



Universidad
Norbert Wiener

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN DE SERVICIOS DE
SALUD Y ENFERMERÍA

Trabajo Académico

Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en el
servicio de hospitalización de una clínica de Lima, 2026

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

Presentado por:

Autora: Cubas Albino, Alexandra Maria Milagros

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-6324-3848>

Asesora: Mg. Pretell Aguilar, Rosa María

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9286-4225>

Lima – Perú

2026

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

Yo, Alexandra Maria Milagros Cubas Albino egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Programa Académico de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico “ Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de hospitalización de una clínica de Lima, 2026” Asesorado por el docente: Mg. Rosa María Prettel Aguilar DNI 18150131
 ORCID: 0000-000192864225 tiene un índice de similitud de (20) (Veinte) % con código OID: 14912:595673427 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

Alexandra Maria Milagros Cubas Albino
 DNI: 72094766....



.....
 Firma

Rosa Maria Prettel Aguilar
 DNI: 18150131

Lima, 02 de Junio de 2026

DEDICATORIA:

A Dios por haberme dado la oportunidad de alcanzar un objetivo más.

A mis padres Ruben y Pilar por darme el sentido de compromiso y responsabilidad con la carrera.

A mi profesión por permitirme conocer y ampliar mis conocimientos.

AGRADECIMIENTO

A los docentes, que me brindaron sus conocimientos y guiaron mi camino durante el proceso de formación.

A las jefas de enfermería del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen por brindarme las facilidades para realizar las prácticas y haberme compartido sus experiencias.

JURADO

Presidente: Mg. Lucimar Josefina Barrios Cabello

Secretario: Mg. Jocelynn Lisset Jauregui Cardenas

Vocal: Mg. Carmen Paula Tello Jimené

INDICE

RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
1 CAPITULO: EL PROBLEMA.....	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Formulación del problema	4
1.2.1 Problema General	4
1.2.2 Problemas Específicos	4
1.3 Objetivos de la Investigación	4
1.3.1 Objetivo General.....	4
1.3.2 Objetivos Específicos	5
1.4 Justificación.....	5
1.4.1 Justificación teórica	5
1.4.2 Justificación metodológica	5
1.4.3 Justificación Práctica	6
1.5 Delimitación de la investigación.....	7
1.5.1 Temporal.....	7
1.5.2 Espacial.....	7
1.5.3 Población o unidad de análisis	7
2 MARCO TEÓRICO	8
2.1 ANTECEDENTES	8
2.2 BASES TEÓRICAS	14
2.3 Hipótesis	22
2.3.1 Hipótesis General	22
2.3.2 Hipótesis Específicas.....	22
3 CAPÍTULO: MÉTODOLOGÍA	24
3.1 Método de investigación	24
3.2 Enfoque de investigación	24
3.3 Tipo de investigación	24
3.4 Diseño de investigación.....	24
3.5 Población y muestreo	25
3.6 Variable y Operacionalización	27
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	29
3.7.1 Técnica.....	29
3.7.2 Descripción de Instrumentos	29

3.7.3	Validación	30
3.7.4	Confiabilidad.....	31
3.8	Plan de Procesamiento y análisis de datos	31
3.9	Aspectos Éticos.....	31
4	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	33
4.1	Cronograma de Actividades.....	33
4.2	Presupuesto	35
5	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	36
6	ANEXOS.....	42

RESUMEN

Objetivo: “Determinar la relación existente entre clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica de Lima, 2026”. Estará conformada por una población de 102 profesionales de enfermería que laboran en el servicio de Hospitalización. Muestra: se considerará la población total. Diseño Metodológico: El tipo de investigación será de tipo aplicada con un enfoque cuantitativo. Se fundamenta con un diseño observacional, de nivel descriptivo y correlacional, bajo un enfoque prospectivo y transversal. Para la recolección de datos acerca de la variable clima organizacional, se seleccionó el cuestionario adaptado por Garnique (2022), el cual demuestra una consistencia interna de 0.922 según el coeficiente Alfa de Cronbach. Paralelamente, el desempeño laboral se evaluará mediante el instrumento de Chipana (2018), cuya fiabilidad reporta un valor de 0.825 en la misma escala estadística. La obtención de información será a través de la aplicación de la encuesta. Por lo tanto, se emplearán métodos estadísticos descriptivos para su análisis y procesamiento reflejados en frecuencias y porcentajes. Así mismo, según el comportamiento y distribución de las variables, se aplicarán la correlación de Pearson que es una prueba estadística paramétrica o en su defecto correlación Rho de Spearman que es no paramétricas.

Palabras claves: “Clima Organizacional”, “Desempeño Laboral” y “Enfermero”

ABSTRACT

Objective: “determine the relationship between organizational climate and job performance of nursing staff at a clinic in Lima, 2026”. The study population will consist of 102 nursing professionals working in the inpatient ward. Sample: The entire population will be included. Methodological Design: This applied research employs a quantitative approach. It is based on an observational, descriptive, and correlational design, with a prospective and cross-sectional focus. Data on the organizational climate variable will be collected using the questionnaire adapted by Garnique (2022), which demonstrates an internal consistency of 0.922 according to Cronbach's alpha coefficient. Job performance will be assessed using the instrument developed by Chipana (2018), which has a reliability of 0.825 on the same statistical scale. Data will be collected through the survey. Therefore, descriptive statistical methods will be used for analysis and processing, resulting in frequencies and percentages. Likewise, depending on the behavior and distribution of the variables, the Pearson correlation, which is a parametric statistical test, or failing that, the Spearman Rho correlation, which is non-parametric, will be applied.

Keywords: “Organizational Climate”, “Job Performance”, and “Nurse”

1 CAPITULO: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

A escala global, la persistente brecha de recursos humanos en salud se ve exacerbada por una inversión crónicamente deficiente acerca del desarrollo en las competencias del personal. Por lo tanto, este contexto se agrava debido a la falta de alineación formación y capacitación tanto técnica como profesional. Esto se combina con la dificultad de asignar trabajadores conforme a la carga de sus funciones competentes en un ambiente de trabajo, logrando ser muchas veces deficiente según la Organización Mundial de la Salud (1).

Según la OMS, un ambiente de trabajo negativo, marcado por el estrés excesivo, la falta de apoyo social y un liderazgo deficiente, impacta de manera considerable en el rendimiento laboral. El estrés es uno de los principales elementos que deterioran el ambiente laboral, y la OMS señala que más de 264 millones de personas en el mundo padecen depresión y ansiedad, condiciones estrechamente vinculadas a ambientes laborales tóxicos. Esta sobrecarga de estrés reduce la productividad, la motivación y el compromiso, mientras que la ausencia de apoyo de los superiores y un liderazgo desorganizado generan desmotivación, aumento de la rotación de personal y un desempeño más bajo (2).

Actualmente a nivel regional, la vinculación entre el clima organizacional y el desempeño laboral constituye un desafío persistente que impacta tanto al ámbito público como al privado, reflejando que las condiciones de trabajo no siempre facilitan un buen rendimiento de los empleados. Estudios científicos indican que, aunque la percepción de un clima organizacional positivo suele asociarse con mejores resultados en el desempeño laboral, en muchas instituciones públicas y privadas de América Latina se

registran niveles moderados o insatisfactorios de clima organizacional, lo que limita la motivación, la satisfacción y la eficacia de los trabajadores (3).

Además, en estudio en Ecuador por Moran B. “Refleja que el total del personal de salud no estaban satisfechos con la coherencia del trabajo, ni con el trabajo en equipo y tampoco con el apoyo de los gerentes de los hospitales, ya que el área de emergencia labora bajo presión. Por otro lado, las dimensiones a mejorar serían crecimiento personal y valores” (4).

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), existe un consenso sobre la estrecha relación entre las condiciones de trabajo y estándares de calidad, factores que inciden directamente con el empleo y son determinantes críticos para garantizar un entorno laboral positivo que favorezca tanto la salud, el bienestar y la estabilidad emocional de los trabajadores, como su desempeño y productividad en las organizaciones a nivel internacional. El informe *Working Conditions in a Global Perspective* elaborado conjuntamente por la OIT y la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo muestra que diversas dimensiones de la calidad del trabajo, tales como el ambiente físico, la intensidad del trabajo, las características sociales y la oportunidad de desarrollo, varían considerablemente entre países, y que las condiciones laborales adversas están asociadas con menores niveles de bienestar y desempeño laboral de los empleados (5).

A nivel nacional, en Ministerio de Salud ha impulsado la elaboración de un Plan de Cultura y Clima Organizacional como la Resolución Ministerial N.º 0179-2025 para mejorar la situación y evidenciar políticas de gestión del clima laboral y evaluación del desempeño que aún no han logrado instaurarse de forma efectiva en la práctica cotidiana generando indicadores preocupantes por mejorar o deficiencia (6).

El clima organizacional en las diferentes instituciones según Gonzales et al., señala que las organizaciones, tanto públicas como privadas, enfrentan un cambio continuo, el cual

siempre está expuesto a factores competitivos que hacen que la gestión de personas dentro de la empresa sea difícil de gestionar, por lo que las decisiones se toman presentándose como una relación positiva entre las metas, características e individuos que componen la organización (7).

Para un clima laboral favorable se hace necesario tanto el desarrollo de competencias laborales como el crecimiento personal de los trabajadores ya que este crecimiento puede desarrollar nuevas habilidades que, aunque no están ligadas a las funciones del empleado sirven de ayuda en el cumplimiento de sus funciones (8).

Las causas reflejadas en esta problemática las precariedades de la estructura en el primer sistema de atención, la inexactitud de un dialogo asertivo entre pares, empatía y comprensión entre el personal de salud, que podría estar generando la falta de un trabajo colaborativo y profesional en bien del usuario ante su dolencia en las instituciones prestacionales de salud (9).

En consecuencia, la transformación hacia un clima más favorable contribuye a contrarrestar las barreras que obstaculizan el desempeño, reduciendo el ausentismo, fortaleciendo el compromiso organizacional y potenciando la eficiencia en la ejecución de tareas complejas. Se ha asociado con impactos positivos importantes en el desempeño laboral, convirtiéndose en un elemento clave para la productividad, la satisfacción y el compromiso de los empleados en diversos contextos organizacionales. Estudios recientes indican que las organizaciones que fomentan un entorno de apoyo, cohesión, comunicación clara y reconocimiento del esfuerzo de los trabajadores no solo aumentan la motivación del personal, sino que también mejoran de manera notable las capacidades operativas y el logro de los objetivos institucionales (10).

A partir de lo señalado, la presente propuesta de investigación busca contribuir a la generación de la evidencia científica, proporcionando información relevante acerca del clima organizacional en los profesionales de enfermería que ejercen funciones en el

servicio de hospitalización, un entorno encarecido por elevada demanda asistencial. El propósito es examinar de qué manera dicho clima influye en la gestión del cuidado, considerando que una adecuada organización de las labores y un ambiente de trabajo favorable repercuten positivamente en la calidad y seguridad de la atención. En este marco, el aumento de la carga asistencial y del tiempo otorgado a los registros no debe asumirse como una justificación para la ocurrencia de incidentes o eventos adversos, sino como un aspecto que requiere una gestión eficiente dentro de la dinámica institucional.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema General

¿Cuál es la relación existente entre clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de Hospitalización de una Clínica de Lima, 2026?

1.2.2 Problemas Específicos

1. ¿Cuál es la relación existente entre clima organizacional según dimensión liderazgo y desempeño laboral del personal de enfermería?
2. ¿Cuál es la relación existente entre clima organizacional según dimensión motivación y desempeño laboral del personal de enfermería?
3. ¿Cuál es la relación existente entre clima organizacional según dimensión reciprocidad y desempeño laboral del personal de enfermería?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General

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

1.3.2 Objetivos Específicos

1. Identificar la relación existente entre clima organizacional según dimensión liderazgo y desempeño laboral del personal de enfermería.
2. Establecer la relación existente entre clima organizacional según dimensión motivación y desempeño laboral del personal de enfermería.
3. Describir la relación existente entre clima organizacional según dimensión reciprocidad y desempeño laboral del personal de enfermería.

1.4 Justificación

1.4.1 Justificación teórica

El estudio busca ampliar el análisis del clima organizacional y del desempeño laboral tomando como base la “Teoría del Ambiente Laboral” de Rensis Likert, la cual destaca que la autonomía y el liderazgo participativo son factores determinantes en la motivación y el rendimiento del personal. En el ámbito de la enfermería, estos aspectos se traducen en una mayor capacidad para enfrentar los desafíos diarios y en una atención de mejor calidad hacia los pacientes, contribuyendo así a un desempeño eficiente y a un entorno laboral positivo.

Asimismo, la “Teoría del desempeño laboral” propuesta por Campbell y colaboradores sostiene que el desempeño no debe entenderse como un concepto único, sino como un conjunto de dimensiones evaluables, entre ellas la competencia en tareas específicas, la comunicación, el esfuerzo, el liderazgo y el apoyo a los demás. En conjunto, estos elementos permiten explicar la efectividad del profesional en el cumplimiento de sus funciones.

1.4.2 Justificación metodológica

La investigación se fundamenta en que permitirá estructurar una estrategia metodológica orientada a la producción y ampliación de conocimientos

científicos, sustentada en un enfoque cuantitativo. A través del método hipotético-deductivo y un alcance correlacional, será posible analizar de manera objetiva el grado de relación existente entre las variables de estudio, aportando resultados medibles y verificables que contribuyan a la toma de decisiones basadas en evidencia. Asimismo, la aplicación de los instrumentos de recolección de datos se encuentra debidamente respaldada, ya que ambos han sido sometidos a procesos de validación y presentan adecuados niveles de confiabilidad. Esto garantiza la precisión, consistencia y rigor de la información obtenida, fortaleciendo la credibilidad de los hallazgos y asegurando que las conclusiones respondan fielmente a la realidad investigada.

1.4.3 Justificación Práctica

Una vez analizados los resultados, se plantea la puesta en marcha de programas de formación continua, así como la organización de talleres y cursos dirigidos al fortalecimiento de competencias clave como la comunicación efectiva, el manejo adecuado del estrés y el trabajo colaborativo en el personal de enfermería. Estas acciones estarán orientadas a optimizar el desempeño profesional y a favorecer un entorno laboral más armonioso y productivo dentro de la institución de salud. Además, los hallazgos obtenidos constituirán una base sólida para el desarrollo de futuras investigaciones, al identificar factores relevantes que influyen en el rendimiento del personal. En el ámbito de la enfermería, este tipo de estudios aporta múltiples beneficios, tales como la mejora en la calidad del cuidado brindado a los pacientes, el fortalecimiento de las competencias profesionales, el incremento de la satisfacción laboral y la reducción del desgaste ocupacional.

1.5 Delimitación de la investigación

1.5.1 Temporal

El estudio se aplicará en abril del 2026.

1.5.2 Espacial

El estudio se realizará en el servicio de Hospitalización en la Clínica Internacional, ubicado en la avenida Guardia Civil 285 en el distrito de San Borja, provincia de Lima, Perú.

1.5.3 Población o unidad de análisis

Estará constituida por enfermeros.

2 MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES

NACIONALES

Ruiz (11), en su investigación del año 2025 en San Martín, su objetivo principal fue “determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto 2025”. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo y diseño no experimental, con una metodología descriptiva correlacional. La población fue de 200 licenciados en enfermería, de los cuales su muestra fue de 132. Se utilizó la encuesta como técnica, aplicando dos cuestionarios: uno sobre clima organizacional con 50 ítems distribuidos en diferentes dimensiones, y otro sobre desempeño laboral, con 15 ítems. Ambos instrumentos demostraron ser confiables. Los resultados indicaron que el 45,5% de los participantes percibieron un clima organizacional medio, mientras que el 39,3% lo evaluaron como alto. En cuanto al desempeño laboral, el 53% se ubicó en el nivel medio, seguido del 35,6% en el nivel alto. Además, se halló una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral. En conclusión, se aceptó la hipótesis de que el clima organizacional influye positivamente en el desempeño de los enfermeros del Hospital II-2 Tarapoto.

Angulo, et al. (12), en su investigación del año 2024 en Moquegua, su objetivo principal fue “establecer si existe vínculo entre el clima organizacional y el desempeño laboral”. Con este propósito, se buscó identificar el grado alcanzado por cada variable y analizar la relación existente entre sus diferentes dimensiones. La investigación correspondió a un diseño no experimental, de corte transversal y con nivel descriptivo. Fueron 80 licenciadas de enfermería

que se usaron para el análisis y recolección de datos empleando dos cuestionarios. Los resultados mostraron la existencia de una asociación positiva de intensidad moderada entre el clima organizacional y el desempeño laboral (Rho de Spearman = 0,437; $p = 0,000$). Del mismo modo se reportó percibir un clima organizacional elevado del 70 % de los encuestados, calificaron su desempeño laboral como muy alto el 51,2 %. En conclusión, los hallazgos evidencian que un ambiente de trabajo favorable repercute significativamente en la calidad del desempeño del personal de enfermería, destacando la importancia de potenciar el clima organizacional para mejorar tanto el rendimiento individual como los resultados institucionales.

Cisneros (13), en su investigación del año 2023 en Ayacucho, el estudio tuvo como objetivo “determinar el impacto del clima organizacional en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital II de EsSalud, Ayacucho 2023”. La investigación se desarrolló bajo un enfoque descriptivo con alcance correlacional y diseño transversal. La muestra estuvo conformada por 80 licenciados en Enfermería de dicho Hospital, quienes participaron respondiendo dos instrumentos estructurados con escala tipo Likert. Respecto a la percepción del clima organizacional, la mitad de los encuestados lo califica como regular, el 47% lo considera bueno y un reducido 2,5% como deficiente. En cuanto al desempeño laboral, el 81,25% evidencia un nivel favorable, el 16,25% un desempeño intermedio y solo el 2,5% manifiesta un nivel bajo. Los resultados muestran que existe una tendencia positiva: al incrementarse la percepción del clima laboral, también se eleva significativamente el nivel de desempeño profesional. Finalmente, el análisis estadístico permitió identificar una correlación moderada entre ambas variables (Rho de Spearman = 0,606), lo que respalda la hipótesis planteada.

Ochante (14), en su investigación del año 2022 en Lima, tuvo como siguiente objetivo “determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería”. Se desarrolló una investigación con enfoque cuantitativo, de carácter no experimental y aplicativo, siguiendo un diseño observacional, descriptivo y correlacional. Tuvo una muestra de 95 empleados del área de la salud, incluyendo enfermeros y técnicos de enfermería que prestan servicios en el área de COVID-19. Emplearon el Cuestionario de Clima Organizacional de la OPS y el cuestionario de desempeño laboral elaborado por Idalberto Chiavenato para la recolección de datos. Los hallazgos mostraron que se presentó un nivel medio en clima organizacional por el 48,4 % de los participantes, destacándose que las dimensiones de motivación y participación alcanzaron un 51,6 %. En lo que respecta al desempeño laboral, se registró un nivel medio del 51,6 %, siendo el desempeño de la función del 49,5 % y las características individuales del 45,3 %. En síntesis, los resultados evidencian que entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería existe una relación positiva.

Guerra (15), en su investigación del año 2022 en Apurímac, tuvo como objetivo: “establecer la relación que existe entre clima organizacional con el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital Sub Regional de Andahuaylas 2021”, La investigación se realizó con un enfoque aplicado y cuantitativo, utilizando encuestas para la recolección de datos. La población estuvo integrada por 208 profesionales de enfermería del hospital, de los cuales se tomó una muestra de 100 participantes. Se empleó un cuestionario elaborado por el autor para evaluar el clima organizacional y el desempeño laboral, el cual mostró una adecuada confiabilidad (Alfa de Cronbach = 0,876). El análisis inferencial evidenció una relación significativa entre ambas variables, indicando que un

mejor clima organizacional se asocia con mayor rendimiento laboral. En función de estos resultados, se sugiere fortalecer las capacitaciones y definir metas estratégicas que impulsen el desempeño. Asimismo, se recomienda implementar programas de liderazgo enfocados en mejorar la comunicación y la motivación para optimizar la gestión de tareas en la institución.

INTERNACIONALES

Naranjo (16), en su investigación del año 2024 en Ecuador, tuvo como objetivo “examinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de atención primaria de salud”, El estudio se realizó utilizando un enfoque mixto, que combina métodos cuantitativos y cualitativos. El cuestionario con ítems de escala Likert se usó para la recolección de datos. Los hallazgos revelan que la motivación y la estructura organizativa son las dimensiones mejor evaluadas por los trabajadores, mientras que la infraestructura se identificó como el aspecto más deficiente, evidenciando limitaciones en el desempeño de las actividades hospitalarias acerca de los recursos necesarios. A pesar de estas carencias, fue elevado el nivel general de desempeño laboral, alcanzando un 87,9 %. Entre las dimensiones estudiadas, la motivación presentó una correlación fuerte con el desempeño ($\alpha = 0,602$), mientras que liderazgo y comunicación mostraron asociaciones moderadas. Por su parte, la infraestructura registró la correlación más baja ($\alpha = 0,305$), lo que indica que, pese a las deficiencias en recursos físicos, el personal mantiene un rendimiento eficiente en sus funciones.

Salazar (17), en su investigación del año 2022 en Ecuador, tenía como objetivo: “determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral para

el planteamiento de una estrategia que mejore la relación de estas variables en el Personal de Enfermería del Hospital General Guasmo Sur". Con la finalidad de dar cumplimiento a los objetivos propuestos, se diseñó un esquema metodológico basado en un estudio de campo con enfoque cuantitativo, bajo un diseño no experimental y de corte transversal, ya que la información se recopiló en un periodo específico. Para la recolección de información se usó la encuesta como técnica principal de investigación, aplicada a una muestra de 203 profesionales de enfermería que desempeñan funciones en el Hospital General Guasmo Sur. En relación con los hallazgos, el análisis estadístico de las encuestas evidenció una influencia significativa entre las variables estudiadas, con un valor p de 0,000 y un nivel de significancia de 0,01, lo que confirma la existencia de una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería de la institución.

Morales, et al. (18), en su investigación del año 2021 en México, tenía como objetivo: "identificar el clima organizacional en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos (UCI) del Hospital de Especialidades (HE)", La investigación se desarrolló con un diseño observacional, descriptivo y transversal, contando con la participación de 49 enfermeras. Se utilizó el instrumento Clima Organizacional de Litwin y Stringer para la obtención de datos, compuesto por 53 ítems distribuidos en nueve dimensiones. Los resultados mostraron que el nivel promedio global del clima organizacional en la UCI fue de 26,4, lo que se clasifica como bueno. Las puntuaciones entre 23,5 y 24,8 correspondientes a un nivel regular del clima frente a las dimensiones de recompensa, estándares y conflicto. Se concluye como favorable que percibe un clima organizacional el personal de enfermería. Entre las dimensiones, la cooperación ejerce un efecto positivo, ya que refleja la empatía y colaboración

entre compañeros. Por otro lado, la dimensión conflicto influye de manera negativa, asociándose con la desmotivación del personal en el desempeño de sus funciones.

Santana (19), en su investigación en el año 2021 en Guayaquil, tuvieron como objetivo: “determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en profesionales sanitarios”. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo de carácter no correlacional. La muestra estuvo conformada por 100 trabajadores del área de UCI. Para la recolección de información se utilizaron dos instrumentos, los cuales fueron sometidos a validación por juicio y evaluados mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. Los hallazgos mostraron una correlación positiva de intensidad baja entre el clima organizacional y el desempeño laboral, evidenciada por un Rho de Spearman de 0,332 y un nivel de significancia bilateral de 0,01. Respecto a la variable clima organizacional, se halló una prevalencia del nivel medio en un 63% de la muestra evaluada y un nivel bajo en el 37%. Respecto al desempeño laboral, el 71% presentó un nivel medio y el 26% un nivel bajo. En conclusión, se determinó que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Zapata (20), en su investigación del año 2020 en Potosí, se propusieron como objetivo “analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital rural del municipio de Cerritos, San Luis Potosí”, teniendo como metodología de estudio descriptivo correlacional, con un diseño transversal y enfoque cuantitativo. Los resultados indicaron que el 51,2% consideraba que el entorno organizacional era satisfactorio de los profesionales de enfermería, mientras como “en riesgo” lo percibe el 45,7% y el 2,8% opinaba

que no resultaba lo suficientemente satisfactorio. Asimismo, el 82,6% manifestó estar muy satisfecho con su profesión, en contraste con el 17,4%, que señaló sentirse solo ligeramente satisfecho con su labor. En conclusión, se determinó la existencia de una relación significativa entre la cultura organizacional del hospital rural y el nivel de satisfacción laboral de los enfermeros.

2.2 BASES TEÓRICAS

VARIABLE INDEPENDIENTE

Clima Organizacional

De acuerdo con la propuesta de Florence Nightingale, el concepto de entorno se fundamenta en las condiciones externas y en las fuerzas que influyen en la vida de las personas. Su finalidad es situar al individuo en un ambiente adecuado que favorezca la acción de la naturaleza, prevenga la aparición de enfermedades y facilite su proceso de recuperación. Las actividades en los enfermeros están orientadas a la modificación del entorno como herramienta que mejore sus condiciones de vida comunitaria e individual (21).

Percepción compartida que tienen los integrantes de una organización sobre el entorno laboral, abarcando aspectos como las políticas, estructuras, prácticas y relaciones internas. Estas percepciones en conjunto afectan de manera importante las actitudes, la motivación, el compromiso y el rendimiento de los trabajadores. (22).

Se reconoce como un factor fundamental para promover la innovación, la satisfacción laboral, el bienestar, la adaptación al cambio y el rendimiento organizacional. En la actualidad, el foco se centra en entender de qué manera las condiciones ambientales y sociales del trabajo influyen en las respuestas

psicológicas y conductuales, aportando información valiosa para la gestión estratégica del talento humano (23).

Importancia del Clima Organizacional

Comprender la dinámica interna de una organización resulta fundamental, ya que influye directamente en la conducta, motivación y satisfacción del personal. Se refiere al conjunto de impresiones, opiniones y emociones que los trabajadores poseen sobre su entorno laboral, abarcando políticas, procesos y las interacciones entre compañeros dentro de la institución (24).

En el campo de la enfermería, se observa en su impacto sobre la calidad del servicio en Investigaciones han demostrado que variables como el clima organizacional, la carga laboral y el enfoque centrado en el paciente están significativamente asociados con mejoras en la calidad de los servicios de enfermería, lo que resalta que un ambiente laboral favorable puede traducirse en mejores resultados clínicos y organizacionales (25).

De tal forma un ambiente de trabajo poco favorable produce altos niveles de estrés y fatiga en los trabajadores. Aspectos como la carencia de apoyo, la sobrecarga de tareas y la comunicación inadecuada son factores que fomentan la insatisfacción en el trabajo y favorecen el desarrollo de trastornos como el agotamiento profesional. El estrés continuo tiene un impacto negativo en la salud mental y en la eficiencia, lo que provoca una reducción en el rendimiento laboral (26).

Teoría de Clima Organizacional: Rensis Likert

Se enfoca en la manera en que las percepciones que tienen los integrantes de una organización sobre sus políticas, prácticas y relaciones laborales afectan de manera directa su conducta, rendimiento y nivel de compromiso con la institución. Según Likert, el clima organizacional no se determina solo por factores objetivos, sino por la interpretación que los empleados hacen de su entorno laboral, abarcando aspectos como la comunicación, la distribución del poder, la participación en la toma de decisiones y las interacciones entre colegas (27).

Propone que dos sistemas reflejan estilos de gestión más autoritarios, donde el poder se concentra principalmente en los niveles superiores y la participación del personal es muy limitada. El Sistema I, conocido como autoritario explotador, se caracteriza por una dirección centralizada, en la que los superiores toman decisiones de manera unilateral y la comunicación fluye casi exclusivamente de arriba hacia abajo. En este tipo de clima organizacional, la motivación de los trabajadores depende en gran medida del miedo, las amenazas y los castigos, generando desconfianza entre los distintos niveles jerárquicos, lo que puede derivar en insatisfacción, baja moral y escasa participación de los subordinados.

El Sistema II, denominado autoritario-benevolente, constituye una forma de liderazgo autoritario algo más moderada. Aunque las decisiones continúan centralizadas, los directivos adoptan un enfoque paternalista, demostrando cierta confianza en los empleados y empleando recompensas como principal instrumento motivacional, complementadas ocasionalmente con sanciones. La comunicación sigue siendo predominantemente de arriba hacia abajo, aunque se permite algún grado de interacción con los subordinados, dentro de un esquema en el que la dirección “protege” al personal sin otorgarles verdadera autonomía (28).

En el contexto de Enfermería, en entornos donde las exigencias laborales y la necesidad de decisiones rápidas son constantes, emplear los principios de Likert facilita evaluar el clima organizacional y desarrollar acciones de mejora, como fomentar la implicación del personal, garantizar una comunicación clara y fortalecer un liderazgo que respalde al equipo, factores que se relacionan con un desempeño asistencial superior y con el bienestar del personal de enfermería (29).

Dimensiones de la variable independiente

Liderazgo

Implica aspectos como la toma de decisiones, la comunicación efectiva, la resolución de conflictos y el desarrollo de habilidades del equipo, y es un factor determinante en la motivación, satisfacción y desempeño de los miembros de una organización (30).

En el campo de la enfermería, influye directamente en aspectos como la satisfacción en el trabajo, la cohesión del equipo, la retención del personal y la calidad de la atención de enfermería. Los líderes en enfermería cumplen un papel clave al guiar al equipo, promover una comunicación efectiva, asignar responsabilidades de manera adecuada y favorecer un ambiente laboral positivo, lo que repercute en mejores resultados clínicos y en el bienestar del personal sanitario (31).

Motivación

Se entiende como un factor clave para comprender el grado de dedicación, constancia y compromiso que los empleados evidencian en el cumplimiento de sus responsabilidades. Según Robbins y Judge, la motivación está vinculada con la energía que una persona imprime a sus acciones, la orientación de ese esfuerzo hacia metas específicas y la continuidad con la que lo mantiene hasta alcanzar los objetivos organizacionales (32).

En el contexto laboral y profesional, La satisfacción de necesidades como estabilidad laboral, reconocimiento profesional, relaciones interpersonales adecuadas y oportunidades de desarrollo influye directamente en la motivación y en el desempeño laboral. Diversas teorías explican el fenómeno motivacional. La jerarquía de necesidades de Maslow sostiene que los individuos buscan satisfacer progresivamente necesidades fisiológicas, de seguridad, afiliación, estima y autorrealización (33).

Reciprocidad

Se concibe como una base esencial de la interacción social, en la que los individuos corresponden a las conductas de otros mediante acciones equivalentes, lo que facilita vínculos equilibrados y cooperación recíproca. Estudios recientes indican que la reciprocidad va más allá del simple intercambio de favores o beneficios, ya que comprende intercambios compensados ya sean directos o indirectos que fortalecen la estabilidad de las relaciones, consolidan una reputación favorable y fomentan la cohesión dentro del grupo social (34).

Según la óptica ética de enfermería, un equipo de trabajo en el sector salud, la reciprocidad se refiere a una dinámica de colaboración y apoyo mutuo entre los profesionales. En un entorno organizacional favorable, los integrantes del equipo de enfermería se sienten respaldados, lo que mejora tanto su rendimiento individual como el del grupo en general. Este principio fomenta la comunicación abierta y el trabajo conjunto, aspectos fundamentales para garantizar una atención de calidad y la eficiencia organizacional. Por el contrario, la ausencia de reciprocidad puede deteriorar el clima laboral, aumentando la rotación de personal, el estrés y el agotamiento (35).

VARIABLE DEPENDIENTE

Desempeño Laboral

Se trata de un concepto multidimensional, el nivel de eficacia, eficiencia y calidad en que un empleado cumple sus labores y obligaciones con efectividad, aprovechando adecuadamente los recursos y manteniendo estándares de calidad, en coherencia con los objetivos de la organización; asimismo, abarca conductas evidentes, habilidades individuales y factores del entorno que inciden en el logro de los resultados del cargo y de la institución (36).

Se entiende como el conjunto de conductas y acciones que un empleado realiza en su entorno profesional, las cuales contribuyen al cumplimiento de los objetivos de la organización. Esto incluye no solo las responsabilidades esenciales del puesto, sino también comportamientos adicionales que facilitan el funcionamiento global de la institución. De acuerdo con investigaciones recientes fundamentadas en la teoría de Koopmans et al., el desempeño abarca más que la ejecución de tareas técnicas, incorporando tres dimensiones principales:

- **Desempeño de tareas (task performance):** se refiere a la habilidad del trabajador para llevar a cabo de manera eficiente las funciones centrales de su cargo.
- **Desempeño contextual:** engloba conductas que fortalecen el entorno social del trabajo, promueven un clima laboral positivo y fomentan la colaboración entre los integrantes del equipo.
- **Conductas contraproducentes:** incluyen aquellas acciones que interfieren con la consecución de los objetivos organizacionales o afectan negativamente la atmósfera laboral (37).

Esta visión multidimensional permite evaluar de manera integral el aporte de cada empleado al éxito organizacional y detectar áreas de mejora tanto en habilidades técnicas como en comportamientos sociales y organizativos.

Teoría del desempeño laboral de Campbell

Es un constructo multidimensional, conformado por distintas categorías de comportamiento que abarcan tanto la realización de las tareas esenciales como los factores contextuales y de apoyo al entorno laboral. En investigaciones recientes, esta visión sigue siendo utilizada para definir y medir el desempeño individual, resaltando que incluye acciones vinculadas con los objetivos organizacionales y mantiene vigencia en estudios empíricos actuales sobre la conducta laboral moderna (38).

Dimensiones de la variable dependiente

Calidad de trabajo

Vínculo entre los empleados y su entorno laboral, tomando en cuenta los aspectos humanos, técnicos y económicos que inciden en su satisfacción, bienestar y rendimiento dentro de la organización. En este sentido, un ambiente laboral adecuado y bien estructurado favorece que los trabajadores se sientan más satisfechos con sus labores, lo que a su vez se relaciona directamente con un mejor desempeño individual y organizacional (39).

Iniciativa

Comportamiento laboral autónomo y proactivo, caracterizado por la iniciativa personal para superar desafíos y lograr metas sin necesidad de una instrucción externa directa. Este tipo de conducta implica definir objetivos propios, anticiparse a posibles dificultades y mantener la perseverancia en acciones que contribuyen a la optimización de procesos y resultados en el trabajo. La proactividad trasciende el simple cumplimiento de las tareas asignadas y se reconoce como un elemento esencial de los comportamientos laborales que generan valor para la organización (40).

Relaciones Humanas

Interacciones sociales entre sus miembros, orientadas a entender y fortalecer la comunicación, la colaboración y la convivencia laboral, con el propósito de fomentar un entorno de trabajo armónico y eficiente. Este enfoque destaca que los lazos interpersonales y las dinámicas sociales entre los trabajadores influyen directamente en la motivación, la satisfacción y el rendimiento organizacional, ya que van más allá del simple cumplimiento de funciones, considerando las necesidades emocionales y conductuales de las personas en el ámbito laboral (41).

Logro de Metas

Es el proceso a través del cual una persona u organización logra cumplir con éxito los objetivos previamente definidos, lo que implica una planificación estructurada, la implementación de acciones orientadas al propósito y la evaluación de los resultados según parámetros determinados. Este proceso no solo refleja la consecución de una meta, sino también la habilidad para enfrentar dificultades, sostener la motivación y modificar las estrategias cuando sea necesario, con el fin de garantizar el cumplimiento eficaz de los objetivos propuestos (42).

2.3 Hipótesis

2.3.1 Hipótesis General

Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de Hospitalización de una Clínica de Lima, 2026.

Hipótesis Nula

No existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de Hospitalización de una Clínica de Lima, 2026.

2.3.2 Hipótesis Específicas

1. Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional según la dimensión liderazgo y desempeño laboral del personal de enfermería.

2. Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional según la dimensión motivación y desempeño laboral del personal de enfermería.
3. Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional según la dimensión reciprocidad y desempeño laboral del personal de enfermería.

3 CAPÍTULO: METODOLOGÍA

3.1 Método de investigación

Se empleará el método hipotético y deductivo, concebido como un enfoque investigativo que parte de una teoría sobre cómo opera la realidad y, a partir de ella, plantea hipótesis que pueden someterse a comprobación. Este procedimiento corresponde a una forma de razonamiento deductivo, ya que inicia con principios, premisas e ideas de carácter general para derivar en afirmaciones más concretas acerca de la naturaleza y el funcionamiento del entorno (43).

3.2 Enfoque de investigación

Es de carácter cuantitativo porque establecerá un estudio o análisis por intermedio de investigaciones que incluyan análisis estadísticos, con el fin de dar respuesta a los objetivos planteados en la investigación. (44).

3.3 Tipo de investigación

Es aplicada porque se una forma de investigación cuyo propósito principal es abordar problemas reales con el uso de conocimientos existentes, orientada a proporcionar soluciones concretas y prácticas. Esta modalidad de investigación es clave en sectores como la salud, la tecnología y la educación, donde los conocimientos científicos deben aplicarse para resolver desafíos inmediatos. (45).

3.4 Diseño de investigación

Según su estructura y composición son: observacional, descriptivo, correlacional, prospectivo y transversal (46).

Observacional porque debido a que no altera ni estresa la realidad de la naturaleza con procedimientos aleatorios; simplemente la observa, la examina, la mide y presenta conclusiones a la comunidad científica (47).

Descriptivo porque permite examinar, recopilar y exponer información acerca de un fenómeno, grupo o circunstancia tal como se manifiesta en la práctica, sin intervenir en las variables ni buscar determinar relaciones causales (48).

Correlacional porque indaga cómo se relacionan dos variables. Todo ello, haciendo uso del análisis estadístico. En este tipo de estudios no se indaga en los efectos que puedan tener las variables externas sobre aquellas que son objeto de investigación. Generalmente, se utilizan para analizar datos cuantitativos (49).

Prospectivo porque planifica y organiza un estudio para seguir a un grupo de individuos o casos a lo largo del tiempo desde un punto temporal inicial hacia el futuro, recolectando datos de forma secuencial para observar la aparición de resultados, cambios o efectos a medida que ocurren (50).

Transversal debido a que midió una o más características de las variables en un determinado momento (51).

3.5 Población y muestreo

Población: Se considerará a 102 enfermeros que laboran en la Clínica Internacional Sede San Borja.

Muestra: Dado que la población es finita se considerará la totalidad de la población de 102 enfermeros.

Muestreo: Se realizará el muestreo no probabilístico según conveniencia de criterios.

Criterios de Inclusión:

- Enfermeras (os) asistencial que deseen participar firmando el consentimiento.
- Personal asistencial de Enfermería contratado, con más de 6 meses en la Clínica Internacional Sede San Borja.

Criterios de Exclusión:

- Enfermeras (os) que rechacen participar y no firmen el consentimiento.
- Personal asistencial de enfermería que se encuentre de licencia, aislamiento, vacaciones, realizando tareas administrativas, con descanso médico, así como internos, alumnos o practicantes.

3.6 Variable y Operacionalización

Variable Independiente: Clima Organizacional

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición	Escala Valorativa (Niveles)
Factor clave en el desarrollo empresarial, y su estudio en profundidad, diagnóstico y mejoramiento incide de manera directa en el denominado espíritu de la organización (52).	Factor clave en el desarrollo empresarial, y su estudio en profundidad, diagnóstico y mejoramiento incide de manera directa en profesionales de enfermería del servicio de Hospitalización, que laboran en la Clínica Internacional, San Borja, el que será medido a través de un instrumento que identifique las dimensiones: Liderazgo, Motivación y Reciprocidad (53).	Liderazgo Motivación Reciprocidad	• Dirección • Toma de decisión • Resolución de Problema • Conocimiento del Objetivo • Estímulo • Condiciones de Trabajo • Realización Personal • Aplicación de Trabajo • Retribución • Equidad	Ordinal	Buena (23 – 30) Regular (17 – 22) Deficiente (10 – 16)

Variable Dependiente: Desempeño Laboral

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición	Escala Valorativa (Niveles)
Acciones y conductas ejecutadas por los trabajadores, una herramienta esencial para el crecimiento de las empresas, ya que este ayuda a establecer estrategias, afinar la eficacia de los colaboradores, es decir proporciona beneficios para la organización que le permitirá realizar una mejora continua, así mismo ser más competitivas. (54).	Acciones y conductas ejecutadas por los trabajadores, una herramienta esencial para el crecimiento de las empresas, ya que este ayuda a establecer estrategias en profesionales de enfermería del servicio de Hospitalización, que laboran en la Clínica Internacional, San Borja, el que será medido a través de un instrumento que identifique las dimensiones: Calidad de Trabajo, Iniciativa, Relaciones Humanas y Logro de Metas (55).	Calidad de Trabajo Iniciativa Relaciones Humanas Logro de Metas	• Organización • Proactividad • Compromiso • Ideas innovadoras • Aceptación al cambio • Manejo de conflictos • Relaciones cordiales • Buen trato • Información al cliente • Programación • Acatamiento de normas	Ordinal	Alto (18 – 23) Medio (12– 17) Bajo (6 – 11)

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

Variable 1:

La técnica que se utilizará será la encuesta, que nos permitirá recolectar información que se verán reflejados en el presente estudio.

Variable 2:

La encuesta será ejecutada como el proceso de la técnica, que nos concederá recolectar información que se verán reflejados en el presente estudio.

3.7.2 Descripción de Instrumentos

a) Instrumento 1: Cuestionario sobre Clima organizacional

El instrumento que se empleará fue elaborado por Chipana (53) en el Perú, en el año 2018. Dicho cuestionario está conformado por 30 preguntas, organizadas en tres dimensiones: “Liderazgo” (10 ítems), “Motivación” (10 ítems) y “Reciprocidad” (10 ítems).

La valoración de las respuestas se realizará mediante la escala de Likert, considerando como opciones: Nunca (1), A veces (2) y Siempre (3).

Para clasificar la variable en estudio, se tomarán en cuenta las siguientes categorías de evaluación:

Buena (23 – 30 puntos)

Regular (17 – 22 puntos)

Deficiente (10 – 16 puntos)

b) Instrumento 2: Cuestionario sobre Desempeño Laboral

El instrumento que se aplicará fue desarrollado por Garnique (55) en el Perú, durante el año 2022. Este cuestionario consta de 23 ítems, organizados en cuatro dimensiones: “Calidad de trabajo” (7 ítems), “Iniciativa” (6 ítems), “Relaciones humanas” (6 ítems) y “Logro de metas” (4 ítems).

La puntuación de las respuestas se efectuará mediante una escala tipo Likert, con las siguientes alternativas: Nunca (1), Raras veces (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Para la clasificación de la variable en estudio, se considerarán los siguientes niveles de evaluación:

Alto (18 – 23 puntos)

Medio (12 – 17 puntos)

Bajo (06 – 11 puntos)

3.7.3 Validación

Variable Clima Organizacional

La validez del cuestionario se comprobó a través de una prueba piloto aplicada a 10 cirujanos dentistas. El procesamiento de datos se realizó a través del software estadístico SPSS versión 23. Cabe precisar que la validez del instrumento fue ratificada por un especialista de grado Magíster, quien, tras el juicio de expertos, asignó una valoración nivel “Alto”, garantizando así su aplicabilidad. (53).

Variable Desempeño Laboral

Fue aprobado por el cuestionario a través de una prueba piloto realizada en octubre de 2023 con 20 miembros del equipo de vacunación contra el COVID en

Lambayeque. Se determinó a través de criterios establecidos por un juicio de expertos, constituido por un médico y dos magísteres, la valoración que obtuvo el instrumento a través de una calificación fue de "Muy Alto" (55).

3.7.4 Confiabilidad

Variable Clima Organizacional

Se utilizó el Alpha de Cronbach obteniéndose el valor de 0.806, definiéndolo como confiabilidad alta (53).

Variable Desempeño

Se utilizó el Alpha de Cronbach obteniéndose el valor de 0.939, definiéndolo como confiabilidad muy alta (55).

3.8 Plan de Procesamiento y análisis de datos

Después de ser aplicada la encuesta los datos serán ingresados a una hoja de cálculo Excel con el fin de ordenar y categorizar la información recabada para posteriormente ser exportada al software SPSS V.27 en donde se buscara conocer la distribución normal de la variable mediante la prueba de normalidad de (KS) tomando como referencia el valor ($P = < 0.005$) con la finalidad de utilizar la correlación de Spearman, asimismo se realizará la prueba de Chi cuadrado para constatar hipótesis y tablas cruzadas para los expertos sociodemográficos del instrumento.

3.9 Aspectos Éticos

Se realizará basándose en los principios bioéticos del Código de ética de enfermería los cuales son:

El principio de la justicia: Los profesionales de enfermería serán tratados cordialmente con respeto e igualdad. Así también los datos que se obtengan serán legítimos.

El principio de la autonomía: Para su participación y se respetará cual sea la decisión de participar en el estudio.

El principio de la beneficencia: Los participantes tendrán conocimiento de los objetivos del estudio la cual una vez concluida aportará en beneficio de mejora en el potencial de los enfermeros.

El principio de la no maleficencia: La investigación no afectará a los participantes mediante alguna acción negligente poniendo en riesgo su integridad ya que se realizará con fines académicos. Se mantendrá en anónimo y confidencial toda la información recabada.

4 ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1 Cronograma de Actividades

[illegible]

Definición conceptual y operacional de las variables de estudio.															
Elaboración de las técnicas e instrumentos de recolección de dadtos (Validación y confiabilidad)															
Elaboración del plan de procesamiento y análisis de datos.															
Elaboración de los aspectos éticos.															
Elaboración de los aspectos administrativos (Cronograma y presupuesto)															
Elaboración de las referencias según normas Vancouver.															
Elaboración de los anexos.															
Revisión Final de proyecto.															
Aprobación del proyecto.															
Aplicación del trabajo de campo.															
Redacción del informe.															

LEYENDA: Actividades cumplidas Actividades por cumplir



4.2 Presupuesto

	Rubros	Unidad	Cantidad	Costo	
				Unitario	Total
Servicios	Computación, Típeo	Hoja	500	1.50	750
	Internet	Horas	500	1.50	750
	Encuadernación	Unidad	06	30.00	180
	Viáticos	Unidad	60	07.00	420
	Movilidad	Unidad	180	02.00	360
	Otros				300
	Sub-total				2760
Material	Papel bond	Millar	01	25.00	25
	Lapiceros	Unidad	06	02.00	12
	Archivadores	Docena	05	15.00	75
	Memoria de USB	1	01	25.00	45
	Otros				100
	Sub-total				257

Tabla Presupuesto Global

N°	ÍTEM	COSTO (S/.)
1	Servicios	2760.00
2	Recursos Materiales	257.00
	Total de Presupuesto	3017.00

5 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. World Health Organization. Health workforce [Internet]. Geneva: WHO; 2025 [cited 2026 Feb 23]. Available from: <https://www.who.int/es/health-topics/health-workforce>
2. World Health Organization. Mental health at work [Internet]. Geneva: World Health Organization; 2022 [citado 2026 Mar 1]. Disponible en: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work?utm_source=
3. Palma J, Sangama C, Pacheco I. Clima organizacional y desempeño laboral en las empresas públicas de Latinoamérica. Horizonte Empresarial [Internet]. 2023 Jul 31 [consultado 26 febrero 2026];10(1):229–37. Disponible en: https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/2488?utm_source=
4. Morán B. Clima organizacional y satisfacción laboral de trabajadores del área de emergencia del Hospital General Norte de Guayaquil [tesis de maestría]. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2022. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/17745>
5. International Labour Organization. Working conditions in a global perspective [Internet]. Geneva: ILO; 2019 [cited 2026 Feb 26]. Available from: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_696174.pdf?utm_source=
6. Ministerio de Salud (Perú). Plan de Acción de Cultura y Clima Organizacional 2025 [Internet]. Lima (PE): Ministerio de Salud; 19 Feb 2025 [citado 2026 Feb 26]. Disponible en: https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/6491085-0179-2025-oggrh-minsa?utm_source=
7. Gonzáles J, Ramirez R, Terán N, Palomino G. Clima organizacional en el sector público latinoamericano. Ciencia Latina Rev Cient Multidisciplinar. 2021;5(1):1157–70. Disponible en: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318
8. Vergara A, Callao M, Puican V. El clima laboral en instituciones públicas del Perú. Revista Multidisciplinar Ciencia Latina. 2021;5(6). Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1418/1957>
9. Medina N, Heredia F. Clima laboral en servidores públicos de salud en Latinoamérica: revisión literaria. Rev Int Invest Ciencias Sociales. 2023;19(1). Disponible en: http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2226-40002023000100055
10. Julindrastuti D, Karyadi I. The Influence of Organizational Climate on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable. Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik. 2025;15(2). Available from: https://ojs.unm.ac.id/iap/article/view/77489?utm_source=
11. Ruiz F. Clima organizacional y desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital II-2, Tarapoto 2025 [tesis de maestría]. Universidad

- Nacional de San Martín; 2025. Disponible en: <https://repositorio.unsm.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/a357f0f4-1a26-4eb7-b3f6-0a536622d50e/content>
12. Angulo M, Cartagena M, Peralta A. Clima organizacional y desempeño laboral en profesionales de enfermería en áreas críticas del Hospital Regional de Moquegua [tesis]. Lima: Universidad Continental; 2025. Disponible en: <https://repositorio.continental.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/3ddf211f-1bfa-4688-a319-c575dacf724b/content>
 13. Cisneros Ayala E. Clima organizacional y su impacto en desempeño laboral del profesional licenciado en Enfermería del Hospital II EsSalud, Ayacucho 2023 [tesis]. Ayacucho (PE): Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Escuela de Posgrado; 2025. Disponible en: <https://repositorio.unsch.edu.pe/server/api/core/bitstreams/e86f9372-3b9c-40ad-babb-f23b150251a8/content>
 14. Ochante M. Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en área Covid-19. Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima, 2022 [tesis]. Lima (PE): Universidad Privada Norbert Wiener, Escuela de Posgrado; 2023. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/d69d43cd-c5e6-44b7-a537-8ad115cfe894/content>
 15. Guerra, S. Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería del hospital sub-regional Andahuaylas 2021 [tesis maestría]. Lima, Perú: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83081/Guerra_SB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 16. Naranjo M, Cejas M. Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de atención primaria de salud. Rev Cient Arb Multidisciplinaria PENTACIENCIAS. 2024;6(7):485–95. Disponible en: <https://editorialalema.org/index.php/pentaciencias/article/view/1355/1820>
 17. Salazar L. Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital General Guasmo Sur de la ciudad de Guayaquil [tesis de maestría]. Guayaquil, EC: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2022. Disponible en: <http://201.159.223.180/bitstream/3317/19115/1/T-UCSG-POS-MGSS-372.pdf>
 18. Morales S, Hernández E, Velázquez P. Clima organizacional en personal de enfermería en unidad de cuidados intensivos. Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc. 2022;29(3):142–9. Disponible en: https://revistaenfermeria.imss.gob.mx/index.php/revista_enfermeria/article/view/1190/1164
 19. Santana G. Clima organizacional y desempeño laboral en profesionales sanitarios del área de cuidados intensivos - Hospital Clínica San Francisco Guayaquil, 2021 [tesis de maestría]. Trujillo, PE: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en:

- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81554/Santana_A_GO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
20. Zapata A. Clima organizacional y satisfacción laboral en personal de enfermería de hospital público [Internet]. San Luis Potosí: Universidad Autónoma de San Luis de Potosí; 2022 [consultado 2023 diciembre 7]. Disponible en: <http://datateca.unad.edu.co/contenidos/102012/Climaorganizacional.pdf>
 21. Flores C. Dimensión práctica del examen complejo para Licenciatura en Enfermería: atención de paciente de 35 años con politraumatismo y amputación [Internet]. Babahoyo, Ecuador: Universidad Técnica de Babahoyo; 2021. Disponible en: <https://dspace.utb.edu.ec/server/api/core/bitstreams/ec47f9c0-037f-4870-b43e-52630da58b34/content>
 22. Tsoni E, Lazanaki V, Katsaros K. Influence of organizational climate on work engagement: evidence from Greek industrial sector. *Administrative Sciences*. 2025;15(11):413. Disponible en: https://www.mdpi.com/2076-3387/15/11/413?utm_source=
 23. Saidi J, Bansal R, Kaushal S. Organizational climate and innovations in public sector: role of transformational leadership. *Veethika Res J*. 2024;14(10):237. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/387065459_A_Review_of_Organizational_Climate_and_Innovations_in_Public_Sector_Organizations_Role_of_Transformational_Leadership
 24. González T, Gelashvili V, Martínez J, Herrera G. Organizational culture and climate: new perspectives and challenges. *Frontiers*. 2023. Available from: https://www.frontiersin.org/research-topics/44171/organizational-culture-and-climate-new-perspectives-and-challenges/magazine?utm_source=
 25. Hastuti A, Aini Q. Impact of organizational climate, workload, and patient-centered care on nursing service quality. *J Angiotherapy*. 2024;8(5):1–6. Available from: https://www.publishing.emanresearch.org/Journal/FullText/5452?utm_source=
 26. Maslach C, Leiter P, Jackson E. *The Maslach Burnout Inventory Manual*. 4th ed. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press; 2019.
 27. Likert R. Teoría del clima organizacional de Likert [Internet]. EUMED.net; 2012 [consultado 20 febrero 2026]. Disponible en: https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/teoria_clima_organizacional_de_likert.html?utm_source=
 28. Budhreja J. Sistema de gestión de Likert [Internet]. Management Study Guide; 2025 Apr 3 [consultado 2026 febrero 2026]. Disponible en: https://www.managementstudyguide.com/es/likerts-management-system.htm/?utm_source=
 29. De la Cruz C, Román M. Teoría de Rensis Likert para desarrollar clima organizacional en institución educativa privada PAMER de Chiclayo [tesis de maestría]. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2019.

- Disponibile en:
https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/6205?utm_source=
30. Northouse PG. Leadership: Theory and Practice. 8th ed. Sage Publications; 2021.
 31. Center for Creative Leadership. What is leadership? A definition based on research [Internet]. Greensboro, NC: CCL; 2025 Mar 15 [cited 2026 Feb 26]. Available from: https://www.ccl.org/articles/leading-effectively-articles/what-is-leadership-a-definition/?utm_source=
 32. Robbins S, Judge T. Organizational Behavior. 18th ed. Pearson; 2019.
 33. McLeod S. Maslow's hierarchy of needs [Internet]. Simply Psychology; 2023. Available from: <https://www.simplypsychology.org/maslow.html>
 34. Balzarini R, Fisher M, Brown A, et al. What is reciprocity? Review and classification of cooperative transfers. *Evol Hum Behav.* 2023;44(4):384–93. Available from: https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1090513823000533?utm_source=
 35. Reis L. Reciprocity in nurse-patient interactions: A conceptual approach. *Journal of Nursing Scholarship.* 2022; 54(3): 343-350.
 36. Villalobos I. Desempeño laboral un indicador eficaz en la productividad. Una revisión sistemática de los últimos años [Internet]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2025 [citado 2026 Feb 27]. Disponible en: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/29425>
 37. Petiz E, Pereira M, Koopmans L. Adaptation and validation of Individual Work Performance Questionnaire into Portuguese version. *Administrative Sciences.* 2024;14(7):150. Available from: <https://www.mdpi.com/2076-3387/14/7/150>
 38. Yong F, García E, Jauregui R, Escobar M. Determinants of job performance in professionals: conceptual and organizational insights. *Bus Manag J.* 2025;15(10):391. Available from: https://www.mdpi.com/2076-3387/15/10/391?utm_source=
 39. Muguerza E, García E, Villar M, Fernandez I. Spanish version of scale to evaluate quality of work life. *Behav Sci (Basel).* 2023;13(12):982. Available from: https://www.mdpi.com/2076-328X/13/12/982?utm_source=
 40. Satwika P, Suhariadi F. Exploring proactive work behavior: review of personal initiative as workplace behavior. 2025. Available from: https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311975.2025.2465904?utm_source=
 41. Human relations. In: *Human Relation* [Internet]. Elsevier; n.d. [cited 2026 Feb 23]. Available from: https://www.sciencedirect.com/topics/social-sciences/human-relation?utm_source=

42. ScienceDirect. Goal attainment in social sciences [Internet]. Amsterdam: Elsevier; [cited 2026 Feb 25]. Available from: https://www.sciencedirect.com/topics/social-sciences/goal-attainment?utm_source=
43. Del Valle A. La autoevaluación como herramienta para el aprendizaje [Internet]. Edu.co; [consultado 13 junio 2024]. Disponible en: <http://funes.uniandes.edu.co/4746/1/VelizLaautoevaluacionALME2011.pdf>
44. Consultores B. Método hipotético-deductivo [Internet]. Online Tesis; 2021 [consultado 3 febrero 2024]. Disponible en: <https://online-tesis.com/metodo-hipotetico-deductivo/>
45. Creswell J. Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches [Internet]. 5th ed. Thousand Oaks (CA): Sage Publications; 2018 [citado 2026 Mar 1]
46. Arispe C, Yangali J, Guerrero M, Lozada O, Acuña L, Arellano C. Investigación científica: aproximación para estudios de posgrado [Internet]. Guayaquil: Universidad Internacional del Ecuador; 2020. Disponible en: https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20CIENT%C3%8DFICA.pdf?utm_source=
47. Cruz C, Montero C, Gabaldon I, Vilchez A, Ortega M. Diseño observacional larvario. Med Gen Fam [Internet]. 2023;12(2):68–72 [consultado 24 febrero 2026]. Available from: <https://mgyf.org/el-diseno-observacional-larvario>
48. McCombes S. Descriptive research design: definition, methods & examples [Internet]. Scribbr; 2022 [cited 2026 Feb 26]. Available from: https://www.scribbr.co.uk/research-methods/descriptive-research-design/?utm_source=
49. Redacción Blog. Investigación correlacional: beneficios y ejecución [Internet]. ROCHI Consulting; 2023 Jun 22 [consultado 24 febrero 2026]. Disponible en: <https://www.rochiconsulting.com/blog/investigacion-correlacional/>
50. Simkus J, McLeod S, Guy-Evans O. Prospective cohort study design: definition & examples [Internet]. Simply Psychology; 31 Jul 2023 [cited 2026 Feb 26]. Available from: https://www.simplypsychology.org/prospective-study.html?utm_source=
51. López E. Guía para producción de artículos académicos con fines de publicación [Internet]. Xalapa: Universidad Veracruzana; 2021 [consultado 22 febrero 2026]. Disponible en: <https://www.uv.mx/bdh/files/2021/09/Libro-Gui%C3%A1-para-la-produccion-de-art%C3%81culos-acade%C3%81micos.pdf>
52. Garcia M. Clima organizacional y su diagnóstico: aproximación conceptual. Cuadernos de Administración. 2009;42:43–61. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
53. Chipana L. Clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores de salud bucal de la red de Salud Jauja. 2018. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27152/chipana_cl.pdf?sequence=1&isAllowed=y

54. Bautista R, Cienfuegos R, Aguilar E. Desempeño laboral desde perspectiva teórica. *Rev Invest Valor Agregado*. 2020;7(1):109–21. Disponible en: https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
55. Garnique C. Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería en área de inmunización contra COVID, Lambayeque. [tesis de maestría]. Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96632/Garnique_CGA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

6 ANEXOS

ANEXO I MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
GENERAL ¿Cuál es la relación existente entre clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de Hospitalización de la clínica Internacional – Lima, 2026? ESPECÍFICO 1..¿Cuál es la relación existente entre clima organizacional según la dimensión liderazgo y desempeño laboral del personal de enfermería? 2. ¿Cuál es la relación existente entre clima organizacional según la dimensión motivación y desempeño laboral del personal de enfermería? 3. ¿Cuál es la relación existente entre clima organizacional según la dimensión reciprocidad y desempeño laboral del personal de enfermería?	GENERAL Determinar la relación existente entre clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería. ESPECÍFICO 1. Identificar la relación existente entre clima organizacional según la dimensión liderazgo y desempeño laboral del personal de enfermería. 2. Establecer la relación existente entre clima organizacional según la dimensión motivación y desempeño laboral del personal de enfermería. 3. Describir la relación existente entre clima organizacional según la dimensión reciprocidad y desempeño laboral del personal de enfermería.	GENERAL H1 Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de Hospitalización de la clínica Internacional – Lima, 2026. Hipótesis Nula H0 No existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de Hospitalización de la clínica Internacional – Lima, 2026. ESPECÍFICO HE1 Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional según la dimensión liderazgo y desempeño laboral del personal de enfermería. HE2 Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional según la dimensión motivación y desempeño laboral del personal de enfermería. HE3 Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional según la dimensión reciprocidad y desempeño laboral del personal de enfermería.	VI: Clima Organizacional Dimensiones: D1: Liderazgo D2: Motivación D3: Reciprocidad VD: Desempeño Laboral D1: Calidad de Trabajo D2: Iniciativa D3: Relaciones Humanas D4: Logro de Metas	Método: Hipotético deductivo Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada Diseño: observacional, descriptivo, correlacional, prospectivo y transversal. Población: 102 Muestra: 102

Anexo II

CUESTIONARIO PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL (53)

INSTRUCCIONES:

El presente cuestionario sirve para medir el Clima Organizacional y está dirigido a los profesionales de Enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. A continuación, encontrarás una serie de enunciados, cada una con sus opciones de respuesta, por favor lea atentamente y responda la opción que usted considere más indicada.

1. Nunca
2. A veces
3. Siempre

N°	ITEMS	Nunca 1	A veces 2	Siempre 3
	LIDERAZGO			
1	La orientación de las actividades que brinda el jefe son 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 SOBRE DESEMPEÑO LABORAL (55)

Estimado(a) colaborador(a): El presente instrumento tiene por finalidad determinar el clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería en el área de Inmunización contra la covid, Lambayeque 2022.

INSTRUCCIONES: Marque con una “x” la alternativa de la columna en cada una de los enunciados propuestos, de acuerdo a su percepción del desempeño laboral, según la siguiente escala:

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

N°	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
D1: Calidad de trabajo						
1	Te organizas para cumplir con tus actividades programadas en el servicio.					
2	Cumples con las actividades en tus horarios de trabajo.					
3	Maneja asertivamente los imprevistos de su servicio que pueden afectar su desempeño.					
4	Brinda alternativas de solución ante las dificultades que se presentan dentro de su servicio.					
5	Sugiere propuestas a su jefe inmediato para mejorar las deficiencias que se evidencian en el servicio					
6	Se responsabiliza de las situaciones que puedan presentarse de acuerdo a sus funciones designadas en el servicio.					
7	Realiza con facilidad las funciones encomendadas. Muestra compromiso					

D2: Iniciativa		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
8	Propone ideas innovadoras para brindar una atención de calidad en su servicio					
9	Sus propuestas son tomadas en cuenta, aceptadas e implementadas por el equipo de trabajo.					
10	Se muestra asequible al cambio.					
11	Asume las consecuencias de su toma de decisiones según su perfil del puesto.					
12	Resuelve los conflictos que se presentan en el equipo de trabajo.					
13	Si tiene un conflicto con un compañero(a) tomas la iniciativa para solucionarlo.					
D3: Relaciones Humanas		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
14	Estableces relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con sus compañeros de trabajo.					
15	Te pones en el lugar de tus compañeros (a) frente a situaciones que se les presenta					
16	Muestro actitud positiva para integrarme al equipo de trabajo.					
17	Saludo cordialmente a los usuarios y/o compañeros de trabajo.					
18	Demuestras tus valores y educación al escuchar a las demás personas sin hacer diferencias.					

19	Brinda información necesaria y oportuna a los usuarios de acuerdo a su responsabilidad.					
D4: Logro de metas		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
20	Programas tus actividades para el cumplimiento de tus metas dentro de la institución.					
21	Fijas objetivos para que tus metas se cumplan dentro de la institución de la cual formas parte.					
22	Cumples con las normas generales y/o protocolos del servicio e institución.					
23	Te sientes satisfecho con las metas alcanzadas.					

Anexo III

Formato de consentimiento informado para participar del proyecto de investigación.

El presente documento contiene toda la información necesaria para poder decidir si usted es participe o no del proyecto de investigación titulado “Clima Organizacional y Desempeño Laboral del personal de enfermería en se servicio de Hospitalización de la Clínica Internacional, Lima 2026” además usted debe de comprender cuál es el propósito de este estudio, caso contrario podría comunicarse con el investigador por vía telefónica o correo electrónico que figura en este documento hasta que sus dudas sean resueltas.

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener.

Nombre del investigador principal: Lic. Enf. Alexandra Cubas Albino

Título del proyecto: Clima Organizacional y Desempeño Laboral del personal de enfermería en el servicio de Hospitalización de la Clínica Internacional.

Propósito del estudio: Determinar la relación existente entre clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería.

Participantes: Profesionales de enfermería del servicio de Hospitalización de la Clínica Internacional

Participación: Si

Participación voluntaria: Si

Beneficios por participar: Ninguna

Inconvenientes y riesgos: Ninguna

Costo por participar: Ninguno

Remuneración por participar: Ninguno

Confidencialidad: Si

Renuncia: No aplica

Consultas posteriores: Si

Contacto con el investigador: celular 946941774. Email: ale.upn01@gmail.com

Declaración de consentimiento

Yo declaro haber leído y comprendido la información proporcionada, así mismo tengo conocimiento del propósito del proyecto de investigación, así como la confidencialidad de mi identidad. Por tal motivo doy mi consentimiento a la participación del presente proyecto de investigación, en mérito a ello firmo mi participación:

Nombre y apellidos:.....

D.N.I.:.....

CONSOLIDACIÓN DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE EXPERTOS

VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Resultados descriptivos

Tabla 1

Nivel de clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Nivel	Alto	5	5.56
	Medio	44	48.89
	Bajo	41	45.56
	Total	90	100

Nota. Cuestionario Clima organizacional

➔ **Fiabilidad**

[ConjuntoDatos1] C:\Users\User\Desktop\

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,922	40

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

VALORACIÓN

	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		TOTAL
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
TOTAL	X		X		X		X		
PORCENTAJE	100%		100%		100%		100%		

DECISIÓN DE EXPERTO:

ALTO	X	MEDIO		BAJO	
------	---	-------	--	------	--



Mg. Luis Alberto Cueva Buendía
FIRMA DEL EVALUADOR

Confiabilidad de la variable: Desempeño Laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,825	30

20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 17%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 17%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 17%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 17%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Trabajos entregados uwiener on 2024-01-28	3%
2	Internet repositorio.uwiener.edu.pe	3%
3	Trabajos entregados uwiener on 2023-11-18	1%
4	Internet apirepositorio.unh.edu.pe	<1%
5	Trabajos entregados Blackboard on 2026-05-16	<1%
6	Internet repositorio.unfv.edu.pe	<1%
7	Trabajos entregados Universidad Nacional Autonoma de Chota on 2026-04-22	<1%
8	Internet docplayer.es	<1%
9	Trabajos entregados Universidad Wiener on 2026-05-27	<1%
10	Internet hdl.handle.net	<1%
11	Trabajos entregados uwiener on 2023-11-09	<1%