



Universidad
Norbert Wiener

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN CENTRO
QUIRÚRGICO**

Trabajo Académico

Clima organizacional y desempeño del profesional de enfermería en centro
quirúrgico de un hospital nacional de Lambayeque 2026

Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico

Presentado por:

Autora: Rios Requejo Carmen Marisol


Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9855-5447>

Asesora: Dra. Rojas Delgado, Lucila

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4575-3722>

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, Carmen Marisol Rios Requejo egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Programa Académico en Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Centro Quirúrgico**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico “Clima organizacional y desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un hospital nacional de Lambayeque 2026” Asesorado por el docente: Dra. Rojas Delgado Lucila DNI 09235762, ORCID 0000-0002-4575-3722 tiene un índice de similitud de (15) (quince) % con código OID: 14912:585349005 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
Carmen Marisol Rios Requejo
DNI: 27712221



.....
Firma
Lucila Rojas Delgado
DNI: 09235762

Lima, 22 de abril del 2026

AGRADECIMIENTO

A Dios por ayudarme y darme fuerzas
para nunca perder la fe y la sabiduría
para culminar con éxito todo lo que me
propongo.

Un profundo agradecimiento a mi
asesora Dra. Rojas delgado Lucila de
la Universidad Norbert Wiener, por
sus enseñanzas que engrandecen mi
formación profesional y personal.

DEDICATORIA

A mi esposo, mi compañero de vida,
que con su amor y paciencia
me impulsa en cada instante a seguir
adelante y lograr las metas trazadas.

A mis adorados hijos,
por su comprensión para concretar
este sueño, confío en que mi logro les
sirva de aliciente para lograr los suyos.

INDICE

1. EL PROBLEMA	7
1.1. Planteamiento del problema	7
1.1.1. Problema general	10
1.1.2. Problemas específicos	10
1.2. Objetivos de la investigación	11
1.2.1. Objetivo general	11
1.3. Justificación de la investigación	11
1.3.1. Teórica	11
1.3.2. Metodológica	12
1.3.3. Práctica	12
1.4. Delimitaciones de la investigación.....	12
1.4.1. Temporal.....	12
1.4.2. Espacial	13
1.4.3. Población.....	13
2. MARCO TEÓRICO	14
2.1. Antecedentes Internacionales	14
2.2. Bases teóricas	16
2.3. Formulación de hipótesis	20
2.3.1. Hipótesis general	20
2.3.2. Hipótesis específicas.....	20
3. METODOLOGÍA	21
3.1. Método de investigación.....	21
3.2. Enfoque de la investigación	21
3.3. Tipo de investigación.....	21
3.4. Diseño de la investigación	21

3.4.1. Corte.....	21
3.4.2. Nivel o alcance	22
3.5. Población, muestra y muestreo	22
3.5.1. Población.....	22
3.5.2. Muestra	23
3.5.3. Muestreo	23
3.6. Variables y operacionalización.....	24
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.7.1. Técnica de recolección de datos	26
3.7.2. Instrumentos de recolección de datos	26
3.7.3. Descripción de instrumentos	26
3.7.4. Validación	27
3.7.5. Confiabilidad	27
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	28
3.8.1. Plan de procesamiento.....	28
3.9. Análisis de datos	28
3. ASPECTOS ÉTICOS.....	28
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	30
4.1. Cronograma de actividades	30
4.2. Presupuesto	31
REFERENCIAS	32

RESUMEN

Un entorno de trabajo saludable es fundamental para que el personal de enfermería se desempeñe con éxito en el centro quirúrgico. Cuando la organización fomenta la comunicación y el orden, el profesional se siente más motivado y comprometido, lo que reduce riesgos y eleva la calidad del cuidado brindado. Es por ello el objetivo es determinar el clima organizacional y desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un hospital nacional de Lambayeque 2026. Donde el método será de una investigación aplicada, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. La muestra fue censal e incluye 70 enfermeras del centro quirúrgico. Se aplicaron dos cuestionarios validados para medir clima organizacional y desempeño laboral. El análisis se realizó con estadística descriptiva e inferencial utilizando el coeficiente de Spearman. Sobre los resultados esperado, se espera encontrar relación significativa entre ambas variables.

El estudio permitirá proponer mejoras organizacionales que fortalezcan el desempeño profesional.

Palabras claves: Clima organizacional, desempeño laboral, centro quirúrgico, hospital, salud y bienestar

ABSTRACT

A healthy work environment is essential for nursing staff to perform successfully in the operating room. When the organization promotes communication and order, professionals feel more motivated and committed, which reduces risks and improves the quality of care provided. Therefore, the objective of this study is to determine the relationship between organizational climate and the performance of nursing professionals in the operating room of a national hospital in Lambayeque in 2026.

The study will use an applied research method, with a quantitative approach and a non-experimental, correlational, cross-sectional design. The sample will be census-based and will include 70 nurses from the operating room. Two validated questionnaires will be applied to measure organizational climate and job performance. Data analysis will be conducted using descriptive and inferential statistics, employing Spearman's correlation coefficient.

Regarding the expected results, a significant relationship between both variables is anticipated. The study will allow the proposal of organizational improvements aimed at strengthening professional performance.

Keywords: Organizational climate, job performance, operating room, hospital, health and well-being.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El clima organizacional en un centro quirúrgico influye directamente en el desempeño laboral del personal de salud, especialmente del equipo de enfermería, debido a las exigencias técnicas y emocionales propias del área. Un ambiente laboral positivo, caracterizado por una comunicación efectiva, trabajo en equipo, liderazgo adecuado y apoyo institucional, favorece la motivación, el compromiso y la seguridad en la atención al paciente. Por el contrario, un clima negativo puede generar estrés, conflictos y disminución del rendimiento profesional. El desempeño laboral se refleja en la eficiencia, cumplimiento de protocolos, calidad del cuidado y capacidad de respuesta ante emergencias. Por ello, fortalecer el clima organizacional contribuye a mejorar la calidad del servicio, la satisfacción del personal y los resultados clínicos del paciente en el centro quirúrgico. (1)

A su vez, el clima organizacional está conformado por agentes emocionales y físicos, que representan influencia positiva en la conducta de los empleados, la manera de ver su labor, cómo es su desenvolvimiento, su rendimiento y, si está satisfecho al realizarlo, considerando la infraestructura donde desarrolla su capacidad de producción y su trabajo (2). En tanto que, el clima organizacional en los establecimientos de salud representa un factor esencial en el nivel laboral de sus trabajadores y la clase de atención que proporcionan al paciente, que es influenciado por la gestión administrativa del establecimiento sanitario; siendo un rasgo del entorno laboral, vista indirecta o directamente por los empleados, ello es determinante para su productividad, compromiso y desempeño profesional (3).

Es así pues que, en diferentes ámbitos se identifican complicaciones en el clima organizacional que suelen modificar el desempeño del personal que trabajan en un

centro quirúrgico, poniendo en riesgo el desarrollo de las intervenciones quirúrgicas y la recuperación de los pacientes (4).

En algunas investigaciones respecto al clima organizacional se ha podido hallar por ejemplo que en los Países Bajos el 78% de enfermeras (os) refiere que es adecuado el clima organizacional, un tanto, similar a lo hallado en España (75%), Alemania (75%), Portugal (74%), Bélgica (74%) y Francia (72%), mientras que en Qatar únicamente el 28% de los profesionales enfermería afirmaron estar satisfechos con el clima organizacional, el 62% lo consideró medianamente satisfecho y el 10% manifestó estar insatisfecho en su trabajo actual, lo cual sugiere la necesidad de abordar y brindar mejoras a las condiciones laborales y el ambiente de trabajo en este país, especialmente en el sector salud (5).

En el Perú, investigaciones recientes reportan que en nosocomios nivel II-I, incluyendo centros quirúrgicos, aproximadamente entre el 30% y 40% de enfermeras (os) perciben un clima organizacional bajo, lo que está asociado con desempeños laborales medios o bajos en un porcentaje similar (6).

A nivel de la Región Lambayeque, en un estudio realizado en un establecimiento hospitalario perteneciente a la Red Lambayeque, en 2022, en relación al clima organizacional, se halló que el 74.3% están De acuerdo, el 14.9% No estoy seguro y el 10.8% muy de acuerdo (7).

En cuanto al desempeño de enfermería, está considerado como el esfuerzo y la dedicación de cada profesional de la especialidad, les permite aplicar el conocimiento científico y técnico para alcanzar altos índices de eficacia al momento de ejecutar sus actividades orientadas a mejorar la calidad de atención (8).

En un trabajo realizado en Chimbote, en 2023, se logró encontrar que el 76 % de enfermeras (os) registró un desempeño laboral alto, mientras que el clima

organizacional en su mayoría fue medio o alto (9). A nivel regional se halló una investigación en Trujillo, región La Libertad, en 2023, donde se reportó que, en desempeño laboral, un 54 % fue calificado como deficiente, un 26 % regular y solo un 19 % bueno (10).

La combinación de clima organizacional y desempeño laboral es primordial e incluye una dinámica de grupos humanos, condición que influye en el clima laboral, y en ocasiones, causa resistencia a ser modificada. Es por esto que, el clima organizacional se origina en el argumento de que los seres humanos se desenvuelven en ambientes cambiantes y difíciles, lo cual va generando cambios en el entorno (11).

Causas del problema. Entre las principales causas se encuentran la sobrecarga laboral, déficit de personal, limitada comunicación y falta de reconocimiento al desempeño, factores que se asocian con mayor estrés laboral y menor satisfacción del personal de enfermería (12).

Consecuencias del problema. Un clima organizacional inadecuado provoca menor desempeño del profesional, aumentos de errores, insatisfacción laboral y mayor rotación del personal lo que impacta negativamente en la atención y la seguridad del usuario (13).

Las acciones orientadas a mejorar el clima organizacional se alinean con los ODS 3 y ODS 8 al fomentar entornos laborales seguros y promover el trabajo decente en los servicios de salud (14).

El Hospital Belén de Lambayeque, pertenece al Ministerio de Salud y cuenta con un ambiente quirúrgico con 4 salas de operaciones, una unidad de recuperación post anestésica (URPA), recibe pacientes de su jurisdicción y los referidos del Hospital

Regional y del Hospital Las Mercedes, las enfermeras no son suficientes para atender oportunamente; pero cumple con proporcionar el servicio bajo sus posibilidades, es evidente un clima organizacional desfavorable, poca comunicación, diferencias entre el personal enfermero, falta de interés de las autoridades por mantener el orden, la equidad, la empatía, con los resultados a obtener se pretende sugerir condiciones adecuadas de trabajo para el personal enfermero en esta área y contribuir a dar un mejor servicio en el cuidado integral del paciente.

El estudio se alinea principalmente con el ODS 3(Salud y Bienestar), al buscar mejorar el desempeño de enfermería y optimizar la atención quirúrgica, lo que impacta directamente en la seguridad del paciente y los resultados de la salud. Además, promueve el ODS 8(trabajo decente y crecimiento Económico), enfocado en mejorar las condiciones laborales y la satisfacción del personal de enfermería.

Formulación del problema

1.1.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño del profesional de enfermería en el centro quirúrgico de un hospital nacional de Lambayeque 2026?

1.1.2. Problemas específicos

¿Qué relación tiene la identidad y el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico?

¿Cuál es la relación de la cooperación y desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico?

¿Qué relación guarda la estructura y el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico?

¿Cuál es la relación de la recompensa con el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico?

1.2. Objetivos de la investigación

1.2.1. Objetivo general

Determinar la relación entre clima organizacional y desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un hospital nacional de Lambayeque 2026.

Objetivos específicos

Determinar la relación entre la identidad y el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico.

Determinar la relación entre la cooperación y desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico.

Determinar la relación entre la estructura y el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico.

Determinar la relación entre la recompensa y desempeño del profesional de enfermería en Centro Quirúrgico.

1.3. Justificación de la investigación

1.3.1. Teórica

El estudio analizará la relación entre el clima organizacional y el desempeño del personal de enfermería en un centro quirúrgico. Con el fin de comprender su influencia en la calidad del cuidado brindado al paciente. Para el análisis del clima organizacional se aplica la Teoría de las relaciones Interpersonales de Hildegard Peplau, que promueve una atención integral considerando las dimensiones biológica, psicológica, social, cultural y espiritual del paciente. Esta teoría también resalta los distintos roles que cumple la enfermera en el proceso del cuidado. En cuanto al desempeño de enfermería, se emplea la Teoría del modelo del Sistema Conductual de Dorothy Johnson, que define a la

enfermería como una fuerza reguladora del comportamiento del paciente. Dicho modelo enfatiza la estabilidad y adaptación del individuo durante la enfermedad o recuperación. Ambas teorías permiten vincular el entorno laboral con una atención segura y eficaz, aportando información precisa sobre el impacto del clima organizacional en el rendimiento del personal. Los resultados servirán para fortalecer las estrategias de mejora del cuidado en el centro quirúrgico.

1.3.2. Metodológica

Puesto que la investigación se desarrollará obedeciendo los lineamientos técnicos y metodológicos establecidos en la reglamentación de investigación de entidad universitaria, asegurando etapa tras etapa el respeto a los modelos científicos. Al utilizar un enfoque de tipo cuantitativo y técnicas estructuradas para recopilar datos, el estudio garantiza que se obtenga información exacta y representativa de la experiencia de los pacientes, reforzando la veracidad de los resultados, lo cual facilitará la elaboración de conclusiones aplicables en el ambiente hospitalario.

1.3.3. Práctica

Este estudio busca a partir de sus resultados, incentivar a las autoridades correspondientes a implementar mejoras en las condiciones laborales, optimizando los protocolos organizacionales, con el propósito de fortalecer el entorno de trabajo, buscando impactar de manera positiva el desempeño de las diversas funcionalidades del personal de enfermería en sala de operaciones y la unidad de recuperación post anestésica.

1.4. Delimitaciones de la investigación

1.4.1. Temporal

La fecha inicial será en noviembre 2025 y la culminación en abril del 2026.

1.4.2. Espacial

Esta delimitación se centrará en el centro quirúrgico perteneciente al hospital Belén de Lambayeque, ubicada en la av. Ramón Castilla N° 597, perteneciente a la provincia de Lambayeque, la región Lambayeque-Perú.

1.4.3. Población

Se conformará por 70 enfermeras que desarrollan su trabajo en sala de operaciones de un hospital nacional de Lambayeque.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes Internacionales

Khadivi A et al. (15). en 2022, en Irán, cuyo propósito fue “analizar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral”, quienes consideraron la satisfacción del personal como una variable mediadora, siendo el enfoque de clase cuantitativo, diseño descriptivo correlacional y con alcance transversal con 120 enfermeros participantes, evaluada por medio de cuestionarios específicos para clima organizacional y desempeño. El estudio concluye: Que hay una relación significativa y positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral. El estudio determinó que, al mejorar aspectos como el trabajo en equipo, el aprendizaje continuo y el involucramiento de la dirección no solo eleva la satisfacción del personal, sino que optimiza directamente su productividad y eficiencia profesional.

Poutreimour S et al. (16), en 2023, en Irán, se propusieron “evaluar la influencia de la carga mental en el desempeño laboral de las enfermeras durante la pandemia”, presentó un enfoque cuantitativo, transversal, se llegó a evaluar a 139 profesionales enfermeros, evidenciándose que el 72% y 96% de las enfermeras presentaron niveles altos de carga mental y desempeño laboral, respectivamente, existiendo correlación directa entre las variables de interés ($p_valor = 0.057$). Se concluye que las enfermeras experimentaron una carga de trabajo elevada que afectó su desempeño de manera compleja. El estudio halló una correlación positiva débil entre clima laboral y el desempeño, mientras que la frustración mostró una correlación negativa significativa, afectando el clima organizacional.

Ryusuke O, Mahyuni L (17), en 2023, en Bali, se propusieron “analizar el efecto del liderazgo, carga laboral y entorno ambiental sobre la satisfacción y desempeño del personal de enfermería”. Según la metodología, el enfoque fue cuantitativo, con corte transeccional, con participación de 246 enfermeros (as), se emplearon cuestionarios, mostrando los resultados una significativa correlación entre la satisfacción y el desempeño laboral ($Rho = -0.75$), indicando que la carga de trabajo tuvo un efecto inverso en el personal. Concluyendo, que un clima laboral favorable tiene una repercusión positiva y significativa en el desempeño de enfermería. Por el contrario, una carga laboral excesiva disminuye la satisfacción, lo que afecta negativamente la eficiencia del personal.

Vega R, Podestá L. (18) en el año 2024 tuvo como fin “determinar la correlación entre la percepción del clima organizacional y la cultura de seguridad en el servicio de cirugía del Hospital de José Casimiro Ulloa (HEJCU)”, el estudio fue cuantitativo, descriptivo, transeccional y correlacional, con muestra de 100 participantes de salud, utilizaron los cuestionarios ECO-S y MOSPS, respectivamente. Resultó que el 43% refirió un clima organizacional adecuado, un 40% en riesgo y un 17% inadecuado. Concluyó que existe una relación positiva y significativa entre la percepción del clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente. Esto implica que un entorno laboral saludable, con buena comunicación y liderazgo, fortalece directamente las prácticas de seguridad en el servicio de cirugía.

Guillén M (19), en el 2022, en Lima, se planteó “analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en un hospital de esa categoría”, teniendo un enfoque de tipo cuantitativo, descriptivo, diseño correlacional, de corte transeccional y no experimental, constó con una participación de 107

enfermeras. Resultando que el 51% de participantes calificó el clima laboral como bueno, y el 65% evaluó su desempeño laboral positivamente. Finalmente, se pudo concluir que había una correlación importante entre las variables de interés, con un $p_valor = 0.01$, demostrando que un adecuado clima organizacional beneficia el desempeño laboral.

Reyes G (20), en Trujillo-La Libertad, en 2021, se orientó a “determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de las enfermeras del Hospital de Alta Complejidad, La Libertad”; presentó un nivel correlacional, un enfoque cuantitativo, su diseño fue no experimental, con una muestra de 53 enfermeras, resultando en cuanto al clima organizacional, que el 4% de enfermeras lo percibieron como malo, el 79% como regular y el 17% como alto; en referencia al desempeño laboral, se apreció que el 2% presentó bajo nivel, el 74% medio nivel, y el 24% alto nivel. Ambas variables se logran relacionar (significancia igual a 0.000, y Rho igual a 0.790). se concluyó que existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de las enfermeras. Los hallazgos destacan que un ambiente de trabajo positivo, caracterizado por un buen apoyo institucional y comunicación efectiva, eleva los niveles de eficiencia y el compromiso profesional del personal.

2.2. Bases teóricas

En cuanto al clima organizacional, Chiavenato I (21), lo define. Como la apreciación que tienen los trabajadores respecto al clima laboral en el que se desarrollan sus actividades, incluyendo aspectos como las relaciones interpersonales, el estilo de liderazgo, la comunicación, la motivación y las condiciones de trabajo. Asimismo, para Caraveo M (22), el clima organizacional es percibido como la atmósfera laboral por los integrantes de una institución,

considerando dimensiones como el trabajo en equipo, el estilo de liderazgo, la estructura, la motivación y las recompensas, las cuales tienen influencia directa en la conducta y el rendimiento de los trabajadores.

Según la OPS (23) un ambiente laboral positivo influye significativamente en la motivación de los trabajadores, su eficiencia en las tareas, además de su productividad y satisfacción. Es crucial que las personas sientan un vínculo significativo con sus responsabilidades, lo cual es posible en un entorno favorable. Un clima laboral saludable es característico por la cooperación continua entre líderes y empleados, con el objetivo de fomentar mejoras continuas que garanticen la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores, al mismo tiempo que se preserva la sostenibilidad del clima laboral.

Según Goncalvez A (24), las dimensiones son cuatro:

Dimensión 1: Estructura, vinculada a los procedimientos, normas, estatutos, directrices o trámites administrativos necesarios para la gestión organizacional. Aunque a menudo se identifica una gestión deficiente, es fundamental respetar las políticas y la burocracia que rigen la prestación de servicios, ya que constituyen parte del proceso y funcionamiento habitual de una organización. Por otro lado,

Dimensión 2: Recompensa, representa el reconocimiento positivo de la organización hacia sus empleados por el desempeño de sus labores, contribuyendo a la productividad general.

Dimensión 3: Cooperación, se refiere a la actitud del trabajador que, al sentirse motivado y satisfecho, promueve el trabajo en conjunto y colabora con los demás en beneficio de la empresa y su entorno laboral.

Dimensión 4: Identidad se define como el elemento clave que refleja cómo el trabajador, mediante sus acciones y desempeño, se identifica con la organización y contribuye a lograr metas que mejoran la entidad.

En referencia al desempeño de enfermería, el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) (25), Este concepto incluye cuidados autónomos y colaborativos dirigidos a personas de todas las edades, familias y comunidades, en contextos de salud y enfermedad, abarcando la promoción de la salud, la prevención de enfermedades y la atención a personas enfermas, con discapacidad o en etapa terminal De igual modo, Díaz et al. (26). El desempeño en enfermería expresa el compromiso y la dedicación del profesional, evidenciándose en la eficiencia para prevenir enfermedades, el dominio técnico-científico y la mejora continua de la calidad de la atención.

Rosales F (27), refiere que las dimensiones del desempeño de enfermería son:

Dimensión 1: La calidad del trabajo se refiere al cumplimiento adecuado de normas y procedimientos durante las labores, garantizando el desempeño responsable y la prestación de un servicio de excelencia.

Dimensión 2: La responsabilidad implica las capacidades y actitudes del personal para cumplir sus funciones de manera eficiente y eficaz, brindando el apoyo administrativo requerido por la institución.

Dimensión 3: El trabajo en equipo se refiere a la colaboración entre los trabajadores, basada en la empatía, la comunicación, la toma de decisiones compartida y la responsabilidad, para lograr objetivos comunes en beneficio profesional y organizacional.

Dimensión 4: El compromiso institucional se entiende como la responsabilidad y entrega del personal hacia la organización, manifestada en la identificación con sus objetivos, el aumento de la productividad y el desarrollo de un ambiente laboral saludable.

En referencia a las teorías bases se tendrá en cuenta a la Teoría de Relaciones Interpersonales de Peplau, teoría que hace énfasis en los roles específicos de la enfermera, como el de guía, maestra, recurso, consejera y líder, siendo el propósito principal fomentar el crecimiento y la independencia del paciente durante su proceso de salud, se enfoca en la enfermería como un proceso interpersonal donde la interacción enfermera-paciente es primordial para promover la salud y el bienestar. Peplau puso identificar 4 etapas o fases, la primera, Orientación: Es el momento en que el paciente identifica que necesita ayuda, y la enfermera lo guía para comprender su problema; la segunda, Identificación: El paciente empieza a confiar en la enfermera y participa en el proceso de recuperación; la tercera, Explotación: El paciente usa todos los recursos dispuestos para dar solución a su problema; y a cuarta, Resolución: Aquí finaliza la relación, ya que el paciente ha alcanzado sus objetivos de salud (28).

También se considerará el Modelo de Sistema Conductual de Johnson, que actúa para restaurar el equilibrio cuando un subsistema conductual está en disfunción, ayudando al individuo a regresar a su estabilidad, conceptualiza a las personas como un sistema conductual en búsqueda de equilibrio, considerando que la conducta está organizada en subsistemas interrelacionados y dependientes, de tal manera que trabajan juntos para conservar la estabilidad.

Los siete subsistemas conductuales que propuso son: Afiliativo: Relacionado con la necesidad de afecto y vínculos sociales; Dependencia: Se centra en buscar apoyo y aprobación; Ingestivo: Relacionado con la ingesta de alimentos y líquidos, que influye tanto en la salud física como emocional; Eliminatorio: Conduce a conductas relacionadas con la eliminación, como reflejo de bienestar físico y mental; Sexual: Implica el desarrollo de la identidad de género y la continuidad de la especie; Agresivo: Incluye conductas de autoprotección y defensa y Logro: Está vinculado a metas y la necesidad de logro individual (29).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño del profesional de enfermería en el centro quirúrgico de un hospital nacional de Lambayeque, 2026.

Ho: No existe relación entre el clima organizacional y el desempeño del profesional de enfermería en el centro quirúrgico de un hospital nacional de Lambayeque, 2026.

2.3.2. Hipótesis específicas

Hi1: Existe relación entre la identidad y el desempeño del profesional de enfermería en un centro quirúrgico.

Hi2: Existe relación entre la cooperación y desempeño del profesional de enfermería en un centro quirúrgico.

Hi3: Existe relación entre la estructura y el desempeño del profesional de enfermería en un centro quirúrgico.

Hi4: Existe relación entre la recompensa y el desempeño del profesional de enfermería en un centro quirúrgico.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

Finol M, Vera J (30) explican que el método hipotético-deductivo es una estrategia investigativa que inicia formulando una hipótesis para más adelante ponerla a prueba a través de la experimentación y observación con la intención de aceptarla o refutarla.

3.2. Enfoque de la investigación

Igualmente, Cortez J. (31) sostiene que el enfoque cuantitativo recolecta y analiza datos con características numéricas aplicando técnicas específicas que permitan obtener resultados expresados en números.

3.3. Tipo de investigación

Blanco L, Acosta S (32) señalan que una investigación aplicada es aquella que está enfocada en solucionar problemas empleando previos conocimientos, en especial los de la investigación básica.

3.4. Diseño de la investigación

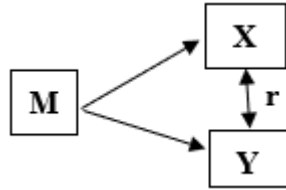
Tamayo M (33) afirma que, la investigación no experimental es aquella donde se observan los fenómenos de interés tal y como están en el entorno habitual, para luego analizarlos, es decir, no se manipulan las variables a estudiar.

3.4.1. Corte

Hernández R, Fernández C, Baptista P (34) refieren que una investigación con corte transversal, es aquella donde hay recopilación de datos en un único momento.

3.4.2. Nivel o alcance

Según Arias F (35) el alcance correlacional se propone medir el grado de correlación existente entre 2 o más variables en un caso específico.



Donde:

X: Clima organizacional.

Y: Desempeño del profesional.

r: Correlación entre variables.

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

Según Hernández R, et al. (36), se refiere al grupo de elementos que contienen algunos rasgos que se buscan estudiar. En este caso la población se conformará por 70 enfermeras (os) que realizan labores en el centro quirúrgico.

Criterios de inclusión

Personal de enfermería que labora en el centro quirúrgico.

Personal de enfermería que registre correctamente el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

Personal de enfermería que trabaja en otro hospital.

Personal de enfermería que labora en otra área.

Personal de enfermería que esté de vacaciones o con licencia.

3.5.2. Muestra

Se hará una muestra censal, que Maldonado J. (37) refiere que es aquella que coincide con la población, en esta investigación, la muestra se conformará por 70 enfermeras que laboran en un centro quirúrgico.

3.5.3. Muestreo

Por su parte Bernal C (38), menciona que es un procedimiento en el cual se conoce la probabilidad que tiene cada integrante que forma parte de la muestra. Como la muestra será censal no requerirá muestreo.

3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Clima organizacional	Es el ambiente interno de una organización, que está vinculado a sus relaciones interpersonales, actitudes, valores, modelos de conducta y elementos estructurales que influyen en su arquitectura y comportamiento. (23)	Se medirá empleando un cuestionario conformado por 24 preguntas, distribuidos en sus cuatro dimensiones. Elaborado por Sangama Isuiza, Marley Marini, en el año 2022.	<p>Estructura</p> <p>Recompensa</p> <p>Cooperación</p> <p>Identidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Normas – Reglas – Cumplimiento – Estímulos – Motivación – Solidaridad – Comunicación – Trabajo en equipo – Metas personales – Pertenencia 	Ordinal	<p>Malo 1 – 24</p> <p>Regular 25 – 48</p> <p>Bueno 49 – 72</p> <p>Muy bueno 73 - 96</p>

Desempeño del profesional de enfermería	Comprende los cuidados colaborativos y autónomos, brindados a personas de todos los grupos etarios, así como a grupos, familias y comunidades, ya sea en estado de salud o enfermedad, y en diferentes contextos. (27)	Se medirá empleando un cuestionario compuesto por 24 preguntas, distribuidas en sus cuatro dimensiones. Elaborado por Sangama Isuiza, Marley Marini, en el año 2022.	Calidad del trabajo Responsabilidad Trabajo en equipo Compromiso institucional	Estrategias y Capacidades y habilidades Iniciativa Eficiencia Eficacia Autonomía de Solución de problemas Liderazgo Comunicación Integración Compromiso Identificación	Ordinal	Malo 1 – 24 Regular 25 – 48 Bueno 49 – 72 Muy bueno 73 – 96
---	--	--	---	--	---------	--

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica de recolección de datos

Según Ocegueda C (39) son las actividades y procedimientos que le dan al investigador la opción de obtener información relevante para responder a las interrogantes de investigación. La técnica a usar será la encuesta, definida como el conjunto de técnicas para reunir sistemáticamente datos relacionados a cierto tema acerca de una población mediante contactos directos e indirectos con grupos de personas que componen la población de interés.

3.7.2. Instrumentos de recolección de datos

Para Rios R. (40) los instrumentos son herramientas físicas o documentales comúnmente empleadas para recopilar y registrar datos, con la finalidad de procesarlos y analizarlos posteriormente, entre estos medios se incluyen cuestionarios, guías para entrevistas, listas de verificación y escalas para evaluar actitudes, etc.

3.7.3. Descripción de instrumentos

Se empleará un cuestionario realizado por Carmen Espinoza y modificado por Marley Sangama y abarca 4 dimensiones: Estructura (6 ítems), Recompensa (6 ítems), Cooperación (6 ítems) e Identidad (6 ítems), se contará con una escala tipo Likert que tendrá los siguientes valores:

- Nunca: 1 pto.
- Algunas veces: 2 ptos.
- Frecuentemente: 3 ptos.
- Muy frecuentemente: 4 ptos.

Pudiendo lograr un puntaje mínimo de 24 puntos y un puntaje máximo de 96 puntos, sus niveles serían:

- Malo: de 1 a 24.
- Regular: de 25 a 48.
- Bueno: de 49 a 72.
- Muy bueno: de 73 a 96.

El instrumento que permitirá medir el Desempeño del profesional de enfermería fue elaborado por Emma Dámaso y modificado por Marley Sangama, consta de 24 ítems, cada pregunta se evaluará mediante una escala de Likert, con los valores:

- Nunca: 1 pto.
- Algunas veces: 2 ptos.
- Siempre: 3 ptos.
- Muy frecuentemente: 4 ptos.

Pudiendo variar el puntaje entre un mínimo de 24 y un máximo de 96, sus niveles serían:

Malo: de 1 a 24.

Regular: de 25 a 48.

Bueno: de 49 a 72.

Muy bueno: de 73 a 96.

3.7.4. Validación

Para ambos instrumentos se obtuvo un promedio superior a 0.80, demostrando así que son válidos.

3.7.5. Confiabilidad

En ambos casos se usó el Alfa de Cronbach, en primer lugar, se obtuvo como resultado 0.871, en tanto que, en segundo lugar, se obtuvo un valor de 0.930, es decir, ambos instrumentos resultaron confiables.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

3.8.1. Plan de procesamiento

Para lograr los objetivos de investigación, se solicitará permiso al director del Hospital Belén de Lambayeque a quien se le explicará la finalidad del estudio. De igual modo, se les dará una explicación a los profesionales de enfermería sobre los objetivos del estudio, de aceptar voluntariamente participar en la investigación se les hará firmar el consentimiento correspondiente, dándoles los instrumentos de forma personalizada, garantizando que los datos se traten con confidencialidad estricta, cumpliendo con las normativas éticas de investigación.

3.9. Análisis de datos

Primero, se aplicará la Estadística descriptiva con el fin de analizar y estructurar los datos recopilados en los instrumentos, en un análisis inicial, se empleará el software Excel, para después ser analizada en el software estadístico SPSS, donde se generarán cuadros de frecuencias y tablas de interés de acuerdo a los objetivos planteados. Posteriormente, se aplicará la Estadística inferencial para evaluar el supuesto de normalidad, cuyos resultados ayudarán a decidir si se usará el coeficiente de Pearson, utilizado para pruebas paramétricas, o el coeficiente de Spearman, adecuado en pruebas que no son paramétricas, con el fin de identificar la correlación entre las variables en estudio.

3. Aspectos éticos

Según la Asociación Médica Mundial (42), los criterios éticos considerados son los siguientes:

Autonomía: Se informó a los profesionales de enfermería sobre el trabajo a desarrollar, solicitándoles su participación voluntaria para que sean la aplicados los instrumentos.

No maleficencia: Con los datos a recolectar se podrá identificar las deficiencias en el clima organizacional, que afectan el desempeño de los enfermeros (as) del hospital en mención.

Justicia: La selección de los colaboradores para la investigación, se dio aleatoriamente, sin la participación de grupos vulnerables y respetando los derechos de cada participante del estudio.

Beneficencia: Con los resultados de este estudio, se brindó información para afianzar conocimientos y mejorar el clima organizacional del hospital y en el desempeño del profesional de enfermería.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

Actividad	AÑO: 2025 - 2026					
	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril
Búsqueda de la realidad problemática	x					
Identificación de las fuentes bibliográficas	x					
Situación problemática y marco teórico	x					
Importancia y justificación de la investigación		x				
PLanteamiento de problema y objetivos		x				
Enfoque y diseño de investigación		x				
Población, muestra y muestreo			x			
Técnica e instrumento de recolección de datos			x			
Aspectos bioéticos			x			
Métodos de análisis de información			x			
Aspectos administrativos del estudio				x		
Elaboración de los anexos				x		
Aprobación del proyecto				x	x	
Sustentación del proyecto						x

4.2. Presupuesto

RECURSOS	UNIDAD MEDIDA	CANTIDAD	COSTO POR UNIDAD	COSTO TOTAL (soles)
1. HUMANOS				
Investigadora	Remuneración	1	S/. 800.00	800.00
Estadístico	Remuneración	1	S/. 500.00	500.00
Sub Total				1300.00
2. MATERIALES				
Folder	Unidad	10	0.50	5.00
Papel Bond	Millar	1	30.00	30.00
Tinta negra para impresora	Unidad	1	70.00	70.00
Tinta color para impresora	Unidad	1	70.00	70.00
Lápiz	Unidad	10	1.00	10.00
Tablero	Unidad	3	5.00	15.00
USB	Unidad	1	40.00	40.00
Sub total				240.00
2. FINANCIEROS				
Movilidad local	Unidad	30	7.00	210.00
Copias	Unidad	100	0.10	10.00
Imprevistos			50.00	50.00
Sub Total				270.00

REFERENCIAS

1. Correa E, Samudio M. Perception of the nursing staff of the organizational climate in the Prof. Dr. Manuel Gianni Trauma Hospital in 2022. Revista científica en ciencias sociales. [Internet]. 2023; 5(1), 9-23 [consultado el 19 de setiembre de 2025]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/7497/749778813002/749778813002.pdf>
2. Pilligua C. The work environment as a key factor in the productive performance of companies. Hardepex Cía. Ltd. [Internet]. 2022; 15(28). [consultado el 09 de febrero de 2025]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/>
3. Guerra F, Lama R, Guerra M, Elera R. Organizational climate among healthcare personnel and satisfaction of users assisted by the Mobile Emergency Care Service (SAMU) in the context of COVID-19, Piura, 2021. Horiz. Med. [Internet]. 2023; 23(1) [consultado el 15 de setiembre de 2025]. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727-558X2023000100004&script=sci_arttext&tlng=pt
4. Tirado M, Cudris L, Redondo M, Jiménez L. Emotional intelligence, organizational climate and occupational stress in professionals who provide services in early childhood. Clío América. [Internet]. 2021; 14(27), 441-453. [consultado el 09 de febrero de 2025]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7679473>
5. Arévalo J, Quiroz S, Delgado J. Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de un Hospital II-E de San Martín. Rev Multidiscip Cienc Lat. [Internet]. 2021; 5(5). [consultado el 15 de setiembre de 2025]. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/943>

6. Del Rio J, Munares A, Montalvo H. Clima organizacional en trabajadores de un hospital general de Ica. Revista médica Panacea [Internet]. 2023; 3(1). [consultado el 15 de setiembre de 2025] Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-982900>
7. Romero Y. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal tecnólogo médico en coyuntura del covid-19 en un Hospital de la Red Lambayeque, EsSalud. [Internet]. 2022. [consultado el 15 de setiembre de 2025]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83915/Romero_YYY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
8. Córdor B, Remache M. La evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa. Revista Cátedra. [Internet]. 2019; 2(1), 116-131. [consultado el 15 de setiembre de 2025]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9101143>
9. De La Cruz L. Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en una institución de salud, Chimbote, 2023. [Internet]. 2023. [consultado el 15 de setiembre del 2025]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/133198/DeLaCruz_NL-B-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
10. Martínez M, Vargas M, Falcón G, Santos D. Cuidado quirúrgico de enfermería de sala de operaciones: una revisión integrativa. Texto Contexto Enferm [Internet]. 2023; 3(2), 202-204. [consultado el 10 de febrero de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/1980-265X-TCE-2022-0292es>
11. Alvarado J, Fernández R. Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital público, Trujillo 2023. [Internet]. 2023. [consultado el 15 de setiembre de 2025].

12. Smith J, García A, López P. The influence of organizational climate on Nursing performance and job satisfaction: a cross-sectional study. *BMC Health Serv Res.* 2024; 24:12003.
13. Rodríguez M, Chen L, Ortiz H. Organizational support, burnout and job satisfaction in nursing professionals. *J Nurs Manag.* 2024; PMID: 38313086.
14. Martínez R, Pérez S. Estrategias de gestión organizacional para mejorar el clima laboral en servicios de salud del Perú. *Repositorio Univ. Wiener;* 2024.
15. Khadivi A, Gavvani A, Khalili M, Sahebi L, Abouhamzeh K. Is there a relationship between organizational climate and nurse's performance, exploring the impact with staff's satisfaction as the mediator. *International journal of healthcare management.* [Internet]. 2022. 14 (2). [consultado el 08 marzo de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.1080/20479700.2019.1656859>
16. Poutreimour S, Yaghmaei S, Babamohamadi H. The relationship between mental workload and job performance among Iranian nurses providing care to COVID-19 patients: A cross-sectional study. *Journal Nursing Management.* [Internet]. 2023 [consultado el 8 marzo de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/jonm.13305>
17. Ryusuke O, Mahyuni L. Determinant of nurse performance in the era of the COVID19 Pandemic in Bali. *Matrix Jurnal Manajemen.* [Internet]. 2023. [consultado el 10 marzo de 2025]. Disponible en: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/jmbk/article/view/67185/40020>
18. Vega R, Podestá L. Percepción del clima organizacional y cultura de seguridad en el servicio de cirugía de un hospital de emergencias nivel III-1. *Rev. Fac. Med. Hum.* [Internet]. 2024; 24 (2). [consultado el 10 marzo de 2025]. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312024001200125

19. Guillén M. Clima organizacional en el desempeño laboral de enfermeras de un hospital nivel II-2 MINSA de Abancay, 2022. [Internet]. 2022. [consultado el 13 marzo de 2025]. Disponible en: https://lareferencia.info/vufind/Record/PE_ef83bba6b4ff62a1276cddfb54b5ac13
20. Reyes G. Clima organizacional y desempeño laboral de las enfermeras del Hospital de Alta Complejidad, La Libertad: 2021. [Internet]. 2021 [consultado el 26 agosto de 2025]. <https://dspace.unitru.edu.pe/items/97574272-3023-4a8c-a4fa-200737f670e4>
21. Chiavenato I. Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. [Internet]. 2021. Mc Graw Hill. 2021. [consultado el 04 marzo de 2025]. Disponible en: <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1145>
22. Caraveo M. Concepto y dimensiones del clima organizacional. Hitos de Ciencias Económico Administrativas. [Internet]. 2022; 10(27), 83-88. [consultado el 14 marzo de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.19136/hitos.a10n27.4402>
23. Organización Panamericana de la Salud (OPS). Teoría y técnicas de desarrollo organizacional. [Internet]. 2021. [consultado el 16 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/10060>
24. Goncalvez A. Dimensiones del clima organizacional. Editorial Springer. [Internet]. Ed. 12 (4). España. 2021. [consultado el 04 marzo de 2025]. Disponible en: <http://bit.ly/1apss11>
25. Consejo Internacional de Enfermeras (CIE). Competencias internacionales para la enfermera generalista: Especificación para un proyecto. Documento inédito, Ginebra. 2022. [Internet]. [consultado el 04 marzo de 2025]. Disponible en: <http://www.enfermeriacantabria.com > docs>.
26. Díaz D, Díaz F, García R, Zambrano N. Desempeño del personal de enfermería durante la administración de tratamiento. Revista Venezolana de Enfermería y

- Ciencias de la Salud. [Internet]. 2021; 16 (1), 29-34. [consultado el 04 marzo de 2025].
Disponible en: <https://doi.org/10.5281/zenodo.7579193>
27. Rosales F. Características individuales. Revista Calameo. [Internet]. 2021; 4(7).
[consultado el 16 setiembre de 2021]. Disponible en:
<https://es.calameo.com/books/005826182d14bf77661ff#:~:text=caracteristica 72s%20individuales%20personalidad%20Es%20un,id%C3%B3nea%20para%20una%20funci%C3%B3n%20determinada>.
28. Rayle M, Maerriner T. Modelos y teorías en enfermería. Sétima ed. Barcelona-España: Elsevier-Mosby. 2020; 18(2), 89-92. [consultado el 15 marzo de 2025]. Disponible en:
<https://books.google.com.pe/books?id=FLEszO8XGTUC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
29. Johnson D. The Behavioral System model for Nursing. In: Riehl JP, Roy C, editors. Conceptual Models for Nursing Practice. 3rd ed. Norwalk: Appleton & Lange; 1989. p. 207–16. [consultado el 04 marzo de 2025]. Disponible en:
https://nurseslabs.com/dorothy-e-johnsons-behavioral-system-model/#google_vignette
30. Finol M, Vera J. Paradigmas, enfoques y métodos de investigación: análisis teórico. Revista Mundo Recursivo. [Internet]. 2020; 3(1), 1-24. [consultado el 10 setiembre de 2025]. Disponible en:
<https://www.atlantic.edu.ec/ojs/index.php/mundor/article/view/38>
31. Cortez J. El marco teórico referencial y los enfoques de investigación. Apthapi. [Internet]. 2018; 4(1), 1036–1062. [consultado el 10 setiembre de 2025]. Disponible en: <https://apthapi.umsa.bo/index.php/ATP/article/view/213>

32. Blanco L, Acosta S. La argumentación en los trabajos de investigación: un aporte científico al discurso académico. *Delectus*. [Internet]. 2023; 6 (1), 29-38. [consultado el 10 setiembre de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.36996/delectus.v6i1.205>
33. Tamayo M. *El proceso de investigación científica*. Limusa. 2018.
34. Hernández R, Fernández C. y Baptista P. *Metodología de la Investigación*. Mc Graw-Hill: México. 2014.
35. Arias F. *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. 7ma. Edición. Episteme. 2016
36. Hernández R, Mendoza C. *Metodología de la Investigación Científica*, Mc Graw Hill Interamericana Editores. 2018.
37. Maldonado J. *Metodologías de la investigación social. Paradigmas cuantitativo, sociocrítico, cualitativo, complementario*. Ediciones de la U. 2018.
38. Bernal C. *Metodología de la Investigación*. [Internet]. México, D.F., Pearson educación. 2020. [consultado el 14 de setiembre de 2025]. Disponible en: https://www.academia.edu/44228601/Metodologia_De_La_Investigaci%C3%B3n_Bernal_4ta_edicion
39. Ocegueda C. *Metodología de la investigación*. 2da ed. México: Albox editores. 2004.
40. Rios R. *Metodología para la investigación y redacción*. 1a edición. Ed. Málaga: Servicios Académicos intercontinentales S.L. 2017
41. Mora L. *Los principios éticos y bioéticos aplicados a la calidad de la atención en enfermería*. [Internet]; 2015 [cited 2023 Mayo 11. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/oft/v28n2/oft09215.pdf>.
42. Asociación Médica Mundial. (2022). *Declaración de Helsinki de la AMM – Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos*. www.wma.net

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un hospital nacional de Lambayeque 2026?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico.</p>	<p>Hipótesis nula:</p> <p>No existe relación entre el clima organizacional y el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un hospital nacional de Lambayeque 2026.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Clima organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estructura - Recompensa - Cooperación - Identidad 	<p>Método de investigación:</p> <p>Hipotético deductivo</p> <p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación:</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación de la dimensión identidad del clima organizacional y el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación de la dimensión identidad del clima organizacional y el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico.</p> <p>Determinar la relación de la dimensión cooperación del</p>	<p>Hipótesis alternativa:</p> <p>Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un hospital nacional de Lambayeque 20256</p>	<p>Variable 2:</p> <p>Desempeño del profesional de enfermería</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Calidad del trabajo - Responsabilidad 	<p>Diseño de investigación:</p> <p>Aplicada</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>No experimental</p> <p>Corte:</p>

<p>¿Cuál es la relación de la dimensión cooperación del clima organizacional y desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico?</p>	<p>clima organizacional y desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico. Determinar la relación de la dimensión estructura del clima organizacional y el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico.</p>		<p>- Trabajo en equipo - Compromiso institucional.</p>	<p>Transversal Alcance: Correlacional</p>
<p>¿Cuál es la relación de la dimensión estructura del clima organizacional y el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico?</p>	<p>Determinar la relación de la dimensión recompensa del clima organizacional y desempeño del profesional de enfermería en Centro Quirúrgico.</p>			<p>Población: 70 enfermeras que laboran en un centro quirúrgico de un hospital nacional de Lambayeque 2026</p>
<p>¿Cuál es la relación de la dimensión recompensa del clima organizacional y el desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico?</p>	<p>Determinar la relación de la dimensión recompensa del clima organizacional y desempeño del profesional de enfermería en Centro Quirúrgico.</p>			<p>Muestra: 70 enfermeras que laboran en un centro quirúrgico de un hospital nacional de Lambayeque 2026</p>

Anexo 2. Cuestionario sobre Clima organizacional

Autora: Espinoza Carbajal, Carmen Rosa

Modificado por: Sangama Isuiza, Marley Marini

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y responda de acuerdo a su criterio marcando con una x en el casillero. Muy frecuentemente (4), frecuentemente (3), algunas veces (2) nunca (1). Le agradecemos infinitamente por su importante apoyo.

Datos generales:

Sexo

Masculino () Femenino ()

Edad:

Estado civil:

Tiempo de servicio:

Tipo de contrato:

N°	Ítems	Escala de medición			
		1	2	3	4
Dimensión: Identidad					
1	Me siento orgullosa de pertenecer a la institución.				
2	Realizo mi trabajo como un desafío para mi realización.				
3	El trabajo que realizo es significativo para la institución.				
4	Mi trabajo contribuye al desarrollo de la institución.				
5	Trabajo con entusiasmo y compromiso.				
6	Me siento bien trabajando con mis colegas.				
Dimensión: Cooperación					
7	Existe apoyo entre los servicios en momento de necesidad.				
8	Puedo contar con mis compañeros de trabajo.				
9	Puedo expresar mis opiniones y sentimientos.				
10	Mis colegas de otros servicios me proporcionar información				
11	La institución ayuda a resolver problemas sin responsabilizar a terceros.				

12	Existe reciprocidad de responsabilidades.				
Dimensión: Estructura					
13	El trabajo en la institución está organizado y bien asignado.				
14	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.				
15	Las normas y reglas institucionales facilitan el trabajo.				
16	El criterio para asignar tareas en la institución es la capacidad personal.				
17	La institución tiene claro quien decide las cosas.				
18	El trabajo se desarrolla de forma planificada.				
Dimensión: Recompensa					
19	Mi trabajo es valorado por los directivos.				
20	Los premios y reconocimiento son distribuidos de forma justa y equitativa.				
21	Existen incentivos laborales.				
22	Los compañeros de trabajo respetan las opiniones o sugerencias.				
23	Recibo reconocimiento cuando participo de las actividades programadas por la institución.				
24	Se realizan capacitaciones como parte de actualizaciones.				

Valor de los ítems de la encuesta

Nunca	1
Algunas veces	2
Frecuentemente	3
Muy frecuentemente	4

Cuestionario sobre desempeño laboral

Autora: Dámaso Bazán, Emma Janet

Modificado por: Sangama Isuiza, Marley Marini

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y responda de acuerdo a su criterio marcando con una x en el casillero. Muy frecuentemente (4), siempre (3), algunas veces (2) nunca (1). Le agradecemos infinitamente por su importante apoyo.

N°	Ítems	Escala de medición			
		1	2	3	4
Dimensión: Calidad de trabajo					
1	El trabajo es metódico y ordenado.				
2	Deseo una mejora constante.				
3	Proporciona nuevas ideas para mejorar el trabajo.				
4	Deseo de una mejora constante, demuestra exactitud.				
5	Hay eficiencia y eficacia para las actividades que se realiza.				
6	Sobrepaso los requisitos para brindar un mejor servicio en mi trabajo.				
Dimensión: Responsabilidad					
7	Reacciona eficientemente frente a situación conflictivas.				
8	Demuestra respeto a sus superiores y compañeros de trabajo.				
9	Demuestra autonomía.				
10	Es eficaz al brindar solución a problemas.				
11	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas.				
12	Termina a tiempo los informes solicitados por el jefe inmediato.				
Dimensión: Trabajo en equipo					
13	Existe un clima laboral positivo.				
14	Responde de forma clara y oportuna las dudas del equipo de trabajo.				
15	Colabora con otros compañeros de trabajo de manera armoniosa.				
16	Se valora y respeta la opinión de los demás.				

17	Informa y consulta al jefe inmediato de cambios que afecten a la institución.				
18	La comunicación es constante y fluida.				
Dimensión: Compromiso institucional					
19	Se cumple con las metas asignadas.				
20	Se cumple con los objetivos organizacionales.				
21	Se siente compromiso con la institución.				
22	Por iniciativa propia participo activamente en el servicio que requieren apoyo.				
23	Se preocupa por la imagen del hospital.				
24	Participo de las actividades realizadas por la institución.				

Valor de los ítems de la encuesta

Nunca	1
Algunas veces	2
Frecuentemente	3
Muy frecuentemente	4

Anexo 3. Consentimiento informado

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigador: Carmen Marisol Rios Requejo

Título: Clima organizacional y desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un hospital nacional de Lambayeque 2026.

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio desarrollado de investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener. El propósito de este estudio será determinar el clima organizacional y desempeño del profesional de enfermería en centro quirúrgico de un hospital nacional de Lambayeque 2026. Su ejecución ayudará a mejorar la atención en salud en esta área.

Procedimientos

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

- Se brinda información sobre este
- Se solicitará el consentimiento informado
- Se le solicitará respuesta las preguntas del cuestionario

La entrevista/encuesta puede demorar unos 20 minutos y (*según corresponda, añadir a detalle*). Los resultados se le entregarán a usted en forma individual o se almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos

Su participación en el estudio no implica riesgo alguno para usted.

Beneficios

Usted se beneficiará conociendo los resultados del estudio, así mismo de haber aspectos positivos estos irán directamente en su beneficio

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Tampoco recibirá ningún incentivo económico a cambio de su participación.

Confidencialidad

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

Derechos del paciente

Si usted se siente incómodo durante el estudio, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con Carmen Marisol Rios Requejo (indicar número de celular: 952441546) o al comité que validó el presente estudio.

CONSENTIMIENTO

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

Participante

Nombres:

DNI:

Investigador

Nombres:

DNI:




15% 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

- 12%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 13%  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

- 12% Fuentes de Internet
- 2% Publicaciones
- 13% 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	Internet		
	repositorio.uwiener.edu.pe		3%
2	Trabajos entregados		
	uwiener on 2024-03-12		2%
3	Trabajos entregados		
	Universidad Wiener on 2025-02-12		2%
4	Trabajos entregados		
	Universidad Wiener on 2025-02-09		1%
5	Trabajos entregados		
	Universidad Cesar Vallejo on 2025-12-22		1%
6	Trabajos entregados		
	Universidad Nacional Autonoma de Chota on 2026-04-22		<1%
7	Trabajos entregados		
	UNIBA on 2025-05-27		<1%
8	Internet		
	apirepositorio.unh.edu.pe		<1%
9	Trabajos entregados		
	Universidad Wiener on 2026-04-28		<1%
10	Trabajos entregados		
	Universidad Wiener on 2025-08-08		<1%
11	Trabajos entregados		
	Universidad Internacional de la Rioja on 2026-02-05		<1%