor bajo de ($r= 0.286$; $p < .000$), y la motivación ($r= 0.315$; $p < .000$), con el desempeño laboral. En conclusión, cuando se perciben mejoras en el clima organizacional y motivación, los profesionales de enfermería tienden a mostrar un buen desempeño laboral.

En ese sentido la teoría establece que se puede interpretar como el conjunto de respuestas, pensamientos y actitudes que inducen a una persona a mejorar su comportamiento. Es decir, la motivación no solo está relacionada con el deseo de obtener algo, sino también con cómo esa energía interna moviliza y dirige las acciones de una persona. La motivación se interpreta como un conjunto de respuestas y actitudes que impulsan a la persona a mejorar su comportamiento, coordinando y controlando sus acciones; es la energía interna que impulsa el comportamiento (26). La motivación es un motor interno que impulsa a las personas a comportarse de manera determinada, a coordinar sus acciones y a controlar su comportamiento para alcanzar un objetivo. Sin motivación, las personas tendrían dificultades para iniciar o mantener esfuerzos hacia sus metas, ya que carecerían de la energía y el impulso necesarios para actuar.

Asimismo, se la hipótesis específica 3, establece que existe una correlación significativa entre la reciprocidad y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de hospitalización de una Institución Hospitalaria del MINSA, periodo 2024, con un valor $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Una reciprocidad adecuada se asocia con un desempeño alto, mientras que una reciprocidad insuficiente con un desempeño bajo. Esto coincide con lo encontrado por Guerra (21), en Andahuaylas 2022, estableció que el clima organizacional se relaciona positivamente con un valor moderado de ($r= 0.533$; $p < .000$) con el desempeño laboral. En conclusión, cuando se perciben mejoras en la reciprocidad del clima organizacional, los profesionales de enfermería tienden a mostrar un desempeño más efectivo en sus funciones.

En cuanto a la teoría de la reciprocidad se entiende como el intercambio mutuo entre el individuo y la institución. Los indicadores incluyen la adecuada ejecución de tareas por parte de los colaboradores según los objetivos de la institución, así como el cuidado y respeto por el patrimonio institucional, lo que refuerza la imagen de la organización (27). Una reciprocidad adecuada dentro de una organización no solo favorece las relaciones interpersonales, sino que también se traduce en mejores resultados laborales, ya que los empleados se sienten valorados y respaldados, lo que estimula su rendimiento.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Primera

Existe relación positiva moderada y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de hospitalización de una Institución Hospitalaria de Lima durante el período 2024.

Segunda

Existe relación positiva moderada y significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de hospitalización de una Institución Hospitalaria.

Tercera

Existe relación positiva moderada y significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de hospitalización de una Institución Hospitalaria.

Cuarta

Existe relación positiva moderada y significativa entre la reciprocidad y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de hospitalización de una institución hospitalaria.

5.2 Recomendaciones

Primera

Se recomienda a los directivos del hospital, fortalecer el clima organizacional en el área de hospitalización mediante la implementación de estrategias que promuevan un ambiente de trabajo positivo. Específicamente, se sugiere mejorar la comunicación interna a través de reuniones periódicas y canales de comunicación accesibles, lo que permitirá reducir malentendidos y fomentar la cooperación entre el personal. Además, la creación de espacios de retroalimentación continua permitirá a los empleados expresar sus inquietudes y recibir orientación, lo que incrementará su sentido de pertenencia y satisfacción laboral, mejorando así su desempeño.

Segunda

Se recomienda a las jefas de enfermeras desarrollar programas de capacitación en liderazgo específicamente dirigidos a los jefes de enfermería y otros supervisores. Estos programas deben enfocarse en el desarrollo de habilidades de liderazgo transformacional, que incluya la motivación, guía efectiva y la gestión de equipos de manera empática y eficiente. Según los resultados del estudio, un liderazgo sólido mejora tanto el clima organizacional como el desempeño laboral. Por lo tanto, capacitar a los líderes en el manejo de conflictos y en técnicas de motivación permitirá incrementar la productividad y el compromiso del personal de enfermería.

Tercera

Se sugiere a las autoridades del hospital, implementar sistemas de incentivos adaptados a las necesidades del personal de enfermería, como el reconocimiento público, oportunidades de desarrollo profesional, y recompensas monetarias y no monetarias. El estudio mostró que la motivación es clave para mejorar el desempeño laboral. Incentivos bien estructurados no solo

aumentarán la motivación intrínseca, sino que también promoverán la retención del talento en el área de hospitalización, lo que reducirá la rotación de personal y mejorará la calidad del servicio.

Cuarta

Se recomienda a las coordinadoras fomentar la reciprocidad en las relaciones laborales mediante la promoción de una cultura de respeto mutuo y apoyo entre colegas y superiores. Actividades de integración, como talleres de trabajo en equipo y mecanismos de reconocimiento interpersonal, ayudarán a fortalecer los lazos entre los miembros del equipo. Esto no solo promoverá un ambiente de trabajo más armonioso, sino que también tendrá un impacto directo en la eficiencia y productividad del personal, mejorando el desempeño global del equipo de enfermería.

REFERENCIAS

1. Santana S, Pérez-Rico C. Dynamics of organizational climate and job satisfaction in healthcare service practice and research: a protocol for a systematic review. *Front Psychol.* 2023;14:1–11. [cited 2024 Oct 20]. Disponible en: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1186567>
2. Larsman P, Pousette A, Törner M. The impact of a climate of perceived organizational support on nurses' well-being and healthcare-unit performance: A longitudinal questionnaire study. *J Adv Nurs [Internet]*. 2024;1–12. [cited 2024 Oct 20] Available from: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1186567>
3. Organización Mundial de la Salud [OMS]. La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería [Internet]. 2020 [cited 2024 Oct 18]. Available from: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
4. World Health Organization. Global strategic directions for nursing and midwifery 2021-2025 [Internet]. 2021. [cited 2024 Oct 18] Available from: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240033863>
5. Hossny E, Alotaibi H, Mahmoud A, Elcokany N, Seweid M, Aldhafeeri N, et al. Influence of nurses' perception of organizational climate and toxic leadership behaviors on intent to stay: A descriptive comparative study. *Int J Nurs Stud Adv [Internet]*. 2023;5:1–12. [cited 2024 Oct 21]. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2023.100147>
6. Abd-Alla A, Nabawy Z, Ghanem A. Nurses' Perception of Organizational Climate and its Relationship with their Involvement in Decision Making and Work Productivity. *Alexandria Sci Nurs J [Internet]*. 2024;1–13. [cited 2024 Oct 21] Available from:

https://journals.ekb.eg/article_376816_ddb6154dd99939d7d308f46565260182.pdf

7. Mendoza J, Burbano V, Mendoza H. Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja (Colombia). *Inf. tecnol.* [Internet]. 2022. 33(6). [cited 2024 Oct 21] Recuperado de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000600157>
8. Alfaro C, Mallma M. Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital nacional Daniel Alcides Carrión 2022. <https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7947/TESIS%20-%20ALFARO-MALLMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
9. Ochante M. Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en área Covid-19. Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima. 2023. Disponible en <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/8338>
10. Arteaga N. Clima organizacional según dimensiones en enfermeras de emergencia en el Hospital Regional Docente de Trujillo. *Sciendo* [Internet]. 2020. 23(3): 133-142. DOI 10.17268/sciendo.2020.018 Disponible en: <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/3083>
11. Tinoco C. Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una institución peruana. *Ind. data* [Internet]. 2023. 6(2) Disponibl en: <http://dx.doi.org/10.15381/idata.v26i2.25407>
12. Espinoza E. Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería de las áreas de psiquiatría de los hospitales de Essalud - Pasco 2022. [Intrnet] 2022. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/ac4e978b-c104-4ddc-a791-8dd7e34c6392/content>
13. Shaker O. Organizational climate and nurses' professional commitment in Jerusalem

- hospitals [Internet]. Deanship of Graduate Studies Al- Quds University; 2024. [cited 2024 Oct 24]. Available from: <https://dspace.alquds.edu/server/api/core/bitstreams/7642d4fc-9bcd-4f85-99b1-29a22915ad59/content>
14. Khadivi A, Nikbakht A, Khalili M, Sahebi L, Abouhamzeh K. Is there a relationship between organizational climate and nurses' performance? Exploring the impact with staff's satisfaction as the mediator. *Int J Healthc Manag* [Internet]. 2021;14(2):424–7. [cited 2024 Oct 24]. Available from: <https://doi.org/10.1080/20479700.2019.1656859>
 15. Shahnnavazi A, Bouraghi H, Fadaei M, Shahnnavazi H. The Effect of Perceived Organizational Climate on the Performance of Nurses in Private Hospitals. *J Clin Res Paramed Sci* [Internet]. 2021;10(2):1–7. [cited 2024 Oct 24] Available from: <https://doi.org/10.5812/jcrps.108532>
 16. Supriadi A, Mintarti S, Paminto A, Hidayati T, Sukri P. Factors Related To Nurses' Job Satisfaction and Performance in Private Hospitals in Samarinda City, Indonesia. *J Arts Humanit* [Internet]. 2020;9(6):17–39. [cited 2024 Oct 24]. Available from: <http://dx.doi.org/10.18533/journal.v9i6.1925%0AFactors>
 17. Huamani E. Clima organizacional y desempeño laboral del personal técnico de enfermería en servicio de medicina de un hospital público, Lima 2023 [Internet]. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo; 2024. [cited 2024 Oct 23]. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/133430>
 18. Vicente V. Clima organizacional y desempeño del personal de enfermería en hospitalización del Hospital Nacional Víctor Larco Herrera [Internet]. Tesis de maestría, Universidad Norbert Wiener; 2023. [cited 2024 Oct 24] Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/10730>

19. Reyes G. Clima organizacional y desempeño laboral de las enfermeras del Hospital de Alta Complejidad, La Libertad: 2021 [Internet]. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Trujillo; 2023. [cited 2024 Oct 24]. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.14414/20587>
20. Solis G. Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Regional del Cusco, 2021 [Internet]. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo; 2022. [cited 2024 Oct 26]. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79688>
21. Guerra B. Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería del hospital sub regional, Andahuaylas 2021 [Internet]. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo; 2022. [cited 2024 Oct 26]. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83081>
22. Ruíz E. Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen Inchaustegi-EsSalud, Lambayeque-Perú, 2019 [Internet]. Tesis de maestría, Universidad del Pacífico; 2021. [cited 2024 Oct 26]. Available from: <https://hdl.handle.net/11354/2912>
23. Chiavenato I. Administración de recursos humanos [Internet]. 5th ed. Bogotá: McGraw-Hill Education; 2014. [cited 2024 Oct 27]. Available from: [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato Idalberto. Administración de Recursos Humanos.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administración%20de%20Recursos%20Humanos.pdf)
24. Trivedi A, Mehta A. Maslow's Hierarchy of Needs. A Theory of Human Motivation. Psychological. Int J Res all Subj Multi Lang [Internet]. 2019;7(6):38–41. [cited 2024 Oct 27]. Available from: <http://kalyan-city.blogspot.com/2010/06/maslow-hierarchy-of-needs-theory-of.html>

25. Hasan M, Alam J. Douglas McGregor Theory X and Theory Y Mentalities of Managers and Its Impact on Subordinate's Organizational Commitment: Bangladesh Perspective. *Bangladesh Inst Manag (BIM)* [Internet]. 2015;29(3):91–114. [cited 2024 Oct 27]. Available from: https://bim.portal.gov.bd/sites/default/files/files/bim.portal.gov.bd/page/8128aac0_bb7a_44ad_8ed6_8a13931fa483/Vol_29_No_3%264%2C_July-December_2015_Article_07.pdf
26. Esmaelzadeh F, Abbaszadeh A, Borhani F, Peyrovi H. Ethical leadership and organizational climate: The experience of iranian nurses. *Iran Red Crescent Med J* [Internet]. 2017;19(4):1–10. [cited 2024 Oct 27]. Available from: <https://doi.org/10.5812/ircmj.43554>
27. Eka A, Maidin A, Syamsuddin S. The Influence of Organizational Climate and Public Service Motivation on the Performance of Nurses at the Haji Hospital in South Sulawesi Province. *J Asian Multicult Res Med Heal Sci Study* [Internet]. 2021;2(4):70–81. [cited 2024 Oct 28]. Available from: <https://doi.org/10.47616/jamrmhss.v2i4.213>
28. Qian J, Wang H, Han Z, Wang J, Wang H. Mental health risks among nurses under abusive supervision: The moderating roles of job role ambiguity and patients' lack of reciprocity. *Int J Ment Health Syst* [Internet]. 2015;9(1):1–6. [cited 2024 Oct 28]. Available from: <https://doi.org/10.1186/s13033-015-0014-x>
29. Meyer J, Allen N, Smith C. Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *J Appl Psychol* [Internet]. 1993;78(4):538–51. [cited 2024 Oct 28]. Available from: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
30. Serrano B, Portalanza A. Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma*

- Negocios [Internet]. 2014;5(11):117–25. [cited 2024 Oct 28]. Available from: [https://doi.org/10.1016/s2215-910x\(14\)70026-6](https://doi.org/10.1016/s2215-910x(14)70026-6)
31. Salguero N, García C. Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en las instituciones de educación superior. *Boletín Redipe* [Internet]. 2017;6(4):135–49. [cited 2024 Oct 28]. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6119351>
 32. García M. Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una Aproximación Conceptual. *Cuad Adm* [Internet]. 2011;25(42):43–61. [cited 2024 Oct 29]. Available from: <https://doi.org/10.25100/cdea.v25i42.413>
 33. Shan G, Wang W, Wang S, Zhang Y, Guo S, Li Y. Authoritarian leadership and nurse presenteeism: the role of workload and leader identification. *BMC Nurs* [Internet]. 2022;21(1):1–13. [cited 2024 Oct 29]. Available from: <https://doi.org/10.1186/s12912-022-01119-2>
 34. Cameron T, Escalante K, Haslip M. Enhancing the Diversity of Student Nursing Practitioners: A Formative Participatory Program Evaluation of a Northeastern Licensed Practical Nursing Program. *J Mod Nurs Pract Res* [Internet]. 2024;4(3):1–9. [cited 2024 Oct 29]. Available from: <https://doi.org/10.53964/jmnpr.2024016>
 35. Moreno A, Abidi K, González F, Tolosa D, Rodríguez Ó, Pérez A, et al. The Effects of a Participatory Intervention in Mental Health Units on Nurses' Perceptions of the Practice Environment: A Mixed Methods Study. *J Am Psychiatr Nurses Assoc* [Internet]. 2024;30(1):74–85. [cited 2024 Oct 18]. Available from: <https://doi.org/10.1177/10783903211066127>
 36. Pilligua C, Arteaga F. Clima Laboral Como Factor Clave En Elrendimiento Productivo De Las Empresas.Estudio Caso. *Cuad Latinoam Adm* [Internet]. 2019;15(28):1–25.

- [cited 2024 Oct 29]. Available from:
<https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
37. Sandoval E, Diaz S. Procesos de toma de decisiones y adaptación al cambio climático. *Ambient Soc* [Internet]. 2016;19(4):1–21. [cited 2024 Oct 30] Available from:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31749464013>
 38. Moradi M, Shahbazi H. An analysis of the transformational leadership theory. *J Fundam Appl Sci* [Internet]. 2016;8(3):452–62. [cited 2024 Oct 28]. Available from:
<https://doi.org/10.4314/jfas.v8i3s.192>
 39. Schiavo A. The history of performance reviews. 2024. [Internet] [cited 2024 Oct 28]. Available from: <https://www.hr-brew.com/stories/2024/04/12/hr-101-the-history-of-performance-reviews>
 40. Sánchez HR. Clima organizacional: Su relación con el factor humano [Internet]. Ceprocadep; 2010. [cited 2024 Oct 28]. Available from:
https://www.academia.edu/24696598/CLIMA_ORGANIZACIONAL_SU_RELACION_CON_EL_FACTOR_HUMANO_CEPROCADEP_2010_SUBSECRETARÍA_DE_ADMINISTRACIÓN_Y_FINANZAS_DIRECCIÓN_GENERAL_DE_RECURSOS_HUMANOS_DEL_DEPARTAMENTO_DE_CAPACITACIÓN_Y_DESARROLLO_DE_HABILIDADES
 41. Bautista R, Cienfuegos R, Aguilar E. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Rev Investig Valor Agreg* [Internet]. 2020;7(1):54–60. [cited 2024 Oct 30]. Available from: <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
 42. Hu C, Zhang H, Song M, Liang D. Past performance, organizational aspiration, and organizational performance: The moderating effect of environmental jolts. *Sustain* [Internet]. 2019;11(15):1–16. [cited 2024 Oct 30]. Available from:

- <https://doi.org/10.3390/su11154217>
43. Shin I, Hur W, Kang S. Employees' perceptions of corporate social responsibility and job performance: A sequential mediation model. *Sustain* [Internet]. 2016;8(5):1–12. [cited 2024 Oct 31]. Available from: <https://doi.org/10.3390/su8050493>
 44. Kasman T, Erari A, Aisyah S. The Influence of Competence, Cooperation and Organizational Climate on Employee Performance With Work Motivation as a Mediation Variable (Study on the Food and Agriculture Office Clump of Merauke Regency). *Tech Soc Sci J* [Internet]. 2022;6:1–14. [cited 2024 Oct 31]. Available from: <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/techssj27&div=53&id=&page=>
 45. Daba L, Beza L, Kefyalew M. Job performance and associated factors among nurses working in adult emergency departments at selected public hospitals in Ethiopia: a facility-based cross-sectional study. *BMC Nurs* [Internet]. 2024. 23, 312. Available from: <https://doi.org/10.1186/s12912-024-01979-w>
 46. Ousman YA, Hailu BW. Job performance and associated factors among health workers working in public hospitals of west Hararghe zone, Oromia region, eastern Ethiopia. *Int J Sci Technol Soc*. 2023;11(6):245–54. Available from: <https://doi.org/10.11648/j.ijsts.20231106.16>
 47. Aguilar J., Fernandez A, Gonzalez J. Factores asociados al desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari, Huánuco 2022. *Horiz. Med.* [Internet]. 2024. 24(2). Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2024000200003
 48. Koopmans L. Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales : The Case of the

- Journal of Work and Organizational Psychology Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales : The Case of the. Journal of Work and Organizational Psychology. [Internet]. 2015. 35(1), 195-205. Available from: <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=10&sid=29afb6fc-43e2-46ca-9f9c-7100a1b72b22%40sessionmgr103>
49. Bolzan, C. Valores personales, valores organizacionales y medio ambiente: una revisión teórica. *Desenvolve Revista de Gestão do Unilasalle*. [Internet]. 2018. 7(2), 75. Available from: <https://doi.org/10.18316/desenv.v7i2.4415>
 50. Cornejo L, Ramirez B. Estrés y satisfacción laboral de las enfermeras de un establecimiento MINSA Trujillo – 2023 [Internet]. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo; 2023. [cited 2024 Oct 23]. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/133091>
 51. Kalisch B, Lee H, Rochman M. Satisfaction Nursing Staff Teamwork and Job. *J Nurs Manag* [Internet]. 2011;18(8):938–47. [cited 2024 Oct 28]. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2994317/pdf/nihms223730.pdf>
 52. Colebrusco G, Peduzzi M, Marcelino J, Gimenez B. Teamwork in nursing: Restricted to nursing professionals or an interprofessional collaboration? *Rev da Esc Enferm* [Internet]. 2016;50(4):640–7. [cited 2024 Oct 28] Available from: <https://doi.org/10.1590/S0080-623420160000500015>
 53. Sherwood G, Cherian U, Horton S, Kitzmillers R, Smith C. Reflective practices: Meaningful recognition for healthy work environments. *Nurs Manage* [Internet]. 2018;24(10):30–4. [cited 2024 Oct 29]. Available from: <https://doi.org/10.7748/nm.2018.e1684>
 54. Sánchez F. Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Rev Digit Investig en Docencia Univ* [Internet]. 2019

- Apr;13(1):102–22. [cited 2024 Oct 31]. Available from: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s2223-25162019000100008&script=sci_arttext
55. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta [Internet]. México D.F.: Mc Graw Hill educación; 2018. Available from: <https://www.estudiojuridicolingsantos.com/2020/09/metodologia-de-la-investigacion-las.html>
 56. Nicomenes E. Tipos de investigación: Metodologia de la Investigación. Repos Inst USDG [Internet]. 2018;1–4. Available from: <https://core.ac.uk/reader/236413540>
 57. Sousa V, Driessnack M, Costa I. Revisão dos desenhos de pesquisa relevantes para enfermagem: Part 2: Desenhos de pesquisa qualitativa. Rev Latino-am Enferm [Internet]. 2007;15(4):684–8. [cited 2024 Oct 18]. Available from: <https://doi.org/10.1590/S0104-11692007000400025>
 58. Ramos C. Alcances de una investigación. CienciAmérica [Internet]. 2020;9(3):1–6. Available from: <https://doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
 59. López P, Fachelli S. Metodología de la Investigación Social Cuantitativa, primera edición digital [Internet]. 1st ed. Dipóst digital de la Universidad Autónoma de Barcelona; 2015. Available from: <https://ddd.uab.cat/record/185163>
 60. Bernal C. Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales [Internet]. 4th ed. Bogotá: Pearson; 2016. Available from: https://www.academia.edu/44228601/Metodologia_De_La_Investigación_Bernal_4ta_edicion
 61. Belmont N. Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación. J Comput Assist Tomogr [Internet]. 1979;32(3):475–9. [cited 2024 Oct

28]

Available

from:

<https://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de hospitalización en una Institución Hospitalaria, Lima 2024.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables			Diseño metodológico	
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en el área de hospitalización en una Institución Hospitalaria, Lima 2024?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre el liderazgo y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de hospitalización en una Institución Hospitalaria?</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de hospitalización en</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de hospitalización en una institución Hospitalaria.</p> <p>Objetivos específicos Identificar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de hospitalización en una institución Hospitalaria.</p> <p>Identificar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de hospitalización en</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación significativa del clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de hospitalización en una institución Hospitalaria. Ho: No existe relación significativa del clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de hospitalización en una institución Hospitalaria.</p> <p>Hipótesis específicas Hi: Existe relación del liderazgo y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de hospitalización en una institución Hospitalaria. H0: No Existe relación del liderazgo y el desempeño laboral en el personal de</p>	<p>Dimensiones Liderazgo Motivación Reciprocidad Dimensiones Retroalimentación Trabajo a equipo</p>	<p>Variable 1: Clima organizacional Indicadores Dirección. Toma de decisiones. Resolución de problemas. Conocimiento del objetivo. Estímulo. Condiciones de trabajo. Realización personal. Aplicación al trabajo. Equidad.</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral Indicadores Tiempo de respuesta. Efectividad. Incremento productivo. Relación personal. Comunicación.</p>	<p>Ítems 1-10 11-21 22-30 1-10 11-20</p>	<p>Escala 1) Desfavorable 2) Moderado 3) Favorable 1) Bajo desempeño 2) Regular 3) Alto desempeño</p>	<p>De método hipotético-deductivo. De enfoque cuantitativo. De tipo aplicada. De diseño no experimental de corte transversal De nivel correlacional</p>

<p>una Institución Hospitalaria?</p> <p>¿Qué relación existe entre la reciprocidad y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de hospitalización en una Institución Hospitalaria?</p>	<p>una institución Hospitalaria.</p> <p>Identificar la relación entre la reciprocidad y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de hospitalización en una institución Hospitalaria.</p>	<p>enfermería en el área de hospitalización en una institución Hospitalaria.</p> <p>Hi: Existe relación de la motivación y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de hospitalización en una institución Hospitalaria.</p> <p>H0: No existe relación de la motivación y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de hospitalización en una institución Hospitalaria.</p> <p>Hi: Existe relación de la reciprocidad y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de hospitalización en una institución Hospitalaria.</p> <p>H0: No existe relación de la reciprocidad y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de hospitalización en una institución Hospitalaria.</p>	<p>Logro de objetivo.</p> <p>Retribución.</p> <p>Compromiso.</p> <p>Compatibilidad.</p> <p>Reconocimiento del trabajo</p>	<p>21-30</p>
---	--	--	---	--------------

Anexo 2: Instrumentos**CLIMA ORGANIZACIONAL**

El presente cuestionario sirve para medir el Desempeño Laboral y está dirigido a los trabajadores. Por favor, lea y marque la opción que considere indicada.

EDAD:**SEXO:****CONDICIÓN LABORAL:** a) Nombrado b) CAS

Nº	ITEMS	Nunca 1	A veces 2	Siempre 3
	LIDERAZGO			
1	La orientación de las actividades que brinda el jefe <u>son</u> coherentes.			
2	La iniciativa que toma el jefe a la hora de emprender algo nuevo para la institución es informada.			
3	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.			
4	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones para el progreso de la organización			
5	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión			
6	En mi organización participo en la toma de decisiones			
7	Los problemas de trabajo que surgen en la institución se resuelven de manera consensuada.			
8	MI jefe está disponible cuando se le necesita			
9	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.			
10	La definición de la misión y visión en la institución es recordada por los directivos			
	MOTIVACIÓN			
11	En la institución se fomenta el compañerismo y la unión entre el personal.			
12	La realización de las tareas nos motiva y nos permite desarrollarnos profesionalmente			
13	Existen incentivos para que yo trate de hacer mejor mi trabajo			
14	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud			

15	Recibo buen trato en mi centro de labores.			
16	Considero que el ambiente de trabajo es propicio para desarrollar mis tareas			
17	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es ideal para desempeñar mis funciones			
18	La limpieza de los ambientes es adecuada			
19	El personal tiene la responsabilidad de controlar su propio trabajo			
20	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer.			
21	Siento que doy más de lo que recibo en mi institución			
	RECIPROCIDAD			
22	El desempeño de las funciones es correctamente evaluado			
23	Estoy comprometido con mi organización de salud			
24	Me siento realmente útil con la labor que realizo			
25	El horario de trabajo me resulta incómodo			
26	Por lo general, las personas que cumplen sus tareas son reconocidas			
27	La otras áreas y servicios me ayudan cuando las necesito			
28	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito			
29	No reconocen el esfuerzo si trabajo más horas de las reglamentarias			
30	Prefiero tener distancia de las personas con las que trabajo.			

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

El presente cuestionario sirve para medir el Desempeño Laboral y está dirigido a los trabajadores. Por favor, lea y marque la opción que considere indicada.

EDAD:

SEXO:

CONDICIÓN LABORAL: a) Nombrado b) CAS

1. Nunca

2. A veces

3. Siempre

Nº	ITEMS	Nunca 1	A veces 2	Siempre 3
	RETROALIMENTACIÓN			
1	Existen oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas.			
2	Planifico con anterioridad las actividades a realizar			
3	Entiendo de manera clara y precisa las metas de la organización de salud			
4	Reconozco que hay predisposición para la autoevaluación			
5	Aquí se preocupan por mantener informado de las nuevas técnicas relacionadas con el trabajo, con el fin de mejorar la calidad de atención			
6	Busco la información necesaria antes de decidir un curso de acción			
7	Considero que el personal es una fuente de aportaciones y generación constante de ideas para el logro de los objetivos organizacionales			
8	La capacitación recibida por mi institución para el desempeño de mis funciones es continua			
9	Evalúo constantemente los avances y logros de la organización			
10	Aporto ideas para la consecución de los objetivos			
	TRABAJO EN EQUIPO			
11	Tengo la capacidad de recibir sugerencias. Brindar aportes y toma de decisiones			
12	Participo activamente en la definición de los objetivos de equipo			
13	<u>Aliento</u> a los miembros personales del equipo para que se comprometan con el éxito del <u>trabajo</u> así como con su éxito			

	personal			
14	Conozco una diversidad de formas de ayudar a construir relaciones fuertes y cohesión entre los miembros del equipo			
15	Existe comunicación fluida con mi jefe inmediato superior.			
16	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas			
17	Lo importante es cumplir los objetivos del departamento lo demás no interesa			
18	Comparto metas comunes con mi equipo de trabajo			
19	Me gusta más trabajar en equipo por los resultados que se obtiene que individualmente			
20	Me agrada colaborar con otros para alcanzar las metas.			
	RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO			
21	La remuneración recibida es adecuada en relación con el trabajo que realizó			
22	Durante los dos últimos años que vengo laborando he recibido capacitación en lo que respecta a realizar mejor mi trabajo			
23	Me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo			
24	Considero que recibo un justo reconocimiento de mi labor de parte de mis compañeros y jefes			
25	Existe oportunidades de ascender y progresar en ésta organización			
26	Me gusta diseñar diferentes alternativas para superar dificultades			
27	Realmente me interesa el futuro de la organización			
28	Me esfuerzo por llegar a ser competente en mi posición			
29	Tengo claro los objetivos <u>organizacionales</u> así como mi contribución personal al logro de los mismos			
30	Me preocupo por conseguir los resultados esperados de mi equipo			

Gracias por su colaboración.

Anexo 3: Validación de instrumentos con juicio de Expertos

FICHA DE VALIDEZ POR JUECES EXPERTOS
ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimado (a): Dra. Violeta Cadenillas Albornoz

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIÓN
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	x		
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	x		
3. La estructura del instrumento es adecuado.	x		
4. Los ítems del instrumento responde a la operacionalización de la variable.	x		
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	x		
6. Los ítems son claros y entendibles.	x		
7. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	x		

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

SUGERENCIAS:

.....

.....

.....

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Violeta Cadenillas Albornoz DNI: 09748659

Especialidad del validador: metodólogo [] temático [x] estadístico []

30 de junio del 2024

Violeta Cadenillas Albornoz
Dra. Violeta Cadenillas Albornoz
Calle: Vialmonte 1100

Firma del Experto Informante.

FICHA DE VALIDEZ POR JUECES EXPERTOS

ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimado (a):

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIÓN
8. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	x		
9. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	x		
10. La estructura del instrumento es adecuado.	x		
11. Los ítems del instrumento responde a la operacionalización de la variable.	x		
12. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	x		
13. Los ítems son claros y entendibles.	x		
14. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	x		

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir

No aplicable

SUGERENCIAS:

.....

.....

.....

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Belito Hilario Fredy DNI: 41446811 , Especialidad del validador:

metodólogo temático

estadístico

18 de 07 del 2024

Dr. Fredy Belito Hilario

DNI: 41446811
Firma del Experto Informante

FICHA DE VALIDEZ POR JUECES EXPERTOS

ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimado (a): **Dr. Abel Rodríguez Taboada**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIÓN
8. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	x		
9. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	x		
10. La estructura del instrumento es adecuado.	x		
11. Los ítems del instrumento responde a la operacionalización de la variable.	x		
12. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	x		
13. Los ítems son claros y entendibles.	x		
14. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	x		

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir

No aplicable

SUGERENCIAS:

.....

.....

.....

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Dr. Abel Rodríguez Taboada** DNI: 08012553 Especialidad del validador: metodólogo temático estadístico

30 de junio del 2024.

Abel Rodríguez Taboada

Dr. Abel Rodríguez Taboada
PSICOLOGO
C.P.S. N° 0032

Firma del Experto Informante.

ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimado (a): **Dra. Jessica Palacios Garay**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIÓN
8. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	<input checked="" type="checkbox"/>		
9. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	<input checked="" type="checkbox"/>		
10. La estructura del instrumento es adecuado.	<input checked="" type="checkbox"/>		
11. Los ítems del instrumento responde a la operacionalización de la variable.	<input checked="" type="checkbox"/>		
12. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	<input checked="" type="checkbox"/>		
13. Los ítems son claros y entendibles.	<input checked="" type="checkbox"/>		
14. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	<input checked="" type="checkbox"/>		

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []**

No aplicable []

SUGERENCIAS:

.....

.....

.....

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr/ Mg: Dra. Jessica Palacios Garay** DNI: 00370757 Especialidad del validador: **metodólogo [x]** temático [] estadístico []

30 de junio del 2024



Firma del Experto Informante.

FICHA DE VALIDEZ POR JUECES EXPERTOS

ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimado (a): **Mg. Luis Enrique Silva Requena**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIÓN
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	x		
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	x		
3. La estructura del instrumento es adecuado.	x		
4. Los ítems del instrumento responde a la operacionalización de la variable.	x		
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	x		
6. Los ítems son claros y entendibles.	x		
7. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	x		

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

SUGERENCIAS:

.....


.....

.....

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Mg. Luis Enrique Silva Requena** DNI: **003500866**

Especialidad del validador: metodólogo [] temático [] estadístico []

30 de junio del 2024


 Mg. Luis Enrique Silva Requena
 MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Firma del Experto Informante.

FICHA DE VALIDEZ POR JUECES EXPERTOS

Anexo 4: Confiabilidad de la variable

Clima organizacional

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	
2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	1	1	3	1	3	
3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	3	3	2	3	3	3	2	3	
1	1	2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	1	2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	1	1	3	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	1
1	3	2	2	2	3	3	1	3	1	1	1	3	2	2	2	3	3	1	3	1	1	1	1	2	1	1	2	3	2	
1	1	2	2	1	2	1	3	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	
2	1	3	2	2	2	3	3	1	3	1	2	1	3	2	2	2	3	3	1	3	1	1	3	2	2	2	3	3	1	
1	3	2	2	1	1	1	2	1	1	3	1	3	2	2	1	1	1	2	1	1	3	2	2	2	3	3	1	1	1	
1	1	3	1	2	1	3	2	2	3	1	1	3	1	2	1	3	2	2	1	3	2	2	3	3	1	1	2	2	2	
2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	1	1	3	1	
1	1	1	3	2	2	2	3	3	2	3	1	1	1	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1	1	1	
1	3	2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	3	2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	1	1	3	
1	1	2	2	2	1	3	2	2	2	3	1	1	2	2	2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	1	
3	2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	3	2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	1	1	3	1	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	1	
1	3	2	2	2	3	3	1	3	1	1	1	3	2	2	2	3	3	1	3	1	1	1	1	2	1	1	2	3	2	
1	1	2	2	1	2	1	3	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	
2	1	3	2	2	2	3	3	1	3	1	2	1	3	2	2	2	3	3	1	3	1	1	3	2	2	2	3	3	1	
1	3	2	2	1	1	1	2	1	1	3	1	3	2	2	1	1	1	2	1	1	3	2	2	2	3	3	1	1	1	
1	1	3	1	2	1	3	2	2	3	1	1	3	1	2	1	3	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	1	
2	1	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	1	1	3	1	
1	1	1	3	2	2	2	3	3	2	3	1	1	1	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	1	2	1	1	
1	3	2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	3	2	1	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	
1	1	2	2	2	1	3	2	2	3	1	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	1	
2	1	1	3	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	3	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	
2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	3	1	3	2	2	
1	1	2	2	1	1	2	2	1	3	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	1	1	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	
1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	1	2	1	
2	1	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,927	30

Interpretación:

La confiabilidad de la variable es de 0.927, interpretándose como alta confiabilidad

Confiabilidad de la variable desempeño laboral

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1
2	3	2	2	3	2	2	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3	3	2	3
3	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
5	1	2	1	1	3	1	3	2	1	2	3	2	2	3	2	1	2	2	3	2	1	3	2	1	1	3	2	2	3	2
6	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2
7	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1
8	2	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2
9	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2
10	1	2	1	3	1	1	1	1	1	3	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2
11	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1
12	1	2	1	1	3	1	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3
13	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
14	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1
15	1	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	1	3	2	1	1	3	2	2	3	2
16	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2
17	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1
18	2	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2
19	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2
20	1	2	1	3	1	1	1	1	1	3	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2
21	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1
22	1	2	1	1	3	1	3	2	1	1	3	2	2	3	2	1	2	2	3	4	1	3	2	1	1	3	2	2	3	2
23	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
24	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
25	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2
26	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1
27	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
28	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2
29	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
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,970	30

Interpretación:

La confiabilidad de la variable es de 0.970, interpretándose como alta confiabilidad.

Anexo 5: Consentimiento informado**UNIVERSIDAD NORBERT WIENER
E.P.G****CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL
DE ENFERMERIA DEL AREA DE HOSPITALIZACION EN UNA INSTITUCIÓN
HOSPITALARIA, LIMA 2024****CONSENTIMIENTO INFORMADO**

La presente investigación es conducida por: Lic. Sandra Maribel Livia Vicente y Lic. Ñique Villaorduña, Maria Guadalupe egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad Norbert Wiener, para la obtención del grado de Mg. en CIENCIAS EN ENFERMERÍA CON MENCIÓN EN GERENCIA DE LOS CUIDADOS EN ENFERMERIA El objetivo de este estudio es Establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Área de Hospitalización en una Institución Hospitalaria, periodo 2024. La investigación consistirá en recolectar información a través de dos cuestionarios, el primer cuestionario mide la variable clima organizacional y el segundo cuestionario mide el desempeño laboral, que fue aplicado al personal de Enfermería del área de hospitalización en una Institución Hospitalaria, Lima 2024. La participación en este estudio es **estrictamente voluntaria**. La información que se recoja fue confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación, de conformidad a lo establecido en la Ley N° 29733 (“Ley de Protección de Datos Personales”), y su Reglamento, Decreto Supremo N° 003-2013-JUS. Estos datos fueron almacenados en la Base de Datos del investigador. Asimismo, usted puede modificar, actualizar o eliminar, según crea conveniente, sus datos en el momento que desee. Se garantiza la confidencialidad de los datos obtenidos.

Si tienes alguna duda sobre este estudio, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puedes retirarte del estudio en cualquier momento sin que eso te perjudique en alguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista te parece incómodas, tienes derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

No tendrás ningún gasto y tampoco no recibirás retribución en dinero por haber participado del estudio. Los datos finales le fueron comunicados a tu apoderado al finalizar el estudio.

Desde ya le agradezco tu participación.

Mediante el presente documento yo,.....
Identificado(a) con DNI....., con años y meses de edad, acepto participar voluntariamente en este estudio, conducido por Livia Vicente, Sandra Maribel y Ñique Villaorduña, María Guadalupe Es de mi conocimiento y de mi apoderado.....

..... tanto el objetivo como los procedimientos del estudio. Además, acepto que mis Datos Personales sean tratados por el investigador, o sea, podrá realizar las acciones necesarias con estos (datos) para lograr los objetivos de la investigación.

Entiendo que una copia de este documento le fue entregado a mi apoderado, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Firmo en señal de conformidad:

DNI:.....

Fecha:

Investigador:.....

Teléfono celular:.....

Correo electrónico:.....

Anexo 6: Baremos de las variables**Tabla***Escalas y baremos de la variable*

General	Cuantitativo			Cualitativo
	Dim 1	Dim 2	Dim 3	
70-90	24-30	27-33	21-27	Favorable
50-69	17-23	19-26	15-20	Moderado
30-49	10-16	11-18	9-14	Desfavorable

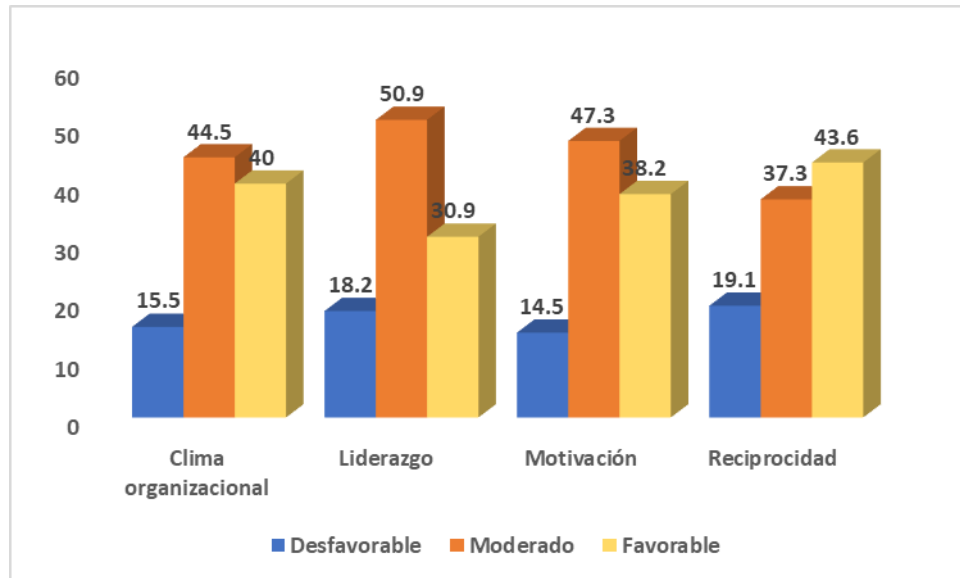
Tabla

Escalas y baremos de la variable

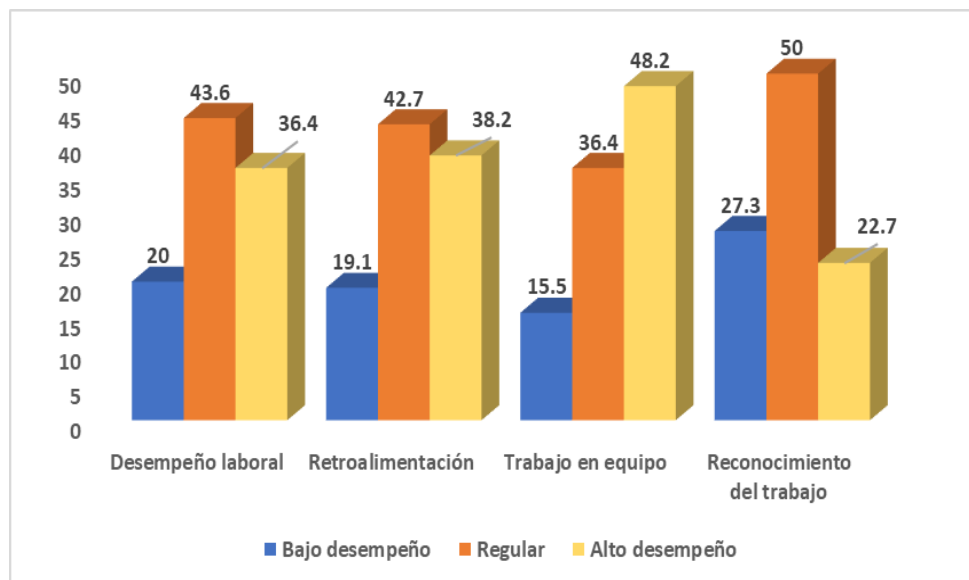
General	Cuantitativo			Cualitativo
	Dim 1	Dim 2	Dim 3	
70-90	24-30	24-30	24-30	Alto
50-69	17-23	17-23	17-23	Regular
30-49	10-16	10-16	10-16	Bajo

Anexo 7: Figuras de los resultados

Distribución de la variable clima organizacional y dimensiones



Distribución de la variable clima organizacional y dimensiones



Anexo 8: Validación de constructo**Variable clima organizacional**

Prueba de KMO y Bartlett	
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	,798
Prueba de esfericidad de Bartlett Aprox. Chi-cuadrado	2403,776
gl	435
Sig.	,000

Variable desempeño laboral

Prueba de KMO y Bartlett	
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	,696
Prueba de esfericidad de Bartlett Aprox. Chi-cuadrado	4040,379
gl	435
Sig.	,000

● 16% 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
- 5% 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	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	2%
2	uwiener on 2023-03-02 Submitted works	2%
3	hdl.handle.net Internet	2%
4	Universidad Wiener on 2024-10-01 Submitted works	<1%
5	repositorio.unac.edu.pe Internet	<1%
6	uwiener on 2023-03-03 Submitted works	<1%
7	uwiener on 2024-10-07 Submitted works	<1%
8	Universidad Cesar Vallejo on 2017-09-02 Submitted works	<1%