Universidad Norbert Wiener

DIRECCIÓN DE POSGRADO Y SEGUNDAS ESPECIALIDADES
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD Y ENFERMERÍA

Tesis

Clima organizacional y desempeño laboral de enfermeros en centro quirúrgico del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen 2026

Para optar el Título de

Especialista en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería

Presentado por:

Autora: Ochatoma Paravicino, María Elena

Código ORCID: https://orcid.org/0000-0002-6716-2296

Asesora: Dra. Chavez Ramirez, Edith Delia

Código ORCID: https://orcid.org/0000-0002-3483-0825

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, Maria Elena Ochatoma Paravicino, egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Programa Académica de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería,** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro la tesis "Clima Organizacional y Desempeño Laboral de enfermeros en Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen 2026" Asesorado por el docente: Dra Edith Delia Chavez Ramirez, DNI 10752807, ORCID: https://orcid.org/0000-0002-3483-0825 tiene un índice de similitud de (19%) (Diecinueve)% con fecha de reporte 20 de agosto de 2026, con código OID: 14912:615905513 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
Maria Elena Ochatoma Paravicino
DNI: 28251474



……
Nombres y apellidos del Asesor
Dra Edith Delia Chavez Ramirez,
DNI: 10752807

Lima, 21 de Agosto de 2026

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE ENFERMEROS EN CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL NACIONAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN 2026”

Aprobación de jurado

DRA. GRISI BERNARDO SANTIAGO

Presidente del Jurado

MG. SOFIA DEL CARPIO FLOREZ

Secretario del Jurado

MG. RUBY INES BARREDA PAREDES

Vocal del Jurado

DEDICATORIA

Dedico este trabajo, en primer lugar, a Dios, quien con su grandeza, amor y infinita misericordia ilumina mi camino, fortalece mi espíritu y guía cada uno de mis pasos.

A mi familia, por su apoyo incondicional, comprensión y aliento permanente, que han sido fundamentales en este proceso de formación personal y profesional.

Y a la memoria de mis padres, por su ejemplo de vida, sus valiosas enseñanzas y los sacrificios que hicieron para forjar mi formación personal y profesional. Su amor, esfuerzo y legado permanecen como inspiración permanente en cada uno de mis logros. Con profunda gratitud y eterno reconocimiento, les dedico este trabajo.

AGRADECIMIENTOS:

Expreso mi profundo agradecimiento a mi familia, por su comprensión, apoyo constante y aliento permanente a lo largo de este proceso académico. Asimismo, manifiesto mi reconocimiento a mis docentes, por su orientación, enseñanzas y valiosos aportes, los cuales contribuyeron significativamente a mi formación profesional y al desarrollo de la presente investigación.

De igual manera, agradezco a mis compañeras de estudios, por el compañerismo, la motivación compartida y el apoyo brindado durante esta etapa de esfuerzo y superación.

ÍNDICE

TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA 3

AGRADECIMIENTOS: 4

ÍNDICE 5

INDICE DE TABLAS 6

Resumen 7

Abstract 8

I.- INTRODUCCIÓN 9

II.- METODOLOGÍA 12

III.- RESULTADOS: 15

IV.- DISCUSIÓN 18

V.- CONCLUSIONES 20

VI.- REFERENCIAS 22

VII.- ANEXOS 25

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Clima organizacional y desempeño laboral según sus niveles en enfermeros 15

Tabla 2 Dimensiones del clima organizacional y desempeño laboral 15

Tabla 3 Prueba de normalidad 16

Tabla 4 Contrastación de la hipótesis general entre clima organizacional sus dimensiones y desempeño laboral 17

Clima organizacional y desempeño laboral de enfermeros en Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen 2026

Organizational Climate and Job Performance among Nurses in the Surgical Center of Guillermo Almenara Irigoyen National Hospital, 2026

María Elena Ochatoma Paravicino Estudiante de la Segunda Especialidad en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería, Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Privada Norbert Wiener, Lima, Perú.

Maria Elena Ochatoma Paravicino, Student in the Second Specialty Program in Health Services and Nursing Management, Faculty of Health Sciences, Norbert Wiener Private University, Lima, Peru.

Resumen

El clima organizacional constituye un factor relevante en los servicios hospitalarios, especialmente en áreas críticas como el centro quirúrgico, donde el personal de enfermería realiza funciones que exigen coordinación, precisión técnica y respuesta oportuna. La finalidad del estudio fue analizar la asociación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los enfermeros pertenecientes al Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, 2026. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de carácter aplicado, con un diseño no experimental, descriptivo-correlacional y transversal. Asimismo, la población se encontró integrada por 136 enfermeros y la muestra por 101 participantes, elegidos a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia. Para obtener la información se emplearon dos instrumentos tipo cuestionario estructurados: un instrumento sobre clima organizacional, compuesto por 27 ítems distribuidos en tres dimensiones, y el instrumento de desempeño laboral, conformado por 31 ítems distribuidos en cuatro componentes. Los dos instrumentos fueron revisados y validados mediante criterio de tres especialistas, mostrando niveles adecuados de confiabilidad en la prueba piloto: clima organizacional ($\alpha = 0,881$) y desempeño laboral ($\alpha = 0,990$). Los datos fueron procesados en SPSS versión 27, aplicándose estadística descriptiva, prueba de normalidad de Kolmogorov-

Smirnov y el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Los resultados descriptivos evidenciaron que el 68,3% de los enfermeros percibió el clima organizacional "por mejorar", mientras que el 61,4% presentó un desempeño laboral "excelente". Asimismo, los resultados inferenciales mostraron una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral (rho = 0,397; p = 0,000). En consecuencia, se concluye que existe asociación estadísticamente significativa entre ambas variables, lo que indica que una mejor percepción del clima organizacional se relaciona con niveles más favorables de desempeño laboral en los enfermeros evaluados.

Palabras clave: Clima organizacional; Desempeño laboral; Enfermería; Centros quirúrgicos; Hospitales; Salud laboral; Salud y bienestar**.**

Abstract

Organizational climate is a relevant factor in hospital services, particularly in critical areas such as the surgical center, where nursing staff perform functions that require coordination, technical precision, and timely response. The aim of this study was to analyze the association between organizational climate and job performance among nurses working in the Surgical Center of Guillermo Almenara Irigoyen National Hospital in 2026. This applied research followed a quantitative approach and employed a non-experimental, descriptive-correlational, cross-sectional design. The study population comprised 136 nurses, and the sample included 101 participants selected through non-probabilistic convenience sampling. Data were collected using two structured questionnaires: an organizational climate instrument consisting of 27 items across three dimensions, and a job performance instrument composed of 31 items across four components. Both instruments were reviewed and validated by three experts and demonstrated adequate reliability in the pilot test: organizational climate ($\alpha = 0.881$) and job performance ($\alpha = 0.990$). Data were processed using SPSS version 27, applying descriptive statistics, the Kolmogorov-Smirnov normality test, and Spearman's rho correlation coefficient. Descriptive findings showed that 68.3% of nurses perceived the organizational climate as in need of improvement, whereas 61.4% exhibited excellent job performance. Inferential analysis revealed a positive and statistically significant association between organizational climate and job performance (rho = 0.397; p

= 0.000). It is therefore concluded that a more favorable perception of the organizational climate is associated with better levels of job performance among the nurses evaluated.

Keywords: Organizational climate; Job performance; Nursing; Surgical centers; Hospitals; Occupational health; Health and well-being.

I.- INTRODUCCIÓN

El clima organizacional representa un elemento clave que influye en el rendimiento laboral del personal del área de salud, especialmente en servicios hospitalarios complejos como los centros quirúrgicos, donde el trabajo exige coordinación permanente, toma de decisiones oportunas e interacción continua entre el equipo de salud. En estos espacios, las condiciones del entorno laboral influyen directamente en la motivación, el compromiso y la eficiencia del personal asistencial. Diversos estudios evidencian que cuando el ambiente organizacional es favorable, el personal presenta mayor satisfacción laboral, mejor desempeño y compromiso institucional (1).

A nivel internacional, se ha reportado que hasta el 78.8 % de la satisfacción laboral del personal sanitario puede explicarse por la calidad del clima organizacional, lo que demuestra la relación entre el entorno institucional y el rendimiento profesional (2). Asimismo, se ha señalado que entornos laborales con liderazgo participativo, comunicación efectiva y reconocimiento profesional favorecen el trabajo en equipo. En contraste, ambientes organizacionales inadecuados generan estrés laboral y disminución en la calidad de la atención (3).

En la región de las Américas, organismos internacionales indican que aproximadamente el 50 % de la población forma parte de la fuerza laboral activa, cuya productividad depende de condiciones laborales adecuadas (4). En concordancia, un estudio en Colombia evidenció que el 80 % de los trabajadores sanitarios relaciona un ambiente de trabajo positivo con una mejor ejecución laboral, resaltando la importancia de las relaciones interpersonales (5).

En el contexto peruano, investigaciones hospitalarias evidencian deficiencias en el clima organizacional que afectan el desempeño del personal de enfermería. Algunos estudios reportan que el 53 % del personal percibe un clima organizacional poco favorable, mientras que el 38 % considera que la gestión institucional es regular (6).

En el Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, particularmente en el centro quirúrgico, se evidencian condiciones como sobrecarga laboral, limitaciones en la comunicación y escaso reconocimiento profesional, lo cual podría influir en el desempeño del personal de enfermería. Ante ello, resulta necesario analizar la relación entre el ambiente organizacional y el rendimiento laboral dentro de este escenario específico.

En ese sentido, esta investigación busca establecer la asociación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, 2026.

Respecto a los antecedentes nacionales, la evidencia reciente muestra que el clima organizacional mantiene una vinculación importante con distintos resultados del trabajo asistencial en salud. Soto (7), en el año 2022, desarrolló en Huánuco, Perú, un estudio cuantitativo correlacional en 53 profesionales de salud, cuya finalidad fue analizar la asociación entre el clima organizacional y la calidad de la atención. Sus resultados evidenciaron promedios equivalentes a 3,43 y 3,44, respectivamente, encontrándose una relación significativa entre ambas variables ($p \leq 0,000$). En esa misma línea, Guillén (8), en 2022, realizó una investigación en un hospital II-2 del MINSA en Abancay, Perú, donde examinó la asociación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de 107 enfermeras mediante un enfoque cuantitativo correlacional. Sus hallazgos indicaron que el 50,5% percibió un ambiente organizacional bueno y un 64,5% presentó un buen desempeño laboral, demostrándose una asociación significativa entre las dos variables ($p = 0,01$). De igual manera, León (9), en 2023, llevó a cabo un estudio en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, en Lima, Perú, con 69 trabajadores del centro quirúrgico, encontrando una asociación positiva y significativa entre clima organizacional y desempeño laboral (Rho = 0,498; $p = 0,000$).

Respecto a los antecedentes internacionales, Bolaños (10), en 2025, realizó una investigación en el Hospital de Especialidades La Raza, en México, orientada a examinar el efecto del clima organizacional sobre el rendimiento del personal de enfermería mediante encuestas aplicadas a 50 profesionales. Los resultados evidenciaron deficiencias en capacitación, recursos y organización del trabajo, reflejando un clima organizacional

desfavorable que afecta el desempeño laboral. De manera complementaria, Song et al. (11), en 2024, desarrollaron en China un estudio cuantitativo transversal en 1136 enfermeras, donde analizaron la relación entre justicia organizacional, clima organizacional y desempeño laboral. Los hallazgos mostraron una asociación positiva y estadísticamente significativa entre justicia organizacional y rendimiento laboral (r = 0,477; p menor que 0,01), mediada por el clima organizacional. Del mismo modo, Loza et al. (12), en 2021, realizaron en el Hospital de Huambaló, Ecuador, un estudio cuantitativo correlacional con 30 colaboradores para evaluar cómo el clima organizacional influye en el desempeño laboral, concluyendo que un mejor clima organizacional favorece el desempeño del personal.

Desde los fundamentos teóricos, el clima organizacional comprende el grupo de percepciones que poseen los trabajadores acerca de las condiciones de su ambiente de trabajo, las cuales repercuten en su conducta, motivación y rendimiento dentro de la organización (13). Estas percepciones se vinculan con factores como el liderazgo, la comunicación, las relaciones interpersonales y la estructura institucional. Dentro del sector salud, el ambiente organizacional adquiere especial importancia porque influye en el nivel de satisfacción laboral, el compromiso del recurso humano y la calidad del cuidado ofrecido a los pacientes (14). Desde el enfoque teórico, el planteamiento sobre clima organizacional propuesto por Rensis Likert sostiene que el ambiente laboral está condicionado por el estilo de liderazgo y por el modo en que se conducen las relaciones internas de la institución. Este autor plantea cuatro modelos de gestión: autoritario-explotador, autoritario-benevolente, consultivo y participativo; siendo los sistemas consultivo y participativo los que favorecen la comunicación, la confianza y la participación del personal, generando un clima organizacional positivo (15).

Por otro lado, el rendimiento laboral puede entenderse como el grado de efectividad con el que el personal ejecuta las actividades propias de una institución. En el caso del personal de enfermería, este desempeño implica la aplicación de conocimientos técnicos, habilidades profesionales, toma de decisiones y trabajo en equipo para brindar una atención segura y de calidad a los pacientes (16). Entre las teorías que explican esta variable destaca el enfoque de necesidades jerarquizadas planteado por Maslow, el cual sostiene que los individuos están motivados por la satisfacción progresiva de necesidades fisiológicas, seguridad, afiliación,

reconocimiento y autorrealización; por ello, cuando estas necesidades se satisfacen en el entorno laboral, los trabajadores tienden a mostrar mayor compromiso y rendimiento (17). Asimismo, la teoría de la expectativa de Vroom plantea que la motivación depende de la creencia de que el esfuerzo conducirá a un buen desempeño y que este será recompensado. En el ámbito de la enfermería, el reconocimiento profesional y las condiciones laborales adecuadas fortalecen la motivación y favorecen un mejor desempeño laboral (18).

II.- METODOLOGÍA

La investigación del presente estudio fue **aplicada,** debido a que buscó generar evidencia útil para comprender la asociación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral del personal de enfermería, con el propósito de aportar información orientada a la mejora de las condiciones de trabajo en el ámbito hospitalario.

En cuanto al planteamiento metodológico, la investigación se desarrolló bajo una perspectiva **cuantitativa** y siguió un razonamiento **hipotético-deductivo**. Asimismo, presentó un diseño no experimental, de alcance **descriptivo-correlacional y temporalidad transversal**, debido a que las variables se analizaron en su ambiente habitual, sin ser manipuladas por parte de la investigadora, y la información fue recopilada en un solo momento.

Respecto a **la población** considerada y **la muestra** seleccionada, la población estuvo conformada por 136 enfermeros que laboran en el área de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen. El grupo muestral quedó integrado por 101 enfermeros, elegidos a través de un procedimiento no probabilístico por conveniencia. Se incluyeron enfermeros que laboran en el centro quirúrgico, con una permanencia mínima de seis meses consecutivos en el servicio y que aceptaron participar voluntariamente mediante consentimiento informado. Se excluyeron aquellos profesionales con funciones exclusivamente administrativas y quienes no completaron adecuadamente el instrumento.

En relación con las **variables** analizadas, se consideraron dos variables principales: clima organizacional y desempeño laboral. El clima organizacional fue analizado a partir de tres dimensiones: potencial humano, diseño organizacional y cultura organizacional. Por su parte, el desempeño laboral fue evaluado mediante cuatro componentes: calidad del trabajo, responsabilidad, trabajo colaborativo y compromiso con la institución.

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Variables	Conceptualización de la variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Tipo de escala	Rangos de valoracion
Clima Organizacional	Lectura colectiva del ambiente laboral y de las condiciones que modelan el comportamiento y el rendimiento del personal. (61)	Corresponde a la percepción compartida del enfermero acerca del ambiente de trabajo en un hospital de Lima, evaluada con una escala Likert El cual será evaluado mediante un instrumento que permita valorar sus dimensiones Desarrollo del personal, organización del trabajo, Valores y normas compartidas. (62)	Potencial Humano Diseño Organizacional Cultura Organizacional	-Innovación - Conducción del equipo - bienestar -reconocimiento - configuración estructural -Participación - Capacidad decisional - Coordinación comunicacional - Retribución - Sentido de pertenencia -Trato amable - Fricción interprofesional -Empatía	ordinal	Saludable: 80—108 Por mejorar: 52-79 No saludable: 27-51
Desempeño Laboral	Es el nivel de cumplimiento de las funciones y responsabilidades asignadas a un trabajador dentro de su puesto (63)	Define el cumplimiento funcional del enfermero en un hospital de Lima; su medición se realizará con un cuestionario en escala tipo Likert será evaluado mediante un instrumento que permita valorar sus dimensiones Calidad del trabajo, Responsabilidad, Trabajo en equipo, Compromiso institucional. Valoración de los ítems -Nunca= (1) -Casi Nunca= (2) -Algunas veces= (3) -Casi siempre= (4) -Siempre= (5) (64)	Calidad del trabajo	- Desempeño ordenado - Cumple objetivos iniciativa - Innovación - Trabajo metódico - Anticipación	Escala de Likert	Deficiente= 31– 62 Regular = 63– 93 Bueno= 94-124 Excelente= 125-155
			Responsabilidad	- Asumir consecuencias - Reacción calmada - Solución a problemas - Uso de tecnología - Disposición		
			Trabajo en equipo	-Apoyo en tareas - Conocimiento institucional - Respeto y colaboración - Resolución de conflictos - Comunicación		
			Compromiso institucional	-Trato digno y consideración al usuario. -Respeto y cortesía hacia el usuario -Respeto entre colegas		

En cuanto a los **procedimientos, la recolección de datos** se realizó mediante encuesta, aplicando dos cuestionarios estructurados al personal de enfermería del centro quirúrgico. Para evaluar el clima organizacional se utilizó el instrumento de Huamán, adaptado de Concha (2020), compuesto por 27 ítems en tres dimensiones: potencial humano, diseño organizacional y cultura organizacional. Para medir el desempeño laboral se empleó el instrumento de Portal, conformado por 31 ítems distribuidos en cuatro dimensiones: calidad del trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo y compromiso institucional. Debido a que ambos instrumentos fueron adaptados al contexto del estudio, se validaron mediante juicio de tres expertos, quienes evaluaron claridad, pertinencia y coherencia de los ítems según las variables, dimensiones y población investigada. Luego, se aplicó una prueba piloto a 25 participantes con características similares a la población, estimándose la confiabilidad mediante Alfa de Cronbach. Los resultados evidenciaron alta confiabilidad en clima organizacional ($\alpha = 0{,}881$) y desempeño laboral ($\alpha = 0{,}990$), confirmando una adecuada consistencia interna.

Asimismo, los datos fueron digitados en Microsoft Excel y analizados mediante el programa IBM SPSS Statistics 27. Para el procesamiento estadístico se aplicó estadística descriptiva mediante frecuencias, porcentajes y tablas de contingencia. Además, la normalidad se evaluó a través de la prueba Kolmogorov-Smirnov; asimismo, para la contrastación de hipótesis, se aplicó el estadístico Rho de Spearman, debido a que las variables fueron medidas en escala ordinal tipo Likert y al menos una dimensión no presentó distribución normal, considerando un valor de significancia estadística de $p < 0{,}05$.

Respecto a las **consideraciones éticas**, el estudio se ejecutó respetando los criterios éticos aplicables a estudios con seres humanos. Para ello, el proyecto fue revisado y autorizado por el comité de ética de la universidad; además, luego se gestionó la aprobación correspondiente ante el Comité Institucional de Ética en Investigación del hospital. La participación de los enfermeros fue voluntaria y se obtuvo previamente el consentimiento informado de cada participante. Asimismo, se garantizó la reserva de identidad y la protección de la información recolectada, utilizándose la información obtenida únicamente con fines académicos y científicos, bajo criterios de integridad y rigurosidad metodológica.

III.- RESULTADOS:
Resultados descriptivos

A continuación, se presentan los resultados descriptivos correspondientes a los niveles de las variables de estudio en los enfermeros participantes. Esta información permite identificar cómo se distribuyen ambas variables dentro del grupo evaluado y reconocer las principales tendencias observadas en el centro quirúrgico.

Tabla 1. *Clima organizacional y desempeño laboral según sus niveles en enfermeros*

			Desempeño laboral				
			Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	Total
Clima organizacional	Clima no saludable	Recuento	9	6	1	9	25
		% del total	8,9%	5,9%	1,0%	8,9%	24,8%
	Clima por mejorar	Recuento	6	6	11	46	69
		% del total	5,9%	5,9%	10,9%	45,5%	68,3%
	Clima saludable	Recuento	0	0	0	7	7
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	6,9%	6,9%
Total		Recuento	15	12	12	62	101
		% del total	14,9%	11,9%	11,9%	61,4%	100,0%

Según la Tabla 1, se aprecia que el 68,3% del total de enfermeros percibió el clima organizacional como “por mejorar”, mientras que el 61,4% alcanzó un nivel de desempeño laboral “excelente”. Este resultado llama la atención, porque evidencia que el personal continúa cumpliendo adecuadamente con sus funciones, aun cuando el entorno institucional no siempre ofrece las mejores condiciones para trabajar. En ese sentido, el clima organizacional representa un aspecto que debe ser atendido, ya que, de mantenerse estas debilidades, podrían afectar con el tiempo la motivación, el bienestar y la continuidad de un desempeño laboral favorable dentro del centro quirúrgico.

Luego de identificar el comportamiento general de las variables, se presenta una síntesis descriptiva por dimensiones del clima organizacional. Esta tabla permite observar cuál fue el nivel predominante las dimensiones, así como el nivel de desempeño laboral que predominó en los enfermeros evaluados.

Tabla 2 *Dimensiones del clima organizacional y desempeño laboral*

Dimensión del clima organizacional	Nivel predominante de la dimensión	Desempeño laboral predominante	INTERPRETACIÓN BREVE
Potencial humano	Clima por mejorar: 69 (68,3%)	Excelente: 62 (61,4%)	Aunque el desempeño del personal es excelente, la mayoría percibe que el potencial humano aún no recibe el fortalecimiento necesario, lo que podría afectar progresivamente la motivación, el bienestar y la permanencia del personal.
Diseño organizacional	Clima por mejorar: 75 (74,3%)	Excelente: 62 (61,4%)	El diseño organizacional evidencia la mayor necesidad de mejora, situación preocupante porque el personal logra desempeñarse de manera excelente pese a posibles limitaciones en la organización, coordinación y distribución del trabajo.
Cultura organizacional	Clima por mejorar: 73 (72,3%)	Excelente: 62 (61,4%)	La cultura organizacional muestra debilidades importantes, lo que revela que el personal mantiene un desempeño favorable aun cuando el entorno institucional no siempre parece brindar suficiente respaldo, integración y reconocimiento.

Nota. Construcción propia a partir del análisis estadístico de la información procesada en SPSS

Resultados inferenciales de la contrastación de hipótesis

Tabla 3 *Prueba de normalidad*

	Estadístico	Grados de libertad	Significancia
Clima organizacional	,383	101	,000
Desempeño laboral	,373	101	,000
D1Potencial humano	,372	101	,000
D2 Diseño organizacional	,407	101	,000
D3 Cultura organizacional	,427	101	,000

Nota La normalidad se evaluó mediante Kolmogorov-Smirnov debido al tamaño muestral mayor a 50 participantes; se consideró como criterio de decisión una significancia de $p > 0,05$

En la Tabla 3 se presentan los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov aplicada a las variables y dimensiones del estudio, considerando que la muestra estuvo conformada por 101 participantes. Los resultados muestran que clima organizacional, desempeño laboral, potencial humano, diseño organizacional y cultura organizacional obtuvieron valores de significancia de $p = 0,000$, inferiores al criterio establecido de 0,05. Por ello, se determina que los datos no presentan distribución normal. En consecuencia, para

la contrastación de hipótesis se empleó una prueba estadística no paramétrica, específicamente el coeficiente Rho de Spearman.

Comprobación de la hipótesis general

Hipótesis:

- **H_0 (nula):** No existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los enfermeros del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen.
- **H_1 (alternativa):** Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los enfermeros del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen.

Prueba estadística:

Se aplicó el estadístico de correlación Rho de Spearman, dado que ambas variables fueron medidas con escala ordinal tipo Likert y al menos una dimensión del clima organizacional no presentó distribución normal.

Tabla 4 *Evaluación de la hipótesis general entre clima organizacional sus dimensiones y desempeño laboral*

Variable / dimensión	Rho de Spearman con desempeño laboral	Sig.	Interpretación
Clima organizacional	0,397	0,000	Relación positiva baja y significativa
Potencial humano	0,446	0,000	Relación positiva moderada y significativa
Diseño organizacional	0,223	0,025	Relación positiva baja y significativa
Cultura organizacional	0,221	0,026	Relación positiva baja y significativa

Nota Coeficientes obtenidos mediante prueba no paramétrica, considerando como criterio de significancia estadística valores de $p < 0,05$

En la Tabla 4 se observa una asociación positiva baja y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral (rho = 0,397; p = 0,000). De igual manera, sus dimensiones presentaron asociación significativa: potencial humano (rho = 0,446; p = 0,000), diseño organizacional (rho = 0,223; p = 0,025) y cultura organizacional (rho = 0,221; p = 0,026). Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Decisión estadística

Considerando que el valor de significancia obtenido para la relación entre clima organizacional y desempeño laboral fue p = 0,000, menor al nivel de significancia establecido de 0,05, corresponde rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. En consecuencia, se concluye que existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los enfermeros del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen.

IV.- DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general, los hallazgos mostraron una relación positiva baja y estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, con un Rho de Spearman de 0,397 y p = 0,000. Este resultado permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, evidenciando que una mejor percepción del clima organizacional se asocia con un mejor desempeño laboral. Aunque el 68,3% percibió el clima organizacional como "por mejorar" y el 61,4% presentó desempeño "excelente", la relación hallada confirma que las condiciones organizacionales sí guardan vínculo con el cumplimiento laboral. Este resultado coincide con Guillén (8), quien encontró relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral, así como con León (9), quien reportó una correlación positiva significativa en trabajadores del centro quirúrgico En ese sentido, los resultados refuerzan la idea de que el ambiente institucional, aun cuando presente aspectos por mejorar, constituye un elemento relevante para sostener el rendimiento del personal de enfermería.

En relación con la dimensión potencial humano, los resultados evidenciaron una relación positiva moderada y estadísticamente significativa con el desempeño laboral, al obtenerse un Rho de Spearman de 0,446 y p = 0,000. Además, el 68,3% percibió esta dimensión como "clima por mejorar", mientras que el desempeño laboral predominante fue excelente. Este hallazgo coincide con Bolaños (10), quien identificó que la capacitación, los recursos y la organización del trabajo influyen en el desempeño del personal de enfermería.

En este estudio, la asociación hallada muestra que el bienestar, reconocimiento, conducción del equipo e innovación se vinculan con la forma en que los enfermeros responden a sus funciones, especialmente en un área crítica como el centro quirúrgico.

Respecto a la dimensión diseño organizacional, se evidenció una relación positiva baja y significativa con el desempeño laboral, debido a que se obtuvo un Rho de Spearman de 0,223 y una significancia de 0,025. Asimismo, el 74,3% percibió esta dimensión como "clima por mejorar", mientras que el desempeño laboral continuó siendo predominantemente excelente. Este resultado coincide parcialmente con Soto (7), quien encontró relación significativa entre clima organizacional y calidad de atención en profesionales de salud. En el contexto quirúrgico, este hallazgo resulta importante porque la organización interna, la coordinación, la distribución de funciones y la claridad de los procesos pueden influir en el desempeño del personal. Si bien los protocolos clínicos, listas de verificación y normas de seguridad ayudan a sostener el trabajo asistencial, los resultados muestran que el diseño organizacional también tiene un vínculo significativo con el desempeño, por lo que no debe ser visto como un aspecto administrativo secundario, sino como una condición que puede facilitar o limitar el trabajo diario del equipo de enfermería.

En cuanto a la dimensión cultura organizacional, los resultados evidenciaron una relación positiva baja y significativa con el desempeño laboral, al obtenerse un Rho de Spearman de 0,221 y p = 0,026. Descriptivamente, el 72,3% percibió la cultura organizacional como "clima por mejorar", aunque el desempeño laboral se mantuvo mayormente en nivel excelente. Este hallazgo se relaciona con Song et al. (11), quienes encontraron que el clima organizacional mediaba la relación entre justicia organizacional y desempeño laboral en enfermeras. En este estudio, la cultura organizacional sí se asoció con el desempeño, lo que sugiere que el sentido de pertenencia, el trato interpersonal, la empatía y el reconocimiento influyen en la respuesta laboral del personal.

En conjunto, los resultados permiten afirmar que el clima organizacional y sus dimensiones se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los enfermeros evaluados. Este hallazgo aporta evidencia relevante, ya que muestra que, en contextos de alta complejidad como el centro quirúrgico, el desempeño no depende únicamente de la experiencia, la ética profesional o la protocolización del trabajo, sino también de las

condiciones organizacionales que rodean al personal. No obstante, el predominio de un clima "por mejorar" debe ser atendido con prioridad, pues, aunque el desempeño actual sea favorable, mantener debilidades en el potencial humano, el diseño organizacional y la cultura institucional podría afectar progresivamente la motivación, la satisfacción y la estabilidad del equipo de enfermería. Como limitación, debe considerarse el uso de instrumentos de autopercepción, por lo que futuras investigaciones podrían incorporar evaluaciones de 360°, considerando jefaturas, pares, equipo quirúrgico e indicadores objetivos de desempeño laboral.

V.- CONCLUSIONES

Se estableció que existe una asociación positiva baja y estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería perteneciente al Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, con un Rho de Spearman de 0,397 y p = 0,000. Este resultado permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, evidenciando que una mejor percepción del clima organizacional se relaciona con un mejor desempeño laboral en la muestra analizada.

Se identificó que la dimensión potencial humano presenta una relación positiva moderada y significativa con el desempeño laboral, con un Rho de Spearman de 0,446 y p = 0,000. Este hallazgo indica que aspectos como el bienestar, el reconocimiento, la conducción del equipo y el desarrollo del personal se vinculan de manera importante con el desempeño de los enfermeros en el centro quirúrgico.

Se estableció que la dimensión diseño organizacional guarda una relación positiva baja y significativa con el desempeño laboral, con un Rho de Spearman de 0,223 y p = 0,025. Este resultado sugiere que la organización interna, la coordinación del trabajo y la claridad de los procesos influyen en el cumplimiento de las funciones del personal, aun cuando el desempeño laboral se mantenga predominantemente favorable.

Se determinó que la dimensión cultura organizacional presenta una relación positiva baja y significativa con el desempeño laboral, con un Rho de Spearman de 0,221 y p = 0,026. Este hallazgo evidencia que las prácticas, valores, relaciones interpersonales y sentido de pertenencia dentro del servicio se asocian con la respuesta laboral del personal de enfermería.

En síntesis, los hallazgos aportan evidencia para la gestión de enfermería en áreas críticas, indicando que el desempeño laboral no depende únicamente de la experiencia profesional, la protocolización del trabajo o el compromiso individual, sino también de las condiciones organizacionales que rodean al personal. Por ello, resulta necesario fortalecer el potencial humano, el diseño organizacional y la cultura institucional, a fin de sostener un desempeño laboral favorable y promover un entorno de trabajo más saludable en el centro quirúrgico.

VI.- REFERENCIAS

1.- Vizcaíno Y, Alonso M, et al. Factores involucrados en la calidad de vida laboral para el ejercicio de la enfermería. Rev Cub Med Mil [Internet]. 2020; 49(2): p.64-74 [consultado 12 jul 2025]. Disponible en: https://www.medigraphic.com/cgibin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=101938

2.- Hasan R, Miah S. Impacto del entorno de trabajo en la satisfaccion Laboral. Revista EJBMR [Internet]. 2020; 5(6): p.1–5. [consultado 12 jul 2025]. Disponible en: https://ejbmr.org/index.php/ejbmr/article/view/643/362

3.- Faiz S, Wang M, et al Como afecta el ambiente de trabajo toxico al compromise de los empleados: el papel mediador del apoyo organizacional y el bienestar de los empleados. Revista Int J Salup Publica Ambiental [Internet]. 2021; 18(2294): p.1–17 [consultado 12 jul 2025]. Disponible en: https://doi.org/10.3390/ijerph18052294

4.- Organización Panamericana de la Salud. Salud de los trabajadores [Internet]. Washington, D.C.: OPS; 2025 [consultado 30 jun 2025]. Disponible en: https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores

5.- Pérez V, Bendezú Y. Carga laboral y Síndrome de Burnout en enfermeras de Lima Metropolitana, 2024-2025. Revista Multidisciplinar ciencia Latina [Internet]. 2025; 9(3): 4066–86 [consultado 12 jul 2025]. Disponible en: https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/18043

6.- De la Cruz L, Miranda E. Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de un centro quirúrgico de EsSalud, Lima 2017. Rev. Científica Ágora [Internet]. 2021; 8(2):47–52 [consultado 12 jul 2025]. Disponible en: https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/183

7. Soto J, Ortega A, et al. Clima organizacional y calidad de atención del profesional de la salud de un Centro de Salud de Huánuco, Perú. *Revista: Rev Cubana de Enfermería* [Internet]. 2022 Jun;38(2):e5154. [Consultado el 16 de julio de 2025]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192022000200008

8. Guillén R. Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel II-2 del MINSA, Abancay – Apurímac [Tesis para optar el titulo de licenciado en enfermeria]. Lima-Peru: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97043/Guillen_RM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

9. León V. Clima organizacional y desempeño laboral en el personal asistencial del centro quirúrgico del Hospital Nacional Hipólito Unanue - 2023 [Tesis para optar el titulo de licenciado en enfermería]. Ica-Perú: Universidad Autónoma de Ica; 2023. Disponible en: https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/20.500.14441/2187

10. Bolaños E. ¿Cómo afecta el clima organizacional al personal de enfermería en su desempeño en la calidad de atención en el paciente y qué estrategias implementar para mejorarlo? *Revista: Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar* [Internet]. 2025;9(3):1040–53. [Consultado el 17 de julio de 2025]. Disponible en: https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/17699/25502

11. Song J, Shi X, Zheng X, Chen Ch. El impacto de la justicia organizacional percibida en el desempeño laboral de las enfermeras jóvenes: un rol mediador en cadena del clima organizacional y la integración laboral. *Revista: BMC Nursing* [Internet]. 2024;23:231. [Consultado el 21 de julio de 2025]. Disponible en https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-024-01898-w

12. Loza E, Pino A, Arguelles Y. Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambaló. *Revista: Dominio de las Ciencias* [Internet]. 2021;7(4):23–38. [Consultado el 12 de julio de 2025]. Disponible en: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8229774

13. Ríos L, Saldaña C, Alejandría C, Puyo T. Factores relacionados con el clima organizacional. *Revista: Revista Amazónica de Ciencias Económicas* [Internet]. 2023;2(1):e455. [Consultado el 21 de julio de 2025]. Disponible en: https://revistas.unsm.edu.pe/index.php/race/article/view/455

14. Sarmiento M. Análisis del clima organizacional en postas médicas: una revisión de la literatura 2019–2022. *Revista: Revista Científica Disciplinares* [Internet]. 2023;2(3):92.

[Consultado el 21 de julio de 2025]. Disponible en: https://revistas.unsa.edu.pe/index.php/disciplinares/article/view/136

15. Brizuela F, Torres L. El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal de la Dirección General de Recursos Humanos: estudio de caso. *Revista: Panel - Revista de Administración* [Internet]. 2020;2(1):62–74. [Consultado el 25 de julio de 2025]. Disponible en: https://revistapanel.org/index.php/panel/article/view/410

16. Tocancipá M, Martínez L. Desempeño laboral de los profesionales de enfermería. *Revista: Cultura de los Cuidados* [Internet]. 2025;(70):277–290. [Consultado el 25 de julio de 2025]. Disponible en: https://doi.org/10.14198/cuid.22280

17. Ibnu Fajar I, Simanjuntak T, Simanjuntak Y. Relación entre la motivación (según la teoría de Maslow) y el desempeño de enfermeras en la prestación de cuidados de enfermería en el Hospital Regional General Tuan Rondahaim Pamatang Raya. *Revista: Multidisciplinary Output Research For Actual and International Issues (MORFAI Journal)* [Internet]. 2023;2(4):896–899. [Consultado el 25 de julio de 2025]. Disponible en: https://radjapublika.com/index.php/MORFAI

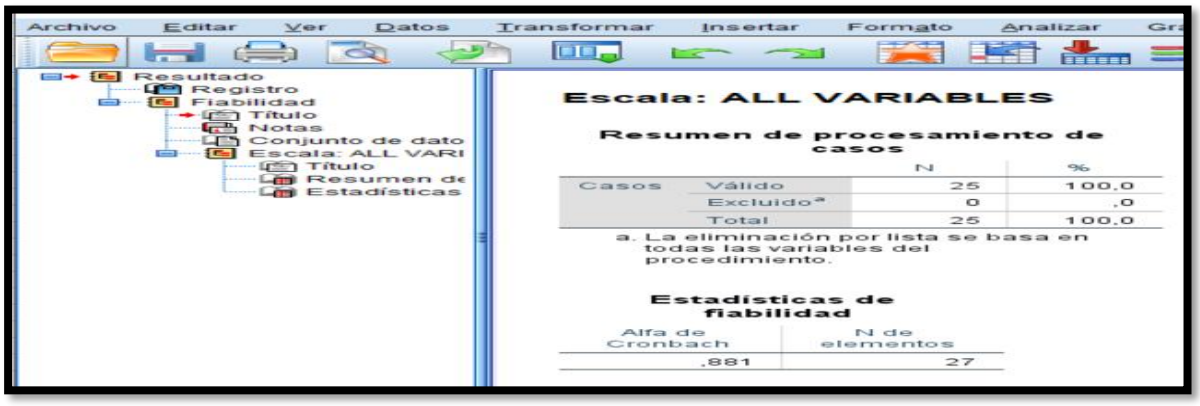
18. Shweiki E, Martin N, Beekley A, Jenoff J, Koenig G, Kaulback K, et al. Aplicación de la teoría de la expectativa al entrenamiento en residencia: propuestas para comprender la motivación del residente y mejorar la formación. *Revista: Advances in Medical Education and Practice* [Internet]. 2015 Apr 29;6:339–346. [Consultado el 25 de julio de 2025]. Disponible en: https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC4425242/

VII.- ANEXOS

Anexo 1. CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

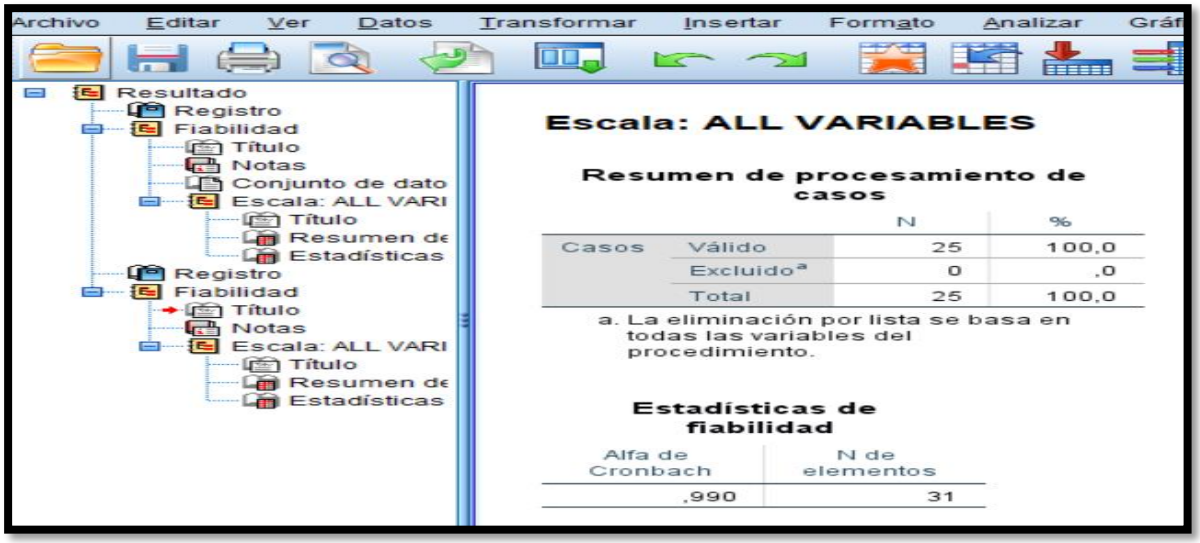
Instrumento 1: cuestionario Clima Organizacional

La confiabilidad preliminar del instrumento fue evaluada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach en una selección de 25 registros, con la finalidad de determinar la consistencia interna de los ítems antes del procesamiento estadístico final de los 101 participantes.



Instrumento 2: cuestionario Desempeño laboral

La confiabilidad preliminar del instrumento fue evaluada mediante Alfa de Cronbach, considerando 25 registros seleccionados para verificar la consistencia interna de los ítems del cuestionario de desempeño laboral.



Base de datos de prueba piloto

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50	P51	P52	P53	P54	P55	P56	P57	P58
E1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	1	2	3	3	3	3	1	3	3	1	1	1	1	3	2	3	1	1	2	1	1	2	2	2	3	1	3	3	2	1	1	1	1	2	1	3	2	1	1	3	1	3	2	2
E2	2	1	3	1	1	2	3	3	2	1	2	1	3	2	3	3	3	1	2	2	2	3	1	3	2	1	3	2	2	3	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	3	1	1	3	2	2	1	1	2	1	2	2	3	2	3	3	2	1
E3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	3	3	2	2	1	3	3	1	3	2	1	3	3	3	2	1	1	1	1	1	3	3	2	1	1	2	3	1	3	1	3	3	3	2	3	3	2	1	1	1	2	3	2	3	1
E4	2	3	1	1	1	2	1	2	2	3	3	2	1	2	1	1	3	2	1	3	1	2	1	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	2	3	1	3	3	2	1	2	1	3	1	1
E5	1	1	3	3	3	1	3	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	3	1	2	3	2	1	1	3	2	3	3	1	2	2	2	1	1
E6	1	1	3	3	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	3	3	3	2	3	3	1	2	1	1	2	3	2	1	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	1	3	3	2	3	1	3	2	2	3	2	2	3	1	1	1
E7	3	1	1	2	1	1	1	2	2	3	1	2	2	2	2	3	1	3	3	1	1	2	3	3	1	2	1	3	3	2	2	3	3	2	3	2	1	2	1	3	3	2	3	1	3	2	2	2	1	2	1	2	3	3	1	1	1	1
E8	3	3	3	1	3	2	3	1	3	2	1	3	1	3	2	2	1	3	1	2	3	1	3	3	1	1	2	1	2	3	1	3	3	1	2	3	3	3	2	3	1	2	1	3	3	3	3	3	2	3	1	2	1	3	3	3	3	3
E9	1	2	3	2	3	1	3	1	3	1	1	3	2	3	1	3	3	2	2	2	3	3	2	2	1	3	2	3	2	2	2	3	3	2	1	3	1	2	3	1	2	1	2	2	3	2	1	2	1	3	2	2	2	1	1	3	3	1
E10	4	3	3	2	2	2	1	3	3	3	2	1	3	3	3	1	1	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	5	4	5	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4
E11	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	3	3	3	1	2	3	3	3	2	2	3	2	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
E12	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
E13	2	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	4	4	5	3	4	4	3	3	5	3	5	4	5	4	5	4	5	5	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
E14	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	5	4	5	5	4	5	5	2	5	5	4	5	2	3	4	4	4	5	5	2	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5
E15	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	1	5	5	5	5	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E16	3	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5
E17	2	2	2	3	3	2	1	3	4	3	2	1	3	3	3	2	2	4	3	2	2	3	3	2	2	3	1	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5
E18	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	4	2	1	1	1	2	1	1	2	2	4	3	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
E19	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E20	3	3	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	1	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E21	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4
E22	4	3	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	4	3	2	2	3	4	4	4	3	3	2	2	2	2	1	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E23	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E24	3	4	1	3	2	2	1	3	2	3	2	1	3	4	4	3	4	4	4	3	1	3	3	3	3	2	1	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5
E25	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Anexo 2. **VALIDACION DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS.**

Juez Experto1: Mg. Carmen Sara Luna Ricarde

VALIDACION POR EXPERTO DE LOS INSTRUMENTOS CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE ENFERMEROS EN CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL NACIONAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN 2026

Instrumento 1
CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

	DIMENSIONES / ITEMS	PERTINENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		SUGERENCIA
N°	VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL							
	DIMENSIÓN: POTENCIAL HUMANO	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
1	La innovación forma parte de la identidad de nuestra institución.	X		X		X		
2	El equipo suele tomar la iniciativa ante la aparición de problemas.	X		X		X		
3	A mis compañeros les resulta sencillo que sus nuevas ideas sean tomadas en cuenta.	X		X		X		
4	La organización se adapta con facilidad y recibe positivamente los cambios.	X		X		X		
5	Mi superior brinda apoyo cuando se le necesita.	X		X		X		
6	La dirección contribuye a establecer un entorno favorable al desarrollo institucional.	X		X		X		
7	Cuento con incentivos en el trabajo que me impulsan a desempeñar mis funciones.	X		X		X		
8	En líneas generales, me siento conforme con mi entorno laboral.	X		X		X		
9	La higiene de los ambientes es la adecuada.	X		X		X		
10	Mi aporte es relevante para el éxito de la organización.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: DISEÑO ORGANIZACIONAL	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
11	Mi superior recopila antecedentes antes de decidir.	X		X		X		
12	Formo parte de la toma de decisiones dentro de la organización.	X		X		X		
13	Considero razonables mi remuneración y prestaciones.	X		X		X		
14	Considero adecuada mi remuneración respecto de mis funciones.	X		X		X		
15	Las actividades que realizo se ajustan a mi rol.	X		X		X		
16	La jefatura se comunica de manera periódica para recoger aportes técnicos y percepciones del equipo.	X		X		X		
17	La jefatura me informa si mi trabajo es correcto o presenta fallas.	X		X		X		
18	Pongo atención a las comunicaciones que emite mi superior.	X		X		X		
19	Cuento con el apoyo de mis colegas cuando lo requiero.	X		X		X		
20	Mi desempeño es valorado con criterios claros y apropiados.	X		X		X		
21	La distribución de premios y reconocimientos es justa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: CULTURA ORGANIZACIONAL	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
22	Puedo contar con otros servicios cuando necesito colaboración.	X		X		X		
23	El trato que recibo en mi institución es adecuado.	X		X		X		
24	La institución me brinda oportunidades para desplegar mis mejores habilidades.	X		X		X		
25	Mi superior promueve un clima laboral agradable.	X		X		X		
26	Mi labor me permite sentirme a gusto.	X		X		X		
27	Es habitual que incurra en equivocaciones en el trabajo.	X		X		X		

Instrumento 2
CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

	DIMENSIONES / ITEMS	PERTINENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		SUGERENCIAS
	VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL							
N°	**CALIDAD DE TRABAJO**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
1	Entrega trabajo con alta precisión y mínima tasa de error.	X		X		X		
2	Alcanza metas y asume iniciativa para ejecutar las tareas.	X		X		X		
3	Mantiene orden y sistematicidad en su labor.	X		X		X		
4	Cumple los plazos y tiempos planificados.	X		X		X		
5	Aporta ideas nuevas y actúa con creatividad ante situaciones laborales.	X		X		X		
6	Aplica métodos y pasos definidos en la ejecución de su trabajo.	X		X		X		
7	Prevé requerimientos y riesgos, actuando de forma proactiva.	X		X		X		
8	Supera los requerimientos mínimos para mejorar los resultados.	X		X		X		
9	Muestra apertura al cambio e incorpora nuevas metodologías.	X		X		X		
10	Busca formación formal y aplica lo aprendido en su práctica.	X		X		X		
11	Ejerce su trabajo con autonomía y mínima supervisión.	X		X		X		
	RESPONSABILIDAD	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
12	Asume responsablemente los errores y muestra compromiso de mejora.	X		X		X		
13	Informa oportunamente a la jefatura sobre avances y contingencias.	X		X		X		
14	Comunica la información a tiempo y por los canales establecidos.	X		X		X		
15	Actúa con autonomía y resuelve imprevistos con prontitud.	X		X		X		
16	Responde con eficacia y calma ante situaciones difíciles.	X		X		X		
17	Maneja con eficacia situaciones poco frecuentes o no previstas.	X		X		X		
	TRABAJO EN EQUIPO	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
18	Apoya la adopción y uso de tecnologías que optimizan los procesos del servicio.	X		X		X		
19	Muestra disposición positiva para realizar las tareas encomendadas por la jefatura.	X		X		X		
20	Propone mejoras para optimizar los procesos del servicio.	X		X		X		
21	Apoya actividades adicionales a su rol cuando se le requiere.	X		X		X		
22	Conoce y comprende la misión y visión del servicio.	X		X		X		
23	Colabora de forma respetuosa e inclusiva con todas las personas.	X		X		X		
24	Gestiona con eficacia las dificultades y conflictos del equipo.	X		X		X		
25	Comunica y consulta a tiempo con la jefatura sobre cambios que impactan al equipo.	X		X		X		
26	Fomenta un clima positivo, fortaleciendo las relaciones y el trabajo en equipo.	X		X		X		
	COMPROMISO INSTITUCIONAL	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
27	Aclara dudas de sus colegas de manera clara y a tiempo.	X		X		X		
28	Brinda trato digno y respetuoso a los usuarios.	X		X		X		
29	Mantiene trato profesional y respetuoso con la jefatura.	X		X		X		
30	Se relaciona con sus pares con cortesía y respeto.	X		X		X		
31	Escucha y considera las ideas de todo el equipo sin sesgos.	X		X		X		

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

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.
Observaciones (precisar si hay suficiencia):
Se aprecia suficiencia en los items formulados para medir las dimensiones correspondientes

Opinión de aplicabilidad:
Aplicable [**X**]
Aplicable después de corregir [ ]
No aplicable [ ]
Apellidos y nombres del juez validador:
Mg. Carmen Sara Luna Ricalde
DNI: 25689959

Especialidad del validador:
Enfermera Especialista en Centro Quirurgico
Magister en Gerencia en Salud

11 de marzo de 2026



Mg.Carmen Sara Luna Ricalde
DNI: 25689959

Juez Experto 2: Mg. Lisset Ruth De la Cruz Perez

VALIDACION POR EXPERTO DE LOS INSTRUMENTOS CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE ENFERMEROS EN CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL NACIONAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN 2026

Instrumento 1
CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

	DIMENSIONES / ITEMS	PERTINENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		SUGERENCIA
N°	VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL							
	DIMENSIÓN: POTENCIAL HUMANO	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La innovación forma parte de la identidad de nuestra institución.	X		X		X		
2	El equipo suele tomar la iniciativa ante la aparición de problemas.	X		X		X		
3	A mis compañeros les resulta sencillo que sus nuevas ideas sean tomadas en cuenta.	X		X		X		
4	La organización se adapta con facilidad y recibe positivamente los cambios.	X		X		X		
5	Mi superior brinda apoyo cuando se le necesita.	X		X		X		
6	La dirección contribuye a establecer un entorno favorable al desarrollo institucional.	X		X		X		
7	Cuento con incentivos en el trabajo que me impulsan a desempeñar mis funciones.	X		X		X		
8	En líneas generales, me siento conforme con mi entorno laboral.	X		X		X		
9	La higiene de los ambientes es la adecuada.	X		X		X		
10	Mi aporte es relevante para el éxito de la organización.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: DISEÑO ORGANIZACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Mi superior recopila antecedentes antes de decidir.	X		X		X		
12	Formo parte de la toma de decisiones dentro de la organización.	X		X		X		
13	Considero razonables mi remuneración y prestaciones.	X		X		X		
14	Considero adecuada mi remuneración respecto de mis funciones.	X		X		X		
15	Las actividades que realizo se ajustan a mi rol.	X		X		X		
16	La jefatura se comunica de manera periódica para recoger aportes técnicos y percepciones del equipo.	X		X		X		
17	La jefatura me informa si mi trabajo es correcto o presenta fallas.	X		X		X		
18	Pongo atención a las comunicaciones que emite mi superior.	X		X		X		
19	Cuento con el apoyo de mis colegas cuando lo requiero.	X		X		X		
20	Mi desempeño es valorado con criterios claros y apropiados.	X		X		X		
21	La distribución de premios y reconocimientos es justa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: CULTURA ORGANIZACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Puedo contar con otros servicios cuando necesito colaboración.	X		X		X		
23	El trato que recibo en mi institución es adecuado.	X		X		X		
24	La institución me brinda oportunidades para desplegar mis mejores habilidades.	X		X		X		
25	Mi superior promueve un clima laboral agradable.	X		X		X		
26	Mi labor me permite sentirme a gusto.	X		X		X		
27	Es habitual que incurra en equivocaciones en el trabajo.	X		X		X		

Instrumento 2
CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

	DIMENSIONES / ITEMS	PERTINENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		SUGERENCIA
	VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL							
N°	**CALIDAD DE TRABAJO**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
1	Entrega trabajo con alta precisión y mínima tasa de error.	X		X		X		
2	Alcanza metas y asume iniciativa para ejecutar las tareas.	X		X		X		
3	Mantiene orden y sistematicidad en su labor.	X		X		X		
4	Cumple los plazos y tiempos planificados.	X		X		X		
5	Aporta ideas nuevas y actúa con creatividad ante situaciones laborales.	X		X		X		
6	Aplica métodos y pasos definidos en la ejecución de su trabajo.	X		X		X		
7	Prevé requerimientos y riesgos, actuando de forma proactiva.	X		X		X		
8	Supera los requerimientos mínimos para mejorar los resultados.	X		X		X		
9	Muestra apertura al cambio e incorpora nuevas metodologías.	X		X		X		
10	Busca formación formal y aplica lo aprendido en su práctica.	X		X		X		
11	Ejerce su trabajo con autonomía y mínima supervisión.	X		X		X		
	RESPONSABILIDAD	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
12	Asume responsablemente los errores y muestra compromiso de mejora.	X		X		X		
13	Informa oportunamente a la jefatura sobre avances y contingencias.	X		X		X		
14	Comunica la información a tiempo y por los canales establecidos.	X		X		X		
15	Actúa con autonomía y resuelve imprevistos con prontitud.	X		X		X		
16	Responde con eficacia y calma ante situaciones difíciles.	X		X		X		
17	Maneja con eficacia situaciones poco frecuentes o no previstas.	X		X		X		
	TRABAJO EN EQUIPO	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
18	Apoya la adopción y uso de tecnologías que optimizan los procesos del servicio.	X		X		X		
19	Muestra disposición positiva para realizar las tareas encomendadas por la jefatura.	X		X		X		
20	Propone mejoras para optimizar los procesos del servicio.	X		X		X		
21	Apoya actividades adicionales a su rol cuando se le requiere.	X		X		X		
22	Conoce y comprende la misión y visión del servicio.	X		X		X		
23	Colabora de forma respetuosa e inclusiva con todas las personas.	X		X		X		
24	Gestiona con eficacia las dificultades y conflictos del equipo.	X		X		X		
25	Comunica y consulta a tiempo con la jefatura sobre cambios que impactan al equipo.	X		X		X		
26	Fomenta un clima positivo, fortaleciendo las relaciones y el trabajo en equipo.	X		X		X		
	COMPROMISO INSTITUCIONAL	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
27	Aclara dudas de sus colegas de manera clara y a tiempo.	X		X		X		
28	Brinda trato digno y respetuoso a los usuarios.	X		X		X		
29	Mantiene trato profesional y respetuoso con la jefatura.	X		X		X		
30	Se relaciona con sus pares con cortesía y respeto.	X		X		X		
31	Escucha y considera las ideas de todo el equipo sin sesgos.	X		X		X		

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):
Los ítems presentados muestran suficiencia, ya que cubren de manera pertinente las dimensiones y los indicadores establecidos.

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

Apellidos y nombres del juez validador:
Mg. Lisset Ruth De la Cruz Perez
DNI: 43990591

Especialidad del validador:
Enfermera Especialista en Centro Quirúrgico
Magister de Gestión en Enfermeria.

09 de marzo de 2026



Mg. Lisset Ruth De la Cruz Perez
DNI: 43990591

Juez de Experto 3: Mg. Martha Vilcapaza Atamari

VALIDACION POR EXPERTO DE LOS INSTRUMENTOS CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE ENFERMEROS EN CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL NACIONAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN 2026

Instrumento 1

CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

	DIMENSIONES / ITEMS	PERTINENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		SUGERENCIA
N°	VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL							
	DIMENSIÓN: POTENCIAL HUMANO	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
1	La innovación forma parte de la identidad de nuestra institución.	X		X		X		
2	El equipo suele tomar la iniciativa ante la aparición de problemas.	X		X		X		
3	A mis compañeros les resulta sencillo que sus nuevas ideas sean tomadas en cuenta.	X		X		X		
4	La organización se adapta con facilidad y recibe positivamente los cambios.	X		X		X		
5	Mi superior brinda apoyo cuando se le necesita.	X		X		X		
6	La dirección contribuye a establecer un entorno favorable al desarrollo institucional.	X		X		X		
7	Cuento con incentivos en el trabajo que me impulsan a desempeñar mis funciones.	X		X		X		
8	En líneas generales, me siento conforme con mi entorno laboral.	X		X		X		
9	La higiene de los ambientes es la adecuada.	X		X		X		
10	Mi aporte es relevante para el éxito de la organización.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: DISEÑO ORGANIZACIONAL	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
11	Mi superior recopila antecedentes antes de decidir.	X		X		X		
12	Formo parte de la toma de decisiones dentro de la organización.	X		X		X		
13	Considero razonables mi remuneración y prestaciones.	X		X		X		
14	Considero adecuada mi remuneración respecto de mis funciones.	X		X		X		
15	Las actividades que realizo se ajustan a mi rol.	X		X		X		
16	La jefatura se comunica de manera periódica para recoger aportes técnicos y percepciones del equipo.	X		X		X		
17	La jefatura me informa si mi trabajo es correcto o presenta fallas.	X		X		X		
18	Pongo atención a las comunicaciones que emite mi superior.	X		X		X		
19	Cuento con el apoyo de mis colegas cuando lo requiero.	X		X		X		
20	Mi desempeño es valorado con criterios claros y apropiados.	X		X		X		
21	La distribución de premios y reconocimientos es justa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: CULTURA ORGANIZACIONAL	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
22	Puedo contar con otros servicios cuando necesito colaboración.	X		X		X		
23	El trato que recibo en mi institución es adecuado.	X		X		X		
24	La institución me brinda oportunidades para desplegar mis mejores habilidades.	X		X		X		
25	Mi superior promueve un clima laboral agradable.	X		X		X		
26	Mi labor me permite sentirme a gusto.	X		X		X		
27	Es habitual que incurra en equivocaciones en el trabajo.	X		X		X		

Instrumento 2
CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

	DIMENSIONES / ITEMS	PERTINENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		SUGERENCIAS
	VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL							
N°	**CALIDAD DE TRABAJO**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
1	Entrega trabajo con alta precisión y mínima tasa de error.	X		X		X		
2	Alcanza metas y asume iniciativa para ejecutar las tareas.	X		X		X		
3	Mantiene orden y sistematicidad en su labor.	X		X		X		
4	Cumple los plazos y tiempos planificados.	X		X		X		
5	Aporta ideas nuevas y actúa con creatividad ante situaciones laborales.	X		X		X		
6	Aplica métodos y pasos definidos en la ejecución de su trabajo.	X		X		X		
7	Prevé requerimientos y riesgos, actuando de forma proactiva.	X		X		X		
8	Supera los requerimientos mínimos para mejorar los resultados.	X		X		X		
9	Muestra apertura al cambio e incorpora nuevas metodologías.	X		X		X		
10	Busca formación formal y aplica lo aprendido en su práctica.	X		X		X		
11	Ejerce su trabajo con autonomía y mínima supervisión.	X		X		X		
	RESPONSABILIDAD	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
12	Asume responsablemente los errores y muestra compromiso de mejora.	X		X		X		
13	Informa oportunamente a la jefatura sobre avances y contingencias.	X		X		X		
14	Comunica la información a tiempo y por los canales establecidos.	X		X		X		
15	Actúa con autonomía y resuelve imprevistos con prontitud.	X		X		X		
16	Responde con eficacia y calma ante situaciones difíciles.	X		X		X		
17	Maneja con eficacia situaciones poco frecuentes o no previstas.	X		X		X		
	TRABAJO EN EQUIPO	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
18	Apoya la adopción y uso de tecnologías que optimizan los procesos del servicio.	X		X		X		
19	Muestra disposición positiva para realizar las tareas encomendadas por la jefatura.	X		X		X		
20	Propone mejoras para optimizar los procesos del servicio.	X		X		X		
21	Apoya actividades adicionales a su rol cuando se le requiere.	X		X		X		
22	Conoce y comprende la misión y visión del servicio.	X		X		X		
23	Colabora de forma respetuosa e inclusiva con todas las personas.	X		X		X		
24	Gestiona con eficacia las dificultades y conflictos del equipo.	X		X		X		
25	Comunica y consulta a tiempo con la jefatura sobre cambios que impactan al equipo.	X		X		X		
26	Fomenta un clima positivo, fortaleciendo las relaciones y el trabajo en equipo.	X		X		X		
	COMPROMISO INSTITUCIONAL	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
27	Aclara dudas de sus colegas de manera clara y a tiempo.	X		X		X		
28	Brinda trato digno y respetuoso a los usuarios.	X		X		X		
29	Mantiene trato profesional y respetuoso con la jefatura.	X		X		X		
30	Se relaciona con sus pares con cortesía y respeto.	X		X		X		
31	Escucha y considera las ideas de todo el equipo sin sesgos.	X		X		X		

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

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.
Observaciones (precisar si hay suficiencia):
Existe suficiencia en los instrumentos, por que el conjunto de ítems permite evaluar de manera clara y completa las dimensiones propuestas.

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

Apellidos y nombres del juez validador:
Mg. Martha Vilcapaza Atamari
DNI: 29679237

Especialidad del validador:
Enfermera Especialista en Centro Quirurgico
Magister en Cuidado Humano

10 de marzo de 2026



Mg.Martha Vilcapaza Atamari
DNI: 29679237

Anexo 3. PRESUPUESTO Y CRONOGRAMA

Medios y Financiamiento

	Tarifa unitaria	Unidades previstas	Costo acumulado
Personal asignado			
Encuestadores	250	2	500
RECURSOS MATERIALES Y EQUIPOS (BIENES)			
Impresión de encuestas	0.50	136	68
Laptop para análisis	1	1500	1500
SERVICIOS			
Transporte para recolección de datos	50	5	250
Internet para investigación	30	2	60
GASTOS ADMINISTRATIVOS Y/O IMPREVISTOS			
10% de los gastos			237
TOTAL			2615

Nota: El monto destinado a gastos administrativos y/o imprevistos corresponde al 10 % del total estimado de los rubros anteriores, considerando posibles eventualidades menores durante la ejecución del proyecto.

ANEXO 4. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

ACTIVIDADES	**2025**							**2026**							
	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A
Detección y delimitación del reto de investigación															
Exploración sistemática de la literatura científica															
Redacción de la realidad problemática y planteamiento del interrogante central															
Definición de metas específicas e hipótesis comprobables															
Argumentación de pertinencia, aporte y viabilidad del estudio															
Construcción del sustento conceptual y antecedentes															
Diseño metodológico: enfoque, alcance y procedimientos															
Caracterización de la población objetivo, tamaño muestral y estrategia de selección															
Precisiones conceptuales y operativas de variables e indicadores															
Selección de técnicas y validación de instrumentos de levantamiento de información															
Plan de depuración, codificación y análisis estadístico de datos															
Protocolos éticos: consentimiento, confidencialidad y resguardo de datos															
Programación temporal y matriz presupuestal del proyecto															
Normalización de referencias conforme al estilo Vancouver															
Compilación de anexos, formatos y evidencias															
Revisión integradora y control de calidad del manuscrito															
Trámite ante comité de ética y obtención de dictamen favorable															
Ejecución del trabajo de campo: pilotaje, aplicación y control															
Síntesis, procesamiento e interpretación de resultados															
Elaboración del reporte final y secciones complementarias															
Preparación de defensa y presentación oral															

LEYENDAS	Actividades Cumplidas		Actividades Por Cumplir	

Anexo 5: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO
Formulación del problema: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de enfermeros en un Hospital de Lima 2026? **Problemas específicos** ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional según su dimensión potencial humano y desempeño laboral de enfermeros? ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional según su dimensión diseño organizacional y el desempeño laboral de enfermeros? ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional según su dimensión cultura organizacional y el desempeño laboral de enfermeros?	**Objetivo general:** "Determinar cuál es la relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral de enfermeros en un hospital de Lima 2026" **Objetivos específicos** -Describir cual es la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión potencial humano y desempeño laboral de enfermeros -Describir cual es la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión diseño organizacional y desempeño laboral de enfermeros. -Describir cuál es la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión cultura organizacional y desempeño laboral de enfermeros.	**Hipótesis:** **Hipótesis General** **HI:** Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de enfermeros en un hospital Lima 2026 **Hipótesis Nula** **Ho:** No existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de enfermeros en un hospital de Lima 2026 **Hipótesis específicas** -Existe relación estadísticamente significativa entre clima organizacional en su dimensión potencial humano y desempeño laboral de enfermeros -Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional en su dimensión diseño organizacional y el desempeño laboral de enfermeros -Existe relación estadísticamente significativa entre clima organizacional en su dimensión cultura organizacional y desempeño laboral de enfermeros	VI: Clima Organizacional (CO) Dimensiones: D1. Potencial Humano D2. Diseño organizacional D3. Cultura organizacional VD. Desempeño Laboral (DL) D1. Calidad de trabajo D2. Responsabilidad D3. Trabajo en equipo D4. Compromiso institucional	**Tipo**: Aplicado **Enfoque** cuantitativo **Método:** Hipotetico deductivo **Diseño**: Descriptivo no experimental, correlacional, transversal Prospectivo **Población:** 136 enfermeros Centro Quirúrgico del hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen **Muestra** 101 enfermeras del Centro Quirúrgico del hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen **Técnica: Encuesta** **Instrumentos:** **1.**Cuestionario clima organizacional. 2. Cuestionario Desempeño Laboral

Anexo 6: INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Instrumento 1: Cuestionario de Clima organizacional

Estimado(a) participante: se le invita a colaborar en el estudio "Clima organizacional en el área de trabajo del personal de enfermería". El objetivo es conocer su percepción sobre el clima organizacional en su servicio. Su participación es anónima, confidencial y voluntaria; puede retirarse en cualquier momento sin consecuencias. El cuestionario dura aproximadamente 10–15 minutos

Instrucciones: Por favor, lea cada afirmación con atención y marque con una "X" la alternativa que mejor refleje su grado de acuerdo.

Escala ordinal: nunca (1) a veces (2) frecuentemente (3) siempre (4)

N°	PREGUNTAS	NUNCA	A VECES	FRECUENTE MENTE	SIEMPRE
	Dimensión: Potencial Humano				
1	La innovación forma parte de la identidad de nuestra institución.				
2	El equipo suele tomar la iniciativa ante la aparición de problemas.				
3	A mis compañeros les resulta sencillo que sus nuevas ideas sean tomadas en cuenta.				
4	La organización se adapta con facilidad y recibe positivamente los cambios.				
5	Mi superior brinda apoyo cuando se le necesita.				
6	La dirección contribuye a establecer un entorno favorable al desarrollo institucional.				
7	Cuento con incentivos en el trabajo que me impulsan a desempeñar mis funciones.				
8	En líneas generales, me siento conforme con mi entorno laboral.				
9	La higiene de los ambientes es la adecuada.				
10	Mi aporte es relevante para el éxito de la organización.				
	Dimensión: Diseño Organizacional	**NUNCA**	**A VECES**	**FRECUENTE MENTE**	**SIEMPRE**
11	Mi superior recopila antecedentes antes de decidir.				
12	Formo parte de la toma de decisiones dentro de la organización.				
13	Considero razonables mi remuneración y prestaciones.				
14	Considero adecuada mi remuneración respecto de mis funciones.				
15	Las actividades que realizo se ajustan a mi rol.				
16	La jefatura se comunica de manera periódica para recoger aportes técnicos y percepciones del equipo.				

17	La jefatura me informa si mi trabajo es correcto o presenta fallas.				
18	Pongo atención a las comunicaciones que emite mi superior.				
19	Cuento con el apoyo de mis colegas cuando lo requiero.				
20	Mi desempeño es valorado con criterios claros y apropiados.				
21	La distribución de premios y reconocimientos es justa.				
	Dimensión: Cultura Organizacional	**NUNCA**	**A VECES**	**FRECUENTE MENTE**	**SIEMPRE**
22	Puedo contar con otros servicios cuando necesito colaboración.				
23	El trato que recibo en mi institución es adecuado.				
24	La institución me brinda oportunidades para desplegar mis mejores habilidades.				
25	Mi superior promueve un clima laboral agradable.				
26	Mi labor me permite sentirme a gusto.				
27	Es habitual que incurra en equivocaciones en el trabajo.				

Instrumento 2

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado(a) participante: se le invita a colaborar en el estudio "Desempeño laboral del personal de enfermería en su área de trabajo". El objetivo es conocer su percepción sobre su desempeño laboral en el servicio. Su participación es anónima, confidencial y voluntaria; puede retirarse en cualquier momento sin consecuencias. El cuestionario dura aproximadamente 10 –15 minutos

Instrucciones: Por favor, lea cada afirmación con atención y marque con una "X" la alternativa que mejor refleje su nivel de acuerdo con la situación descrita.

Escala de respuesta (Likert de 5 puntos): Las alternativas de respuesta se presentan en una escala que va del 1 al 5, donde 1 significa Nunca, 2 casi nunca, 3 A veces, 4 casi siempre y 5 siempre.

N°	ITEMS	5	4	3	2	1
	CALIDAD DE TRABAJO					
1	Entrega trabajo con alta precisión y mínima tasa de error.					
2	Alcanza metas y asume iniciativa para ejecutar las tareas.					
3	Mantiene orden y sistematicidad en su labor.					
4	Cumple los plazos y tiempos planificados.					
5	Aporta ideas nuevas y actúa con creatividad ante situaciones laborales.					
6	Aplica métodos y pasos definidos en la ejecución de su trabajo.					
7	Prevé requerimientos y riesgos, actuando de forma proactiva.					
8	Supera los requerimientos mínimos para mejorar los resultados.					
9	Muestra apertura al cambio e incorpora nuevas metodologías.					

10	Busca formación formal y aplica lo aprendido en su práctica.					
11	Ejerce su trabajo con autonomía y mínima supervisión.					
	RESPONSABILIDAD					
12	Asume responsablemente los errores y muestra compromiso de mejora.					
13	Informa oportunamente a la jefatura sobre avances y contingencias.					
14	Comunica la información a tiempo y por los canales establecidos.					
15	Actúa con autonomía y resuelve imprevistos con prontitud.					
16	Responde con eficacia y calma ante situaciones difíciles.					
17	Maneja con eficacia situaciones poco frecuentes o no previstas.					
	TRABAJO EN EQUIPO					
18	Apoya la adopción y uso de tecnologías que optimizan los procesos del servicio.					
19	Muestra disposición positiva para realizar las tareas encomendadas por la jefatura.					
20	Propone mejoras para optimizar los procesos del servicio.					
21	Apoya actividades adicionales a su rol cuando se le requiere.					
22	Conoce y comprende la misión y visión del servicio.					
23	Colabora de forma respetuosa e inclusiva con todas las personas.					
24	Gestiona con eficacia las dificultades y conflictos del equipo.					
25	Comunica y consulta a tiempo con la jefatura sobre cambios que impactan al equipo.					
26	Fomenta un clima positivo, fortaleciendo las relaciones y el trabajo en equipo.					
	COMPROMISO INSTITUCIONAL					
27	Aclara dudas de sus colegas de manera clara y a tiempo.					
28	Brinda trato digno y respetuoso a los usuarios.					
29	Mantiene trato profesional y respetuoso con la jefatura.					
30	Se relaciona con sus pares con cortesía y respeto.					
31	Escucha y considera las ideas de todo el equipo sin sesgos.					

Anexo 7. ***Constancia De Aprobacion Del Proyecto De Investigacion***

Universidad Norbert Wiener

COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Lima, 09 de diciembre del 2025.

Autor Responsable:
OCHATOMA PARAVICINO MARIA ELENA

Exp. Nº: 3142-2025.

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEIC-UPNW) evaluó y **APROBÓ** el siguiente proyecto de investigación:

Proyecto Titulado: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE ENFERMEROS EN UN HOSPITAL DE LIMA 2026" Versión Nro. 1, con fecha 09/11/2025.

El cual tiene como Autor(es) a:
OCHATOMA PARAVICINO MARIA ELENA

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

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

- La **vigencia** de la aprobación es **24 meses** a partir de la emisión de este documento.
- Toda **enmienda** deberá presentarse al CIEIC-UPNW; el proyecto no podrá ejecutarse sin su aprobación previa.
- La constancia de aprobación por el CIEIC **no garantiza** la **aceptación** por parte de las **instituciones** donde pretende ejecutar el trabajo de investigación.

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

Atentamente,

Mg. Angelica Karina Minaya Galarreta
Presidente
Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
Universidad Privada Norbert Wiener

Avenida Arequipa 440
Universidad Privada Norbert Wiener
Teléfono: 706-5555 anexo 3286-3287 Cel. 939513820
Correo: comite.etica@uwieneredu.pe

Anexo 8: *Carta De Aprobacion Del Comité de Etica en Investigacion*

EsSalud

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombre"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

CARTA Nº 052 CIEI-OIyD-GRPA-ESSALUD-2026

Lima, 27 de febrero del 2026

Investigador Principal:
MARIA ELENA OCHATOMA PARAVICINO
Presente. –

Asunto: Aprobación del Comité Institucional de Ética en Investigación

Mediante la presente me dirijo a usted para saludarla y, a la vez, informarle que el Comité Institucional de Ética en Investigación del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen (CIEI-HNGAI) ha evaluado el proyecto observacional titulado:

Nº 26-2026 **Clima organizacional y desempeño laboral de enfermeros en Centro Quirúrgico del hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen 2026.**

El CIEI-HNGAI acordó APROBAR dicho estudio, el cual se llevará a cabo en el Departamento de Enfermería, Servicio de Centro Quirúrgico I del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, en el que se ha otorgado el visto bueno para su realización.

Asimismo, se recuerda al equipo de investigación la obligación de:

- **Cumplir con lo establecido en la Declaración de Helsinki y en las Directivas de** Investigación de EsSalud, garantizando en todo momento un tratamiento ético y responsable de los datos y de las personas involucradas en el estudio.
- Ejecutar la investigación conforme a lo estipulado en el protocolo remitido y aprobado por este Comité.
- Remitir las publicaciones y resultados derivados de la investigación a este Comité.

Sin otro particular, me despido de usted.

Atentamente,

HOSPITAL NACIONAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN
COMITE INSTITUCIONAL DE ETICA EN INVESTIGACION
Dr. DEMETRIO MOLERO CASTRO
PRESIDENTE
ESSALUD

DMC/ecf
NIT: 175520260000835

www.gob.pe/essalud Av. Grau 800
La Victoria
Lima 13, Perú
T. 3242983

Anexo 9. ***Carta de autorizacion de la Gerencia de Red Prestacional para la aplicación del proyecto observacional en el Hospital Almenara***

PERÚ | Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo | Seguro Social de Salud EsSalud | EsSalud | EsSalud

Firmado digitalmente por MIRANDA ORRILLO Christian Rafael FAU 20131257750 hard
Motivo: Soy el autor del documento.
Fecha: 06.03.2026 16:12:43-0500

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

CARTA N° 000832-GRPA-ESSALUD-2026
La Victoria, 06 de Marzo del 2026

Investigador Principal:
MARIA ELENA OCHATOMA PARAVICINO
Presente. -

Asunto: **Autorización de proyecto de investigación observacional**

Expediente: **175520260000835**

De mi consideración:

Mediante la presente, me dirijo a usted en atención al documento del asunto, mediante el cual solicita autorización para desarrollar el proyecto de investigación titulado **"Clima organizacional y desempeño laboral de enfermeros en Centro Quirúrgico del hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen 2026".**

Se informa que dicho estudio se llevará a cabo en el Departamento de Enfermería, Servicio de Centro Quirúrgico I del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, habiéndose **otorgado el visto bueno para su ejecución.**

Al respecto, y habiendo sido el mencionado proyecto de investigación evaluado y aprobado por el Comité Institucional de Ética en Investigación del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, el cual vela por el cumplimiento de las directrices metodológicas y éticas correspondientes, incluidas las Buenas Prácticas Clínicas, los principios de protección de los sujetos de investigación contenidos en la Declaración de Helsinki, así como lo establecido en la Directiva N° 003-IETSI-ESSALUD-2019, "Directiva que regula el desarrollo de la investigación en salud", y habiéndose presentado la documentación requerida, incluido el documento de aprobación del comité correspondiente y el proyecto de investigación observacional, esta Gerencia **autoriza** la realización del protocolo de investigación observacional antes mencionado.

Sin otro particular, quedo de usted.

Muy atentamente,

Firmado digitalmente por
CHRISTIAN RAFAEL MIRANDA ORRILLO
Gerente de Red Prestacional Almenara
ESSALUD

CC: OID

EsSalud
Firmado digitalmente por QUIÑONES LOZANO Jose Duvgil FAU 20131257750 hard
Motivo: Doy visto bueno.
Fecha: 05.03.2026 10:05:51-0500

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Seguro Social de Salud, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.essalud.gob.pe/validadorDocumental** e ingresando la siguiente clave: **IGDPBXS.**

www.gob.pe/essalud
Jr. Domingo Cueto N.° 120
Jesús María
Lima 11 - Perú
Tel.: 265 - 6000 / 265 - 7000

Anexo 10. ***EVIDENCIAS DEL SPSS***

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima_organizacional	,383	101	,000	,709	101	,000
Desempeño_laboral	,373	101	,000	,691	101	,000
Potencial_humano	,372	101	,000	,721	101	,000
Diseño_organizacional	,407	101	,000	,668	101	,000
Cultura_organizacional	,427	101	,000	,642	101	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tabla cruzada Potencial_humano*Desempeño_laboral

			Desempeño_laboral				
			Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	Total
Potencial_humano	Clima no saludable	Recuento	9	6	1	7	23
		% del total	8,9%	5,9%	1,0%	6,9%	22,8%
	Clima por mejorar	Recuento	6	6	11	46	69
		% del total	5,9%	5,9%	10,9%	45,5%	68,3%
	Clima saludable	Recuento	0	0	0	9	9
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	8,9%	8,9%
Total		Recuento	15	12	12	62	101
		% del total	14,9%	11,9%	11,9%	61,4%	100,0%

Tabla cruzada Diseño_organizacional*Desempeño_laboral

			Desempeño_laboral				
			Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	Total
Diseño_organizacional	Clima no saludable	Recuento	3	6	2	8	19
		% del total	3,0%	5,9%	2,0%	7,9%	18,8%
	Clima por mejorar	Recuento	12	6	9	48	75
		% del total	11,9%	5,9%	8,9%	47,5%	74,3%
	Clima saludable	Recuento	0	0	1	6	7
		% del total	0,0%	0,0%	1,0%	5,9%	6,9%
Total		Recuento	15	12	12	62	101
		% del total	14,9%	11,9%	11,9%	61,4%	100,0%

Tabla cruzada Cultura_organizacional*Desempeño_laboral

			Desempeño_laboral				
			Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	Total
Cultura_organizacional	Clima no saludable	Recuento	6	6	1	12	25
		% del total	5,9%	5,9%	1,0%	11,9%	24,8%
	Clima por mejorar	Recuento	9	6	11	47	73
		% del total	8,9%	5,9%	10,9%	46,5%	72,3%
	Clima saludable	Recuento	0	0	0	3	3
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	3,0%	3,0%
Total		Recuento	15	12	12	62	101
		% del total	14,9%	11,9%	11,9%	61,4%	100,0%

Correlaciones

			Clima_organizacional	Desempeño_laboral	Potencial_humano	Diseño_organizacional	Cultura_organizacional
Rho de Spearman	Clima_organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,397**	,787**	,592**	,613**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000
		N	101	101	101	101	101
	Desempeño_laboral	Coeficiente de correlación	,397**	1,000	,446**	,223*	,221*
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,025	,026
		N	101	101	101	101	101
	Potencial_humano	Coeficiente de correlación	,787**	,446**	1,000	,484**	,392**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000
		N	101	101	101	101	101
	Diseño_organizacional	Coeficiente de correlación	,592**	,223*	,484**	1,000	,336**
		Sig. (bilateral)	,000	,025	,000	.	,001
		N	101	101	101	101	101
	Cultura_organizacional	Coeficiente de correlación	,613**	,221*	,392**	,336**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,026	,000	,001	.
		N	101	101	101	101	101

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

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Universidad Norbert Wiener

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Lima, 12 de Enero de 2026

CARTA N° 0104-2026-SG-UPNW-CP

Dr. Christian Rafael Miranda Orrillo
Gerente Red Prestacional Almenara – EsSalud
Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen
Av. Grau 800 la Victoria – Lima – Lima

ASUNTO: Autorización para aplicación de estudio de campo

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez presentar a la Licenciada en Enfermería **María Elena Ochatoma Paravicino**, con código de matrícula **2025801630** con la finalidad de solicitar se brinde todas las facilidades pertinentes para que pueda aplicar los instrumentos de recolección de datos a 101 enfermeros del Centro Quirurgico del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen.

Toda la información que solicita la Licenciada **María Elena Ochatoma Paravicino**, para la elaboración de su Trabajo Académico denominado: **"Clima Organizacional y Desempeño laboral de Enfermeros en un Hospital de Lima 2026"** dirigido por la asesora de tesis, Mg. Rosa Maria Pretell Aguilar para la obtención del Título de Especialista en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería.

Agradeciendo por anticipado su autorización a la tesista para que logre su propósito, hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Atentamente,

Firmado digitalmente por:
Khristian Vigil Vega
DNI: 44035157
RUC: 20466246370
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 14/01/2026 Hora: 09:28:11

Universidad Norbert Wiener

Khristian Vigil Vega
Secretario General
Universidad Privada Norbert Wiener S.A.

19% 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

13% Fuentes de Internet
5% Publicaciones
18% 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

13% Fuentes de Internet
5% Publicaciones
18% 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
Pembroke High School on 2026-02-09 2%

2 Trabajos entregados
Universidad Cesar Vallejo on 2026-08-13 2%

3 Trabajos entregados
Universidad Cesar Vallejo on 2026-08-11 1%

4 Internet
cybertesis.unmsm.edu.pe 1%

5 Internet
repositorio.uwiener.edu.pe 1%

6 Internet
repositorio.ucv.edu.pe 1%

7 Trabajos entregados
Universidad Cesar Vallejo on 2026-07-27 1%

8 Trabajos entregados
Universidad Cesar Vallejo on 2026-08-04 <1%

9 Trabajos entregados
Universidad Wiener on 2026-07-19 <1%

10 Internet
repositorio.upsc.edu.pe <1%

11 Trabajos entregados
Universidad Anahuac México Sur on 2026-06-21 <1%