

NOMBRE DEL TRABAJO:
CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA CENTRO DE SALUD CHILCA HUANCAYO 2023

ASESORA:

- Mg. Yupanqui Quispe, Maruja

AUTORES:

- Bach. Huaman Vivas, Consuelo Julia
- Bach. Vilcamiche Lactahuaman, Carmen Soledad

RESUMEN DEL SOFTWARE DE DETECCIÓN DE SIMILITUDES

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO
3.-CLIMA ORGANIZACIONAL_ (1).docx

RECuento DE PALABRAS 10470 Words	RECuento DE CARACTERES 60899 Characters
RECuento DE PÁGINAS 60 Pages	TAMAÑO DEL ARCHIVO 7.9MB
FECHA DE ENTREGA Nov 6, 2023 4:16 PM GMT-5	FECHA DEL INFORME Nov 6, 2023 4:18 PM GMT-5

● **5% de similitud general**
El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base c

- 5% Base de datos de Internet
- 0% Base de datos de publicaciones

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 20 palabras)



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

TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL DE ENFERMERÍA CENTRO DE SALUD CHILCA
HUANCAYO 2023**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ENFERMERÍA**

AUTORES

Bach. Huaman Vivas, Consuelo Julia

Bach. Vilcamiche Llactahuaman, Carmen Soledad

ASESORA

Mg. Yupanqui Quispe, Maruja

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Salud pública y epidemiología

HUANCAYO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Este trabajo va dedicado a mis padres; quienes con sus sabios consejos han sabido guiarme, inculcándome siempre valores morales y éticos, a mi esposo e hijos por su apoyo incondicional y constante para lograr mi objetivo.

Consuelo

Dedico este trabajo a Dios porque gracias a él he logrado concluir mi carrera. A mis queridos padres, a pesar que ya no están a mi lado, siempre me han cuidado y guiándome desde el cielo. A mi esposo e hijos, por ser mi fuente de motivación e inspiración para seguir superándome cada día más y así poder luchar y tener un mejor futuro.

Carmen

AGRADECIMIENTO

A Dios, por guiarnos y nunca abandonarnos en los momentos más difíciles.

A las autoridades y docentes de la escuela profesional de enfermería de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt, por el esfuerzo invertido en nuestra formación académica.

De manera especial a nuestra asesora: Mg. Maruja Yupanqui Quispe quien sin escatimar ningún esfuerzo nos brindó el apoyo en todo el proceso de ejecución del trabajo.

Agradecer al equipo de salud del C.S. de Chilca en especial a las licenciadas de enfermería por su apoyo incondicional durante la ejecución de nuestro trabajo de investigación.

Consuelo y Carmen

PÁGINA DE JURADO

PRESIDENTE

Dra. Lizbeth Karina Alvarez Gamarra

SECRETARIO

Mg. Silvia Elizabeth de la Calle Robles

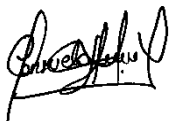
VOCAL

Mg. Maruja Yupanqui Quispe

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Los bachilleres Consuelo Julia Huamán Vivas con documento de identidad Nacional N° 20118352 y Carmen Soledad Vilcamiche LLactahuaman con documento de identidad N° 19943964 de la Universidad Privada de Huancayo “Franklin Roosevelt” de la facultad de Ciencias de la salud de la escuela profesional de enfermería. El trabajo de investigación titulada “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería centro de salud Chilca Huancayo 2023”, es de nuestra autoría y declaramos bajo juramento que todos los documentos adjuntos son auténticos, así como todos los datos e información presentados en este trabajo son veraces. En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad.

Huancayo, 11 de diciembre del 2023



Bach. Consuelo Julia Huamán Vivas
DNI: 20118352



Bach. Carmen Soledad Vilcamiche
LLactahuaman
DNI: 19943964

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página de jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. MÉTODO	19
2.1. Tipo y diseño de la investigación.....	19
2.3. Población, muestra y muestreo.....	19
2.4. Técnicas e Instrumento de recolección de datos	20
2.5. Procedimiento.....	20
2.6. Método de análisis de datos.....	21
2.7. Aspectos Éticos	21
III. RESULTADOS	22
IV. DISCUSIÓN.....	26
V. CONCLUSIONES.....	29
VI. RECOMENDACIONES	30
VII. REFERENCIAS	31
ANEXOS	36

RESUMEN

Este estudio tuvo como Objetivo: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en las enfermeras del centro de salud Chilca Huancayo 2023. Método: Estudio de nivel básico de enfoque cuantitativo con diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional y de corte transversal; la población estuvo conformada por 60 enfermeros que laboran en el centro de salud Chilca, el universo muestral se determinó a través del muestreo no probabilístico por conveniencia; la técnica aplicada para la medición de datos de ambas variables fue la encuesta y como instrumentos se aplicó el cuestionario. Resultados: Los hallazgos relacionados a la variable de clima organizacional muestran que del 100 % (60) de profesionales de enfermería encuestados, el 81% (49) perciben un clima organizacional regular, mientras que el 15% (9) consideran que el clima organizacional es adecuado y solo el 3,3% (2) de enfermeros perciben un clima organizacional inadecuado. Así mismo referente al desempeño laboral el 61,7% (37) tienen un buen desempeño laboral, mientras que el 21,7% (13) tienen un regular desempeño laboral y solo el 16.7% (10) tienen un desempeño laboral malo. Conclusión: Se determinó que existe una relación positiva muy leve entre las variables de clima organizacional y el desempeño laboral de las enfermeras del centro de salud Chilca Huancayo 2023. Con p-valor ($\text{sig.} = 0,049 < 0.05$).

Palabras Clave: Clima organizacional, desempeño laboral.

ABSTRACT

The objective of this study was: To determine the relationship between organizational climate and work performance of nurses at the Chilca Huancayo 2023 health center. Method: A basic level study of quantitative approach with a non-experimental design of descriptive correlational and cross-sectional type; the population consisted of 60 nurses working in the Chilca health center, the sample universe was determined through non-probabilistic sampling by convenience; the technique applied for the measurement of data of both variables was the survey and the questionnaire was applied as instruments. Results: The findings related to the organizational climate variable show that of the 100% (60) of the nursing professionals surveyed, 81.7% (49) perceive a regular organizational climate, while 15% (9) consider that the organizational climate is adequate and only 3.3% (2) of the nurses perceive an inadequate organizational climate. Likewise, 61.7% (37) have a good work performance, while 21.7% (13) have a regular work performance and only 16.7% (10) have a poor work performance. Conclusion: It was determined that there is a very slight positive relationship between the organizational climate variables and the work performance of the nurses of the Chilca Huancayo 2023 health center. With p-value (sig.= 0.049 < 0.05)

Key words: Organizational climate, work performance.

I. INTRODUCCIÓN

Los trabajadores son el recurso más importante de una organización, son quienes prestan servicios profesionales y técnicos con el fin de alcanzar sus objetivos y metas. Por ello la única forma de alcanzar el progreso de la institución y sobre todo el bienestar personal es a través del compromiso de los subordinados con la organización, por la cual cada institución busca mejorar el ambiente de trabajo y aumentar la productividad sin perder el recurso humano. Actualmente el clima organizacional de las instituciones se ve afectado por los cambios económicos, políticos, tecnológicos y sociales, afectando negativamente el ambiente laboral; llevando que los trabajadores se sientan insatisfechos y desmotivados repercutiendo directamente en el desempeño laboral (1).

El enfermero desempeña una función importante en prestar servicios de calidad y un buen trato al usuario; la mayoría de ellos no se muestran satisfechos frente a su entorno laboral, sienten no ser valorados por su trabajo y piensan no tener el control. Un clima organizacional inadecuado se convierte en fuente de estrés e influye negativamente en el desempeño laboral; una persona que presenta insatisfacción disminuye su capacidad de rendimiento y no cumple con las expectativas de la institución (2).

El clima organizacional abarca el ambiente psicosocial y muestra la relación con el trabajo cotidiano; también es considerado como un factor que trasciende en el desempeño laboral. Por ello el Ministerio de Salud considera como el conjunto de actitudes del trabajador frente a los procesos institucionales y a las condiciones de su entorno (3).

La realidad mundial del contexto laboral de enfermeros evidencia que en México existe manifestaciones sociales por la condición laboral, en necesidad de capacitaciones continuas y asesorías. Así mismo, estudios previos evidencian que el 43% de enfermeros develaron que su entorno laboral casi siempre les permite desenvolverse adecuadamente, mientras que el 7% algunas veces; los países que presentan mayor prevalencia de personas motivados con 19% son EEUU y China (4).

Como también estudios desarrollados en Estado Unidos evidencia que el 51% de las enfermeras tenían un clima de trabajo positivo, mientras que el 30,9 % de los profesionales de enfermería tuvo un nivel de desempeño competente (5).

Así mismo a través de una encuesta realizada en Colombia muestra que el 24% de trabajadores evidencia que su desempeño laboral fue muy bueno, 53.33% bueno, de 14.67% el desempeño fue regular y solo del 8% el desempeño fue deficiente (6).

En Perú el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), indica que el 24.4% entre médicos y enfermeros en la ciudad de Lima y Callao muestran insatisfacción laboral, mientras que el 44.6% de enfermeras indican estar insatisfechos por el honorario y el sueldo que reciben; el 35.3% por la oportunidad de una capacitación, el 43.9% muestran insatisfacción por la infraestructura del servicio; mientras que el 42% de enfermeros por los materiales y equipamiento para prestar servicios de salud a los pacientes (7).

Así mismo una investigación evidencia que en la ciudad de Lima el clima organizacional percibido por el enfermero en un 56% es regular y en 24% bueno, frente a las dimensiones se evidencia que tienen un nivel regular en estructura con 72%, toma de decisiones 66.7%, comunicación 49.3%; liderazgo 66.7%, confort 69.3%, identidad 52%, y motivación 68%, innovación 78.7%(8).

En Chiclayo estudio realizado en los enfermeros perciben un clima laboral promedio en un 66.7%, saludable 21.4% y 11.9% percibe un clima organizacional no favorable; así mismo Uceda encontró que el 72.1% presenta un clima laboral medianamente favorable y el 25.6% favorable (9).

Los enfermeros de Callao en 24.5% presentan un desempeño laboral insuficiente para la institución, 78.8% tienen de 6 a más años de servicio, 93.8% contaron con una especialidad, 63% de enfermeros indican tener sobrecarga de trabajo, 70.2% mencionan no recibir capacitaciones y 37% indican una presión laboral del jefe (10).

En Huancayo se evidencia que el 72% de enfermeros tienen un nivel regular de clima organizacional, 28% nivel malo. Mientras que el 76% tienen un rango regular de desempeño laboral y 24% un rango malo (11).

El centro de salud de Chilca no es ajeno a estos hechos, ya que se observó que existe una alta carga laboral, poca comunicación interpersonal y la cooperación entre enfermeros es menor, no se evidencia apoyo mutuo; mientras que los espacios donde laboran son reducidos generando incomodidad en los enfermeros, afectando el desempeño laboral en la atención del paciente. Cada día se ven obligados a adaptarse a dicha realidad; por lo que si existiera altos niveles de satisfacción laboral mejoraría el trabajo en equipo y la calidad de atención de enfermería sería adecuado, esto se ve reflejado en la satisfacción de los usuarios externos. La condición de trabajo influye sobre la calidad de vida laboral y calidad de servicio que brindan el personal de enfermería en el centro de salud de Chilca. Además, los propios enfermeros encuentran incómoda la carga de trabajo excesiva en espacios reducidos, lo cual tiene un impacto negativo en su desempeño y bienestar. En consecuencia, se crea un entorno

laboral inadecuado que fomenta comportamientos poco éticos, como hacer gestos, utilizar sarcasmo, mostrar conductas no profesionales, demostrar apatía, hostilidad, etc. Actualmente no se cuenta con datos estadísticos que reflejen la situación de clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería por lo que surge la necesidad de desarrollar la presente investigación.

Por lo descrito anteriormente se consideró importante mencionar estudios que son contextualizados en diferentes universidades por ello se mencionan los siguientes antecedentes:

León I. desarrolló un estudio titulado clima organizacional y desempeño laboral en centros de salud públicos del Cusco, durante el periodo 2021-2022, con el objetivo de determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores del centro de salud de Cusco. Método: estudio básico no experimental contó con la participación de 60 trabajadores del centro de salud. Resultados: el 55% de colaboradores del centro de salud perciben un nivel medio de clima organizacional, 35% clima laboral bajo, 10% clima laboral alto. Mientras que el 46,7% presentan un desempeño laboral medio, 45% desempeño bajo y solo el 8,3% presentan un desempeño laboral alto. Conclusión: determinó que existe una relación significativa positiva alta entre el clima organizacional y el desempeño laboral con valor de significancia de $p=0,035 < 0,05$ (12).

Ochante M. desarrolló un estudio titulado clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en área Covid-19. Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima 2022. Con el objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería. Método: estudio observacional descriptivo correlacional, contó con la participación de 95 trabajadores de salud a quienes se aplicó cuestionarios para la recolección de datos. Resultados: el 48,4% percibe un clima organizacional medio, mientras que el 51,6% tienen un desempeño laboral medio. Conclusión: Se encontró una relación positiva entre las variables de clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de enfermería determinada a través del coeficiente de correlación de Tau b de Kendal obteniendo un valor de 0,208 (13).

Silva Y. efectuó un estudio titulado clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de un Centro de Salud de Huaraz, 2022; con el objetivo de determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral en un centro de salud. Método: investigación no experimental correlacional, la población estuvo conformada por 60 trabajadores de la salud. Resultados: el 86,67% perciben un clima organizacional medio y el

13,33% clima organizacional alto, mientras que el 60% presenta un desempeño laboral medio y 40% un desempeño alto. Conclusión, determinó que existe relación significativa y positiva entre las variables de clima organizacional y desempeño laboral con valor de $\rho=0,319$, $p<0.5$ (14).

Cáceres K. llevó a cabo una investigación titulada el clima organizacional relacionado al desempeño laboral del personal de un Centro de Salud en Puente Piedra Lima 2021. Con el objetivo de establecer la relación entre las variables de clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud. Método: estudio básico correlacional no experimental, la muestra estuvo constituida por 70 profesionales de la salud a quienes se aplicó la encuesta como técnica de recolección de datos. Resultados: El 99% de personal indican que el clima organizacional esta por mejora y solo el 1% refiere que no es saludable; mientras que el 99% muestra un desempeño laboral medio y solo el 1% desempeño bajo. Conclusión: identificó que existe relación directa entre clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores de salud del Centro de Salud Puente Piedra con un valor de sig. ($p=0,006<0,05$) (15).

Quiñonez B. desarrollaron un estudio titulado clima organizacional y desempeño laboral de los licenciados (as) en enfermería del C.S. Aparicio Pomares, Huánuco 2019. Con el objetivo de determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los licenciados en enfermería. Método: estudio observacional, transversal analítico, contó con la participación de 38 enfermeros a quienes aplicaron la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Resultados: se obtuvo que el 84,2% de enfermeros perciben un clima organizacional adecuado y el 84,2% muestran un buen desempeño laboral. Conclusión: determinó que existe relación entre las variables de clima organizacional y desempeño laboral en el personal de enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares (16).

Gómez A. y Caro M. efectuaron un estudio titulado clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud Santa Luzmila I – Comas, 2019. Con el objetivo de establecer la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud. Método: estudio correlacional contó con la participación de 53 trabajadores. Resultados: el 88,7% de trabajadores indican que el clima organizacional se debe mejorar, 11,3% que es saludable. Así mismo el 58,5% presenta un desempeño laboral alto y nadie tuvo un desempeño bajo. Conclusión: se identificó que existe relación significativa entre las variables de clima organizacional y desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Santa Luzmila I. ($p = 0.028 < 0.05$) (17).

También se cuenta con antecedentes a nivel internacional como: Salazar L. desarrolló una investigación titulado Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital General Guasmo Sur de la ciudad de Guayaquil, 2022. Cuyo objetivo fue establecer la influencia del clima organizacional del desempeño laboral para el planteamiento de una estrategia que mejore la relación de estas variables en el personal de enfermería. Método: Estudio de enfoque cuantitativo con diseño no experimental y de corte transversal, la recolección de datos se realizó con una encuesta, la población estuvo constituida por 203 enfermeras. Resultados: muestran que existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital con un p de 0,000 y un nivel de significancia de 0,01 (18).

Pino E. Granja A. y Niño Y. desarrollaron un estudio titulado Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo, 2021. Cuyo objetivo fue analizar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de salud. Método: El estudio fue de enfoque cuantitativa, de tipo empírica, descriptivo correlacional. La población fue de 30 colaboradores a quienes se aplicó la técnica de la encuesta y un cuestionario. Resultados: Demuestran que existe coincidencia entre las respuestas de la variable clima organizacional y desempeño laboral, donde 43% indicó que el medio ambiente les permite desenvolverse adecuadamente casi siempre, el 7% indicó algunas veces. Conclusión: existe una relación directa entre ambas variables (19).

Mero I. desarrollo una investigación titulado Relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en el personal en una clínica prestadora externa de salud en el Cantón Durán, 2021. Cuyo objetivo fue determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en el personal de salud. Método: El estudio fue cuantitativo, correlacional, con una muestra de 72 personas a quienes se aplicó los cuestionarios. Resultados: demuestran que existe poco desarrollo profesional y falta de infraestructura para la variable de clima organizacional, referente al desempeño laboral existieron dificultades al momento de realizar ciertas tareas por falta de conocimiento y habilidad. Conclusión: existe correlación positiva moderada y significativa entre las variables (20).

La teoría basada en fundamentos científicos y con mayor énfasis en el tema es la teoría de fenomenológica de Patricia Benner, para adquirir una experiencia se basa en el conocimiento racional y analítico; quiere decir que no depende del tiempo que lleve la persona realizando la actividad, sino de la cantidad de situaciones reales que le brindan herramientas para utilizarlas posteriormente (21).

El personal de enfermería al iniciar su formación e ingresar al mundo laboral perciben el entorno a través de situaciones recurrentes, aceptando las reglas y planes de estudio de manera rígida, sin tener experiencia para comprender el entorno y el análisis para tomar decisiones, repercutiendo ello a en su desempeño laboral.

Esta teoría se centra en lograr que el desempeño laboral de los profesionales de enfermería se centre en ejercer una praxis que responda a la realidad o necesidad de cada paciente, que los cuidados brindados a cada usuario sean adecuados y esto se verá reflejado con la satisfacción de los pacientes; el desempeño de las enfermeras dependerá mucho del clima organizacional en la que se encuentre.

El clima organizacional es el ambiente predominante dentro de una organización, tal como es percibido por sus empleados; representa las percepciones, actitudes y sentimientos compartidos de los individuos hacia diversos aspectos del entorno laboral. El clima organizacional está influenciado por una variedad de factores, incluyendo estilos de liderazgo, patrones de comunicación, normas laborales, sistemas de recompensa y políticas organizacionales (22).

El clima organizacional puede tener un impacto significativo en las actitudes, motivación, satisfacción laboral y desempeño de los empleados. Un clima positivo puede llevar a niveles más altos de compromiso, satisfacción laboral y productividad, mientras que un clima negativo puede resultar en un aumento de la rotación de personal, ausentismo y una reducción en el desempeño organizacional (23).

Las características clave del clima organizacional incluyen:

Atmosfera: La "sensación" general de la organización, incluyendo su apertura, amabilidad y sentido de pertenencia. Un clima positivo fomenta la cooperación, la confianza y el respeto mutuo entre los empleados.

Comunicación: La calidad y efectividad de los canales de comunicación dentro de la organización. Un clima que fomenta la comunicación abierta y honesta promueve el intercambio de información, la colaboración y la resolución de problemas.

Liderazgo: El estilo y comportamiento de los líderes dentro de la organización. Un liderazgo efectivo que demuestra apoyo, empoderamiento y equidad contribuye a un clima positivo, mientras que un liderazgo autocrático o poco solidario puede crear un clima negativo.

Toma de decisiones: El grado en que los empleados participan en los procesos de toma de decisiones. Un clima que valora la contribución y participación de los empleados en la toma de decisiones puede mejorar la satisfacción laboral y el compromiso (22).

Es importante que las organizaciones evalúen y monitoreen regularmente su clima para identificar áreas de mejora y abordar cualquier problema que pueda surgir. La creación de un clima organizacional positivo requiere la participación activa y el compromiso de los líderes, así como la participación y apoyo de todos los empleados.

Las funciones del clima organizacional son: (24)

Desvinculación: Lograr que un grupo que ejecute de manera automática; un conjunto de individuos que carece de conexión con la labor que desempeña, adquiere compromiso.

Mientras que la función de obstaculización se centra en que la percepción de los miembros que se sienten abrumados por tareas rutinarias y otros requisitos que consideran inútiles logren que su trabajo sea facilitado y se vuelva útil.

Consideración; este comportamiento se distingue por la disposición a tratar a los miembros como seres humanos y brindarles atención y consideración en términos humanos.

Responsabilidad, hace referencia a experimentar la sensación de ser autónomo y no tener que consultar todas las decisiones; cuando se tiene una tarea otorgada se debe saber que es responsabilidad propia.

La función de intimidad hace que los empleados disfruten de relaciones sociales amigables. Esto constituye una dimensión de satisfacción de necesidades sociales, que no está relacionada con la realización de la tarea.

Las dimensiones que componen al clima organizacional son: liderazgo hace referencia a la función de jefe que influye en la actitud y comportamiento de los trabajadores para lograr los objetivos de la institución; dicho de otra manera, son habilidades y destrezas de manejo para influir de manera positiva en el accionar de las personas; con el fin de que estos desempeñen su labor con entusiasmo además de impulsar el trabajo con un objetivo común. Es fundamental que exista una buena relación entre el jefe y los subordinados para lograr las metas y objetivos; el rol del líder se centra en mantener los aspectos motivacionales (25).

La dimensión de motivación es definida como las reacciones, intenciones, actitudes y expectativas propias del individuo que son manifestados frente a determinados estímulos del medio organizacional; predisponiendo que la persona realice cualquier actividad o comportamiento con el fin de lograr el objetivo. Muchas veces la motivación se vincula con los incentivos o reconocimientos esto se ve reflejado en el nivel de satisfacción de las funciones que cumplen durante su labor (26).

La dimensión de satisfacción laboral es definida como una perspectiva favorable o desfavorable de los empleados frente a su trabajo; es expresado a través de un grado de

concordancia entre las expectativas de las personas, la satisfacción es el resultado de un conjunto de factores de motivación que abarca a toda característica del puesto; por otra parte, los factores de higiene enfocan las condiciones de trabajo como el salario, incentivos económicos, seguridad laboral y el ambiente social del trabajo (27).

El desempeño laboral es definido como toda acción realizada por un profesional en un determinado oficio, donde demuestran las habilidades y aptitudes de resolver o solucionar los múltiples problemas que se presentan; los trabajadores son el principal recurso para alcanzar el éxito de una organización, es por ello que cada institución busca mejorar el desempeño laboral de sus subordinados a través de programas de capacitaciones y desarrollo con el fin de mejorar el recurso humano y crear ventajas competitivas (28).

Varios factores contribuyen al rendimiento laboral, incluyendo conocimientos, habilidades, capacidades, actitud, motivación y ética de trabajo. Los empleados que poseen los conocimientos y habilidades necesarios para su trabajo y demuestran una actitud positiva hacia su trabajo tienen más probabilidades de tener un buen rendimiento. La motivación juega un papel crucial, ya que impulsa a las personas a esforzarse y buscar la excelencia en sus tareas (29).

Un rendimiento laboral efectivo también implica la capacidad de adaptarse a circunstancias cambiantes, habilidades para resolver problemas, comunicación efectiva, trabajo en equipo y la capacidad de aprender y crecer en el trabajo. Los empleados que consistentemente tienen un buen rendimiento contribuyen al éxito general y la productividad de la organización, mientras que un mal rendimiento laboral puede tener consecuencias negativas como una disminución de la eficiencia, insatisfacción del cliente y pérdidas financieras (30).

Las organizaciones a menudo evalúan y gestionan el rendimiento laboral a través de evaluaciones de desempeño, sesiones de retroalimentación y sistemas de gestión del rendimiento. Estos procesos ayudan a identificar áreas de mejora, establecer metas de rendimiento, brindar retroalimentación constructiva y ofrecer oportunidades de desarrollo y capacitación. Al centrarse en mejorar el rendimiento laboral, las organizaciones pueden optimizar la productividad, alcanzar sus objetivos y mantener una ventaja competitiva en el mercado (31).

La administración del desempeño laboral se basa en un ciclo dinámico, encaminado a la mejora de la institución dentro de ello tenemos a la conceptualización donde la institución identifica el rendimiento a donde quiere alcanzar; una vez identificado se debe evaluar el mejor desempeño laboral de manera comprensible, exhaustiva (32).

Mientras que el desarrollo; es la etapa en la que la empresa evalúa dónde se encuentra el rendimiento real en comparación con los niveles deseados, lo cual puede llevarse a cabo mediante un Sistema de Soporte Integrado del Desempeño (IPSS), que integra todas las iniciativas implementadas en la empresa para mejorar el rendimiento. Esta fase requiere la colaboración de todo el personal de la institución.

Evaluación; en esta fase se utilizan las métricas de rendimiento para supervisar indicadores específicos de rendimiento en todas las áreas de competencia y determinar cómo se están cumpliendo los objetivos. Es fundamental contar con un sistema de medición de desempeño diseñado de manera que permita integrar todos los indicadores relacionados con el desarrollo del trabajo, con el fin de evaluar el rendimiento de los empleados y compararlo con los objetivos establecidos en la primera etapa.

El desempeño laboral es amplio y por ende las dimensiones que lo componen son: desempeño de tareas que abarca al desarrollo del puesto o rol cumpliendo el horario establecido contribuyendo en la prestación de servicios de la institución; esta dimensión se centra particularmente en la correcta realización de tareas y actividades.

Por otra parte, el desempeño contextual implica el contexto donde se desempeñan las tareas organizacionales; esta dimensión va más allá del puesto en sí, se centra mayormente en mejorar el ambiente social y psicológico donde el trabajo es realizado como ayudar a los demás, defender a la institución o alcanzar los objetivos y metas propuestos (33).

Dimensión de desempeño adaptativo hace mención a toda conducta de adaptación ante diferentes situaciones donde el trabajador adquiere habilidades, destrezas responder a las demandas en el trabajo. Esta dimensión permite que los subordinados se adapten a la naturaleza imprescindible del trabajo actual (34).

El personal de enfermería se ven expuestos a sufrir diversos factores estresantes y a una alta demanda de pacientes viéndose obligados a adaptarse a su entorno laboral. Además, se ha visto que el desempeño laboral ha sido afectado a consecuencia de las malas condiciones del trabajo o un inadecuado clima organizacional. Durante la realización de nuestro internado en el Centro de Salud de Chilca identificamos la necesidad de conocer la situación actual del clima organizacional y el desempeño laboral en los enfermeros debido a que cumplen una función que requiere responsabilidad social, la tarea que cumplen es el cuidado de los enfermos; en consonancia con lo expuesto previamente se considera pertinente formular lo siguiente:

Problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en las enfermeras del centro de salud Chilca Huancayo 2023? Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de clima organizacional de las enfermeras del centro de salud Chilca Huancayo 2023?, ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de las enfermeras del centro de salud Chilca Huancayo 2023?

La investigación es justificada según los criterios: conveniencia, la investigación permitió conocer si el clima organizacional donde trabajan el personal de enfermería influye en el desempeño laboral. Justificación social, los beneficiarios directos fueron el personal de enfermería del Centro de Salud Chilca, debido a que los resultados evidenciaron la situación actual en la que se encuentran; así la directiva tomará estrategias para mejorar un ambiente agradable y el desempeño laboral de las enfermeras; también la población podrá percibir un buen servicio de salud por el buen clima laboral que exista. Justificación teórica, los resultados de la investigación permitieron conocer la relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral de los enfermeros; explicando la función gerencial de enfermería y la satisfacción inherente a su desempeño. Justificación práctica, el estudio permitió evaluar el estado actual del clima organizacional del centro de salud y su influencia en el desempeño laboral de los enfermeros frente a las metas y objetivos del establecimiento; así los directivos identificaron las amenazas que influyen en el desempeño laboral. Justificación metodológica, el estudio representa un nuevo marco referencial para futuras investigaciones de similar índole, así mismo genera aportes teóricos que permitan contrastar con la realidad problemática de la organización.

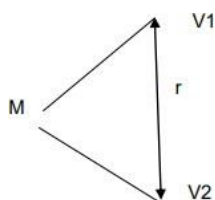
Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en las enfermeras del centro de salud Chilca Huancayo 2023. Objetivos específicos: Identificar el nivel de clima organizacional de las enfermeras del centro de salud Chilca Huancayo 2023. Identificar el nivel de desempeño laboral de las enfermeras del centro de salud Chilca Huancayo 2023. Hipótesis: Hi: Existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de las enfermeras del centro de salud Chilca Huancayo 2023. Ho: No existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de las enfermeras del centro de salud Chilca Huancayo 2023.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de la investigación

El enfoque de investigación fue cuantitativo la cual permitió la recolección y análisis de datos con fin de lograr el objetivo de la investigación; fue de tipo descriptivo correlacional debido a que buscamos la relación entre las dos variables de estudio; de diseño no experimental porque no hubo ninguna intervención de forma intencional sobre las variables, solo se describió el comportamiento de estas; de corte transversal ya que la recolección de datos se llevó a cabo en un solo tiempo y espacio (35).

Esquema:



Especificaciones:

M: Enfermeros

V1: Clima organizacional

V2: Desempeño laboral

r: Relación entre las variables

2.2. Operacionalización de Variables (Anexo N° 2)

2.3. Población, muestra y muestreo

La población objeto de estudio estuvo constituida por 60 enfermeros que laboran en el Centro de Salud de Chilca, 2023.

El tipo de muestreo fue no probabilístico por conveniencia y el universo muestral estuvo conformada por 60 enfermeros que representa la totalidad de la población, debido a que este tipo de muestreo la muestra es elegida de acuerdo a la accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador (36).

Criterios de inclusión

Personal de enfermería que deseó participar voluntariamente de la investigación.

Enfermeros que firmaron el consentimiento informado.

Personal de enfermería que vinieron laborando mayor a 6 meses en el centro de salud Chilca.

Criterios de exclusión

Personal de enfermería que realizan pasantías

Enfermeras que no quisieron participar del estudio.

2.4. Técnicas e Instrumento de recolección de datos

Para el recojo de información de la variable de clima organizacional se usó de la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, elaborado por Guerra B. (2022), conformada por 24 preguntas organizada en 3 dimensiones: Liderazgo, motivación y satisfacción las cuales fueron valoradas con opciones de nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre. La validez del instrumento fue determinado a través de juicio de expertos y para hallar la confiabilidad del instrumento Guerra B. realizó una prueba piloto con 20 representantes, obteniendo una confiabilidad de 0.876 según alfa de Cronbach, considerando que el instrumento de estudio es altamente confiable (37).

Para la variable de desempeño laboral también se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario cuyo autor fue Díaz M. (2020) quien estructuró una serie de preguntas específicas que consta de 18 preguntas y está asignado 3 dimensiones: desempeño de tareas, desempeño contextual y desempeño adaptativo; fueron valorados con las opciones de nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre. Fue validado a través del juicio de expertos (Anexo 6) y para hallar la confiabilidad del instrumento Díaz M. realizó una prueba piloto con 10 representantes, obteniendo una confiabilidad de 0.806 según alfa de Cronbach, considerando así que el instrumento de estudio es altamente confiable (Anexo 7) (38).

2.5. Procedimiento

Primeramente, se presentó una solicitud por mesa de partes al director del Centro de Salud de Chilca con el fin de solicitar el permiso para aplicar el instrumento en la población objetivo, la cual fue respaldado por un consentimiento informado que fue presentado previamente. Los instrumentos de recolección de datos fueron aplicados de manera presencial dando a conocer el objetivo de la investigación, beneficios, principios éticos, entre otros puntos; al concluir el cuestionario, el participante entregó a los investigadores y éste lo guardó inmediatamente a fin de cumplir con los lineamientos éticos establecidos; las respuestas fueron analizados estadísticamente y representados en tablas y gráficos, según los objetivos propuestos de la investigación.

2.6. Método de análisis de datos

El proceso de análisis de datos se realizó a través del SPSS Vs. 26, el ingreso de datos fue mediante el Microsoft Office Excel 2016. Y mediante el estadígrafo Rho de Spearman se evaluó el contraste de hipótesis; cuyos resultados son presentados a través de tablas y gráficos según los objetivos de la investigación.

El resultado de la primera variable fue valorado según la equivalencia del siguiente baremo:

Niveles de clima organizacional	Puntaje
Adecuado	72 - 90
Regular	45- 71
Inadecuado	18- 44

El resultado de la segunda variable fue valorado según la equivalencia del siguiente baremo:

Niveles de desempeño laboral	Calidad de atención
Bueno	97 - 120
Regular	82 - 96
Malo	44 - 81

2.7.Aspectos Éticos

El presente estudio estuvo orientado a respetar los siguientes principios bioéticos:

Principio de autonomía, es el respeto hacia los participantes como seres autónomos con derecho a una protección, por lo cual se aplicó el consentimiento informado a los enfermeros quienes decidieron voluntariamente ser parte del estudio.

El principio de beneficencia, hace referencia a asegurar el bienestar físico, emocional y social de los participantes, por lo cual los resultados fueron obtenidos de manera anónima cuidando en todo momento su identidad personal.

Principio de no maleficencia: No hubo daño o perjuicio para ningún profesional de enfermería, durante el proceso de la investigación se tuvo en cuenta la seguridad de su salud.

Principio de justicia: Durante el desarrollo de la investigación existió respeto absoluto para todos los participantes con un trato homogéneo.

III. RESULTADOS

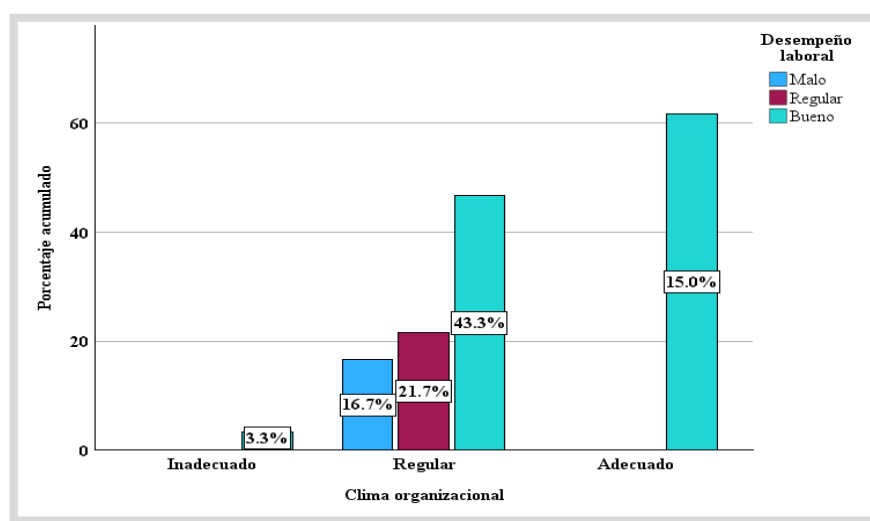
Tabla 1

Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería del centro de salud Chilca Huancayo 2023.

		Desempeño laboral						Total	
		Malo		Regular		Bueno			
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Clima organizacional	Inadecuado	0	0,0%	0	0,0%	2	3,3%	2	3,3%
	Regular	10	16,7%	13	21,7%	26	43,3%	49	81,7%
	Adecuado	0	0,0%	0	0,0%	9	15,0%	9	15,0%
	Total	10	16,7%	13	21,7%	37	61,7%	60	100 %

Fuente: Recolección de datos de los cuestionarios aplicados en el centro de salud Chilca Huancayo.

Gráfico 1



Fuente: Cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral

Interpretación: Como producto de la investigación en la tabla y gráfico 1 se observa que del 100%(60) de profesionales de enfermería, el 43.4%(26) perciben como regular el clima organizacional con un desempeño laboral bueno, 21.7%(13) perciben un clima organizacional regular con regular desempeño laboral, 16.7%(10) perciben un clima organizacional regular con desempeño laboral malo, 15%(9) perciben un adecuado clima organizacional con un buen desempeño laboral y solo el 3.3%(2) perciben un inadecuado clima organizacional con buen desempeño laboral.

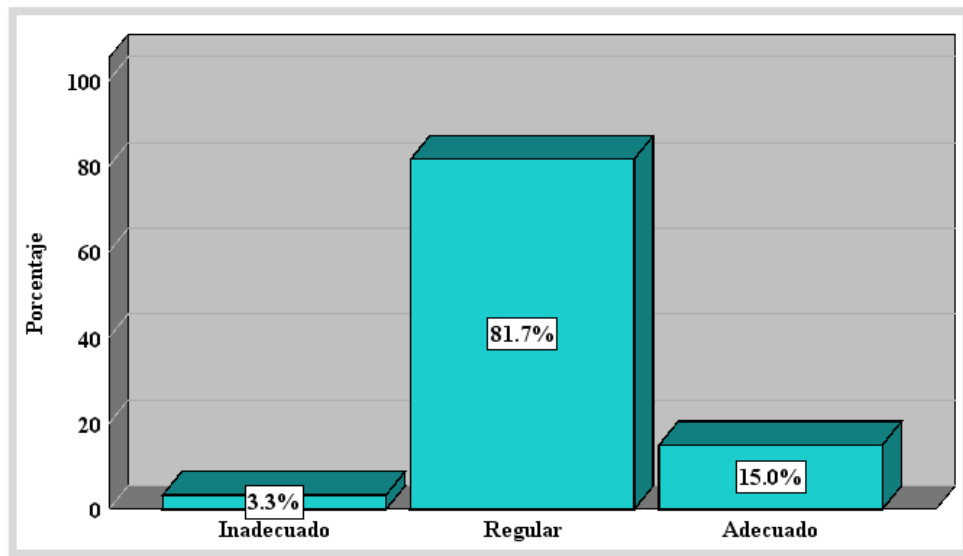
Tabla 2

Clima organizacional del personal de enfermería del centro de salud Chilca Huancayo 2023.

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	2	3,3%
Regular	49	81,7%
Adecuado	9	15,0%
Total	60	100%

Fuente: Cuestionario de clima organizacional aplicado a los enfermeros.

Gráfico 2



Fuente: Cuestionario de clima organizacional aplicado a los enfermeros.

Interpretación:

En la tabla y gráfico 2 tenemos los resultados relacionados con la variable de clima organizacional en la que se observa que del 100% (60) de profesionales de enfermería encuestados, el 81,7% (49) perciben un clima organizacional regular, mientras que el 15% (9) consideran que el clima organizacional es adecuado y solo el 3,3% (2) de enfermeros perciben un clima organizacional inadecuado.

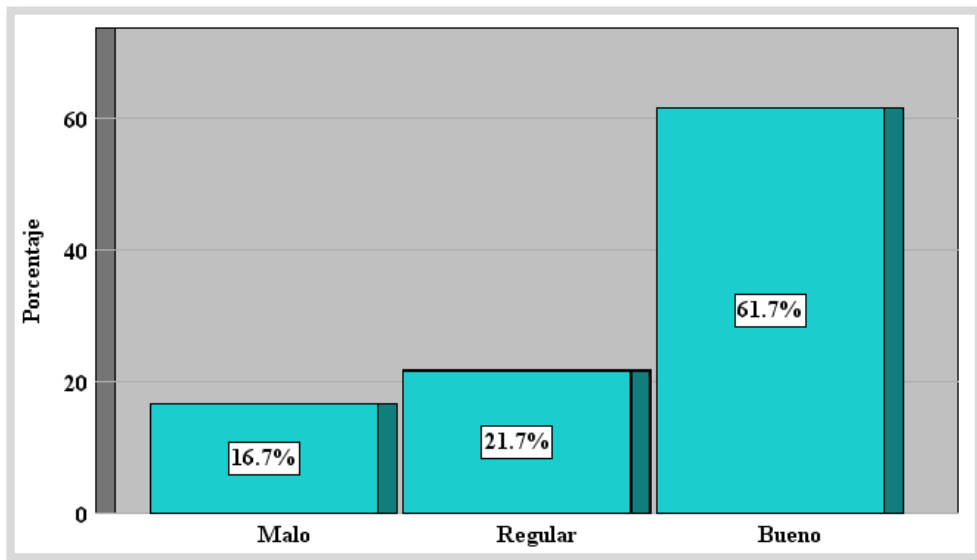
Tabla 3

Desempeño laboral del personal de enfermería del centro de salud Chilca Huancayo 2023.

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	10	16.7%
Regular	13	21.7%
Bueno	37	61.7%
Total	60	100.0%

Fuente: Cuestionario de clima desempeño laboral aplicado a los enfermeros.

Gráfico 3



Fuente: Cuestionario de clima desempeño laboral aplicado a los enfermeros.

Interpretación:

En la tabla y gráfico 3 tenemos los resultados relacionados con la variable de desempeño laboral en la que se observa que del 100% (60) de profesionales de enfermería encuestados, el 61,7% (37) tienen un buen desempeño laboral, mientras que el 21,7% (13) tienen un regular desempeño laboral y solo el 16,7% (10) tienen un desempeño laboral malo.

Prueba de Hipótesis:

H₁: Existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de las enfermeras del centro de salud Chilca Huancayo 2023.

H₀: No existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de las enfermeras del centro de salud Chilca Huancayo 2023.

Tabla 4

Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería del centro de salud Chilca Huancayo 2023.

Correlaciones				
			Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.120
		Sig. (bilateral)	.	.049
		N	60	60
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.120	1.000
		Sig. (bilateral)	.049	.
		N	60	60

Fuente: Recolección de datos de los cuestionarios aplicados a los enfermeros.

En la tabla 4 se observa según p-valor (sig.= 0,049) menor al nivel de significancia 5% se rechaza la Hipótesis nula y optamos por la hipótesis alterna que cita: Existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de las enfermeras del centro de salud Chilca Huancayo 2023.

El resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman alcanzó el 0,120, lo que indica según la tabla de análisis una relación directa (positiva) muy débil.

IV. DISCUSIÓN

Se tiene que en función de los resultados hallados para el objetivo general que del 100% (60) de profesionales de enfermería, el 43,4% (26) perciben como regular el clima organizacional con un desempeño laboral bueno, 21,7% (13) perciben un clima organizacional regular con regular desempeño laboral, 16,7% (10) perciben un clima organizacional regular con desempeño laboral malo, 15% (9) perciben un adecuado clima organizacional con un buen desempeño laboral y solo el 3,3% (2) perciben un inadecuado clima organizacional con buen desempeño laboral. Así mismo según p-valor ($\text{sig.} = 0,049 < 0,05$) se determina que existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de las enfermeras del centro de salud Chilca Huancayo 2023. Obteniendo así que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman alcanzó un valor de 0,120, lo que indica una relación directa (positiva) muy débil. Estos resultados son similares al estudio de Silva Y. relación significativa y positiva entre las variables de clima organizacional y desempeño laboral con valor de $\text{rho} = 0,319$, $p < 0,05$; también coincide con los resultados hallados por Cáceres K. quien identificó que existe una relación directa entre clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores de salud del Centro de Salud Puente Piedra con un valor de $\text{sig.} (p = 0,006 < 0,05)$. También por su parte Salazar L. pone en manifiesto que existe una relación directa entre el clima organización y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital con un p de 0,000 y un nivel de significancia de 0,01. Mientras que León I. determinó que existe una relación significativa positiva alta entre el clima organizacional y el desempeño laboral con valor de significancia de $p = 0,035 < 0,05$. Analizando la teoría basada en fundamentos científicos y con mayor énfasis en el tema es la teoría de fenomenológica de Patricia Benner, quien indica que para adquirir una experiencia se basa en el conocimiento racional y analítico; esta teoría se centra en lograr que el desempeño laboral de los profesionales de enfermería se centre en ejercer una praxis que responda a la realidad o necesidad de cada paciente, que los cuidados brindados a cada usuario sean adecuados y esto se verá reflejado con la satisfacción de los pacientes; el desempeño de las enfermeras dependerá mucho del clima organizacional en la que se encuentre (21).

Por otro lado, tenemos los resultados relacionados con la variable de clima organizacional en la que se observa que del 100% (60) de profesionales de enfermería encuestados, el 81,7% (49) perciben un clima organizacional regular, mientras que el 15% (9) consideran que el

clima organizacional es adecuado y solo el 3,3% (2) de enfermeros perciben un clima organizacional inadecuado. Estos resultados son similares con lo hallado por Ochante M. quien muestra que el 8,4% del personal de enfermería percibe un clima organizacional medio. Así mismo en comparación con las investigaciones de Quiñonez B. donde los resultados difieren con la presente investigación debido a que el 84,2% de enfermeros perciben un clima organizacional adecuado. Mientras que Mero I. Demuestra que existe poco desarrollo profesional y falta de infraestructura para la variable de clima organizacional. Ello es respaldado por las bases teóricas donde indican que el clima organizacional puede tener un impacto significativo en las actitudes, motivaciones, satisfacción laboral y desempeño de los empleados. Un clima positivo puede llevar a niveles más altos de compromiso, satisfacción laboral y productividad, mientras que un clima negativo puede resultar en un aumento de ausentismo y una reducción en el desempeño organizacional (23). También es importante que las organizaciones evalúen y monitoreen regularmente su clima para identificar áreas de mejora y abordar cualquier problema que pueda surgir. La creación de un clima organizacional positivo requiere la participación activa y el compromiso de los líderes, así como la participación y apoyo de todos los empleados (24)

Los resultados relacionados con la variable de desempeño laboral en la que se observa que del 100% (60) de profesionales de enfermería encuestados, el 61,7% (37) tienen un buen desempeño laboral, mientras que el 21,7% (13) tienen un regular desempeño laboral y solo el 16,7% (10) tienen un desempeño laboral malo. El estudio de Quiñonez B. tiene resultados similares a la presente investigación ya que muestra que el 84,2% de enfermeros presenta un buen desempeño laboral. También es semejante a los hallazgos de Gómez A. y Caro M. quienes evidencian que el 58,5% de personal de salud presentan un desempeño laboral alto y nadie tuvo un desempeño bajo. Y a la investigación desarrollada por Silva Y. donde muestra que el 60% de los colaborados de salud presentan un desempeño laboral medio y el 40% un desempeño alto. Sin embargo, los resultados difieren con la investigación de Cáceres K. donde que el 99% muestra un desempeño laboral medio y solo el 1% desempeño bajo. La cual es apoyada por las bases teóricas donde el desempeño laboral es definido como toda acción realizada por un profesional en un determinado oficio, demostrando sus habilidades y aptitudes de resolver o solucionar los múltiples problemas que se presentan; los trabajadores son el principal recurso para alcanzar el éxito de una organización, es por ello que cada institución busca mejorar el desempeño laboral de sus subordinados a través de

programas de capacitaciones y desarrollo con el fin de mejorar el recurso humano y crear ventajas competitivas (28).

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de las enfermeras del centro de salud Chilca Huancayo 2023. Con p-valor (sig.= 0,049 < 0.05) Con valor de Rho de Spearman de 0,120, lo que indica una relación directa (positiva) muy débil.
2. Se identificó que el 81,7% (49) del personal de enfermería del centro de salud Chilca Huancayo 2023 perciben un clima organizacional regular.
3. Se identificó que el 61,7% (37) del personal de enfermería del centro de salud Chilca Huancayo 2023 tienen un buen desempeño laboral.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al director del centro de salud Chilca Huancayo, buscar estrategias de formación, desarrollo, de buen liderazgo y dirección para contribuir a mejorar el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería, lo que a su vez tendrá un impacto positivo en la atención al paciente y en el éxito general de la organización de salud.
2. Se recomienda establecer un Comité de Bienestar y Participación del Personal de Enfermería y tomar medidas concretas para abordar las preocupaciones y promover un ambiente laboral saludable, el director del centro de salud puede contribuir significativamente a mejorar el clima organizacional y el bienestar de los enfermeros. Esto, a su vez, puede tener un impacto positivo en la calidad de la atención al paciente y en la retención del talento en el centro de salud.
3. Se recomienda implementar un Plan de Desarrollo Profesional y Capacitación Continua, para identificar necesidades, crear un plan personalizado, ofrecer capacitaciones, desarrollar una evaluación continua y sobre todo reconocer y recompensar el esfuerzo y logro en el desarrollo profesional; al invertir en el desarrollo profesional y la capacitación continua de los enfermeros se podrá mejorar su desempeño laboral y aumentar la satisfacción en el trabajo.

VII. REFERENCIAS

1. Sumba R, Moreno P, Villafuerte N. Clima organizacional como factor del desempeño laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dominio las Ciencias* [Internet]. 2022 [citado 2023 Febrero 26];8(1):234–61. Disponible en: <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2569/html>
2. Apancho G, Condori K. Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras de cirugía y centro quirúrgico, hospital regional Honorio Delgado Arequipa 2016 [Internet]. [Tesis de Licenciatura en Enfermería]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2016. [citado 2023 Febrero 26] Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2357/ENaoccgk.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
3. Ojeda R, Podestá L, Ruiz R. Clima organizacional y cultura de seguridad de enfermería en un Instituto de Salud Materno Perinatal. *Rev Cubana Enferm* [Internet]. 2021;37(2):1–18. [citado 2023 Febrero 29] Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3596%0Ahttp://scielo.sld.cu/pdf/enf/v37n2/1561-2961-enf-37-02-e3596.pdf>
4. Quintana M, Bautista A, Velarde E. Percepción del contexto laboral de profesionales de enfermería del noroeste de México en tiempos de COVID-19. *Sanus* [Internet]. 2020; [citado 2023 Marzo 29];(16):1–14. Disponible en: <https://sanus.unison.mx/index.php/Sanus/article/view/243/202>
5. Abdullah H, Gaballah S. Estudio de la relación entre el clima organizacional y el desempeño de las enfermeras: un caso de un hospital universitario. *Am J Nurs Res* [Internet]. 2018 [citado 2023 Marzo 29];6(4):191–7. Disponible en: <https://pubs.sciepub.com/ajnr/6/4/7/index.html>
6. Mendoza J, Burbano V, Mendoza H. Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja (Colombia). *Inf tecnológica* [Internet]. 2022; [citado 2023 Marzo 29];33(6):157–66. Disponible en: <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v33n6/0718-0764-infotec-33-06-157.pdf>
7. Instituto Nacional de Estadística e Informática. Informe final de encuesta nacional de usuarios de salud. En Lima, Perú; 2016; [citado 2023 Marzo 29];p. 1–245. Disponible en: http://portal.susalud.gob.pe/wp-content/uploads/archivo/encuesta-sat-nac/2016/INFORME_FINAL_ENSUSALUD_2016.pdf

8. De la Cruz L, Ramírez E. Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de un centro quirúrgico de ESSALUD, Lima 2017. *Ágora Rev Cient* [Internet]. 2021; [citado 2023 Marzo 29];08(3):47–52. Disponible en: <https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/183/144>
9. Oblitas S. Clima laboral y satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de emergencias de un hospital público de Chiclayo, Perú. *Rev Exp en Med del Hosp Reg Lambayeque* [Internet]. 2020; [citado 2023 Marzo 28];6(1):23–7. Disponible en: <https://rem.hrlamb.gob.pe/index.php/REM/article/view/381/256>
10. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao, Perú. *Rev Cienc y Cuid* [Internet]. 2020; [citado 2023 Marzo 28]; 20(1):123–32. Disponible en: <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372/5439>
11. Machacuay N, Peña Y. Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital de Apoyo Junin - 2018 [Internet]. [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería]. Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Peru; 2021. [citado 2023 Marzo 28]. Disponible en: https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6715/T010_71809806_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
12. Leon I. Clima organizacional y desempeño laboral en centros de salud públicos del Cusco, durante el periodo 2021-2022 [Internet] Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública]. Lima:Universidad César Vallejo; 2023[citado 2023 Marzo 28]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/116255/Leon_PISD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
13. Ochante M. Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en área Covid-19 Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima 2022 [Internet] Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería]. Lima:Universidad Norbert Wiener; 2022[citado 2023 Marzo 28]. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8338/T061_47864562_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
14. Silva Y. Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los Colaboradores de un Centro de Salud de Huaraz, 2022 [Internet] Tesis para optar el título profesional de Licenciada

- en Enfermería]. Lima: Universidad César Vallejo; 2022[citado 2023 Marzo 28]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/105888>
15. Cáceres K. El clima organizacional relacionado al desempeño laboral del personal de un centro de salud en Puente Piedra - Lima 2021 [Internet] Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería]. Lima:Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71662>
 16. Quiñonez B. Clima organizacional y desempeño laboral de los licenciados(as) en enfermería del C.S. Aparicio Pomares, Huánuco-2019 [Internet]. [Tesis para optar el grado de Maestro en Administración y Gerencia en Salud]. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán; 2019. [citado 2023 Marzo 28]. Disponible en: <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/5359/PAGS00129Q68.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 17. Caro M, Gómez A. Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud Santa Luzmila I - Comas, 2019 [Internet]. Universidad Nacional del Callao; 2019. Available from: <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/4390>
 18. Salazar L. Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital General Guasmo Sur de la ciudad de Guayaquil [Internet]. [Tesis para optar el grado de Magister en Gerencia de la Salud]. Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2022. [citado 2023 Marzo 28]. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/19115/1/T-UCSG-POS-MGSS-372.pdf>
 19. Pino E, Granja A, Niño Y. Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo. *Domino de las Ciencias* [Internet]. 2021; [citado 2023 Febrero 22];7(4):23–38. Disponible en: <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2079>
 20. Mero I. Relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en el personal en una clínica prestadora externa de salud en el Cantón Durán [Internet]. [Tesis para optar el grado de Magister en Gerencia en Servicios de la Salud]. Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2021. [citado 2023 Febrero 22]. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/16722/1/T-UCSG-POS-MGSS-310.pdf>
 21. Escobar B, Jara P. Filosofía de Patricia Benner, aplicación en la formación de enfermería: propuestas de estrategias de aprendizaje. *Educación* [Internet]. 2019; [citado 2023 Febrero 22];28(54):182–202. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/educ/v28n54/a09v28n54.pdf>

22. Guevara X. Clima organizacional: nivel de satisfacción en la unidad educativa particular la dolorosa [Internet]. [Tesis para optar el grado de Maestría en Investigación en Educación]. Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar; 2018. [citado 2023 Febrero 22]. Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf>
23. Pedraza N. El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Rev Lasallista Investig* [Internet]. 2018; [citado 2023 Febrero 22];15(1):90–101. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6700989.pdf>
24. Brito J. El clima organizacional como estrategia de mejora en una organización. *RICEA Rev Iberoam Contaduría, Econ y Adm* [Internet]. 2018; [citado 2023 Febrero 22];7(13):114–32. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6620216.pdf>
25. Hutchinson S. El Liderazgo un desempeño efectivo. *Artículos* [Internet]. 2016; [citado 2023 Febrero 22]. Disponible en: <https://mep.janium.net/janium/Documentos/liderazgo.pdf>
26. Bohórquez E, Pérez M, Caiche W, Benavides A. La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización. *Univ y Soc* [Internet]. 2020; [citado 2023 Marzo 1];12(3):385–90. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
27. Fernandez M, Raybaud L, Racedo M, Roberts C, Sabatini C, Morelli D. Motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad. *Nure Investig* [Internet]. 2019; [citado 2023 Marzo 1];16(103):2–8. Disponible en: <https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/1722/893>
28. Espinosa A, Gibert M, Oria M. El desempeño de los profesionales de enfermería. *Rev Cubana Enferm* [Internet]. 2016; [citado 2023 Marzo 1];32(1). Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/823>
29. Pashanasi B, Gárate J, Palomino G. Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción Rev Investig en Comun y Desarro* [Internet]. 2021; [citado 2023 Marzo 1];12(3):12. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v12n3/2219-7168-comunica-12-03-163.pdf>
30. Flores D, Martínez L, Flores B. Talento humano en las Mipymes e instituciones del

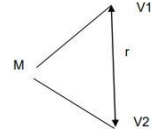
- departamento de chontales [Internet]. Juigalpa, Chontales: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua; 2020;[citado 2023 Marzo 1]. Disponible en: <https://repositorio.unan.edu.ni/15173/2/15173.pdf>
31. Queipo B, Useche M. El Desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del Ambulatorio la Victoria. Rev Ciencias Soc [Internet]. 2012; [citado 2023 Marzo 1];8(3). Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/280/28080308.pdf>
 32. Gonzales M. Nivel de Desempeño Laboral en los colaboradores de la Empresa de Taxi Sipán Tours S.A.C -Chiclayo 2019 [Internet]. [Tesis para optar el grado Bachiller en Administración]. Pimentel, Perú: Universidad Señor de Sipán. Universidad Señor de Sipán; 2020;[citado 2023 Marzo 1].Disponible en: https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7086/Gonzales_Ancajima_Milagros_Viviana.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 33. López I. Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018 [Internet]. [Tesis para optar el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de Salud]. Lima:Universidad César Vallejo; 2018. [citado 2023 Marzo 1]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27450/Lopez_MIMG..pdf?sequence=1&isAllowed=y
 34. López M, Orozco M, Méndez A, Celis A. El desempeño profesional del especialista en enfermería en salud pública: enfoques teóricos para su evaluación. Rev Médico Cient la Secr Salud [Internet]. 2014; [citado 2023 Marzo 1];(3). Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/saljalisco/sj-2014/sj143f.pdf>
 35. Carrasco S. Metodología de la investigación científica. 2006 [Consultado el 23 de agosto de 2023]. 239 p.
 36. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. [Internet] 6th ed. México; [Consultado el 23 de agosto de 2023] 1390. 99–117 p.
- Díaz M. Clima organizacional y evaluación del desempeño laboral de los odontólogos de la Red Chiclayo- Salud Bucal en Febrero [Internet]. [Tesis para optar el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima:Universidad César Vallejo; 2020;[citado 2023 Marzo 1]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51906/Díaz_SMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

TÍTULO: Clima organizacional y su influencia con el desempeño laboral en las enfermeras del centro de salud Chilca Huancayo 2023

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema General ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en las enfermeras del centro de salud Chilca Huancayo 2023?</p> <p>Problemas Específicas ¿Cuál es el nivel de clima organizacional de las enfermeras del centro de salud Chilca Huancayo 2023?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en las enfermeras del centro de salud Chilca Huancayo 2023.</p> <p>Objetivos –Específicas Identificar el nivel de clima organizacional de las enfermeras del centro de salud Chilca Huancayo 2023. Identificar el nivel de desempeño laboral de las enfermeras del centro de salud Chilca Huancayo 2023.</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de las enfermeras del centro de salud Chilca Huancayo 2023.</p> <p>Ho: No existe unarelación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de las enfermeras del centro de salud Chilca Huancayo 2023.</p>	<p>Variable 1 Clima organizacional</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo - Motivación - Satisfacción <p>Variable 2 Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desempeño de tareas - Desempeño contextual 	<p>En foque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental y de corte transversal.</p> <p>Esquema:</p>  <p>M: Enfermeros V1: Clima organizacional V2: Desempeño laboral r: Relación entre las variables</p>

<p>¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de las enfermeras del centro de salud Chilca Huancayo 2023?</p>			<ul style="list-style-type: none"> - Desempeño adaptativo 	<p>Población: 60 enfermeros que laboran en el Centro de Salud de Chilca.</p> <p>Muestra: el tipo de muestreo fue no probabilístico de conveniencia y el universo muestral estuvo constituida por toda la población.</p> <p>Técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - V1 encuesta - V2 encuesta <p>Instrumento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - V1 cuestionario - V2 cuestionario
---	--	--	--	--

Anexo 2

Operacionalización de variables

TÍTULO: Clima organizacional y su influencia con el desempeño laboral en las enfermeras del centro de salud Chilca Huancayo 2023.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA DE VALORACIÓN
Clima organizacional	Conjunto de características y cualidades objetivas y subjetivas que caracterizan a la organización, al ambiente del trabajo e influye directamente en la productividad y el desempeño laboral.	Se refiere al ambiente laboral generado de un grupo de personas u organización, con él se puede evaluar y medir el desempeño.	Liderazgo	Dirección Dirección Toma de decisiones	Ordinal	Adecuado: 72-90 Regular: 45-71 Inadecuado: 18-44
			Motivación	Remuneraciones Reconocimientos Realización profesional		
			Satisfacción	Condiciones de trabajo Relaciones interpersonales Beneficios laborales		
Desempeño laboral	El desempeño se concibe como la realización de un conjunto de actividades	Es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la	Desempeño de tareas	Puntualidad Responsabilidad Calidad de servicio Servicio al paciente	Ordinal	Bueno: 97-120 Regular: 82-96

	<p>en cumplimiento de una profesión y oficio.</p>	<p>cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral.</p>	<p>Desempeño contextual</p>	<p>Valor agregado Proactividad Iniciativa Relaciones Interpersonales</p>		<p>Malo: 44-81</p>
			<p>Desempeño adaptativo</p>	<p>Influencia técnica Trabajo bajo presión Adaptación a circunstancias Habilidad para aprender</p>		

Anexo 3

Instrumento de recolección de datos

CLIMA ORGANIZACIONAL

Título de la investigación: Clima organizacional y su influencia con el desempeño laboral en las enfermeras del centro de salud Chilca Huancayo 2023.

Presentación: El presente estudio sirve para evaluar la calidad de clima organizacional por lo cual se solicita que responda las siguientes interrogantes con sinceridad y veracidad, toda respuesta será anónima y confidencial.

Instrucciones: Marque con una X teniendo en cuenta la escala de respuesta presentada:

DATOS GENERALES

1. Edad: _____ años

2. Sexo: Femenino ()

Masculino ()

3. Procedencia:

Urbano ()

Rural ()

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

Ítems	Valoración				
	5	4	3	2	1
Dimensión: Liderazgo					
1. El coordinador o encargado de cada área dirige adecuadamente al personal.					
2. La orientación en el cumplimiento de funciones es coherente.					

3. El encargado de área se encuentra disponible cuando el personal lo necesita.					
4. El tipo de liderazgo que se practica en el área fomenta un ambiente laboral agradable.					
5. El encargado del área toma decisiones nuevas en compañía de todos los miembros del equipo.					
6. Participa en la toma de decisiones del área o servicio.					
Dimensión: Motivación					
7. La institución les brinda una remuneración acorde a sus funciones encontradas.					
8. Siento que le doy más a mi institución en relación a la remuneración.					
9. Existe reconocimientos por el cumplimiento efectivo de funciones.					
10. Existen planes de incentivos en mi institución.					
11. La institución me ofrece la oportunidad de realizarme profesionalmente.					
12. La institución tiene planes de capacitaciones para motivarlos en el desarrollo profesional.					
Dimensión: Satisfacción					
13. En el área o servicio el ambiente físico e trabajo es adecuado.					
14. Se cumple por mejorar las condiciones físicas en la institución para desempeñar mejor las funciones.					
15. Existe un ambiente agradable con mis compañeros del área.					
16. Se fomenta el compañerismo y trabajo en equipo en el área.					
17. Existen beneficios laborales en mi institución.					
18. Considera que la retribución es la más adecuada en relación n a mis funciones asignadas.					

Muchas gracias.

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Título de la investigación: Clima organizacional y su influencia con el desempeño laboral en las enfermeras del centro de salud Chilca Huancayo 2023.

Presentación: El presente estudio sirve para evaluar su desempeño laboral como enfermera en el centro de salud; por lo cual se solicita que responda las siguientes interrogantes con sinceridad y veracidad, toda respuesta será anónima y confidencial.

Instrucciones: Marque con una X teniendo en cuenta la escala de respuesta presentada:

DATOS GENERALES

1. Edad: _____ años
2. Sexo:
Femenino ()
Masculino ()
3. Procedencia:
Urbano ()
Rural ()

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

Ítems	Valoración				
	5	4	3	2	1
Dimensión: Desempeño de tareas					
1. Cumple adecuadamente con el horario establecido en la institución.					
2. Se compromete con reuniones fuera del horario del trabajo para cumplir con la planificación operativa del área.					
3. Se compromete con la superación del área demostrando responsabilidad en sus funciones.					
4. Cumple con las funciones, actividades, procesos y proyectos encomendados en el tiempo establecido.					

5. Supera las expectativas del paciente mostrando calidad en su servicio.					
6. Desarrolla estrategias innovadoras para cumplir con eficiencia sus funciones.					
7. Alguna vez, el paciente se ha sentido satisfecho de su servicio brindándole felicitaciones por su buen desempeño.					
8. Asumes retos y metas para brindar un mejor servicio del paciente.					
Dimensiones: Desempeño contextual					
9. Toma decisiones y ejecuta actividades añadiéndoles un valor agregado a su servicio.					
10. Actúa rápidamente con implementación de estrategias nuevas ante situaciones de riesgo.					
11. Demuestra proactividad en el desempeño de sus funciones.					
12. Busca información novedosa y oportuna en relación a su puesto, que mejore el desempeño de funciones del equipo de trabajo del área.					
13. Ejecuta sus funciones sin esperar que las personas se lo estén indicando o recomendando.					
14. Atiende y resuelve rápidamente situaciones de riesgo en el área, sin esperar que el resto de personas actúe por usted.					
15. Establece relaciones cordiales con el equipo de trabajo del área.					
16. Responde adecuadamente las dudas de las personas entablando una comunicación eficaz.					
Dimensión: Desempeño adaptativo					
17. Ofrece conocimientos técnicos y concepto que el área necesaria.					

18. Logra coordinar las acciones que se deben tomar para mejorar los equipos técnicos del área.					
19. Ofrece situaciones convincentes en momentos de presión laboral.					
20. Sabe manejar momentos de trabajo bajo presión cumpliendo con las metas necesarias.					
21. Logra coordinar acciones que requiere el área adaptándose a nuevas circunstancias.					
22. Busca el empoderamiento de personas en situaciones que requieren el trabajo en equipo.					
23. Su desempeño laboral es eficiente al momento de aprender nuevas funciones encomendadas.					
24. Tiene conocimientos diferentes en relación a los nuevos sistemas tecnológicos que deben ser manejados en las instituciones públicas.					

Muchas gracias.

Anexo 4

Consentimiento informado

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por los bachilleres de Enfermería de la Universidad privada de Huancayo Franklin Roosevelt. La meta de este estudio es : Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería del Centro de Salud Chilca Huancayo 2023.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá completar una encuesta. Esto tomará aproximadamente 20 minutos de su tiempo de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario será codificado usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por bachilleres de enfermería de la universidad privada de Huancayo Franklin Roosevelt. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es. Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería del Centro de Salud Chilca Huancayo 2023.

Me han indicado también que tendré que completar una encuesta , lo cual tomará aproximadamente 20 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Nombre del Participante
(en letras de imprenta)

Firma del Participante

Fecha

Anexo 5

Solicitud presentada para el desarrollo de la investigación

CARBO

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

SUMILLA: Solicito Autorización para Realizar Trabajo de Investigación.

JEFE DE LA MICRORED DE SALUD CHILCA

S.J.

Yo, Consuelo Julia Huaman Vivas y Carmen Vilcamiche Llactahuaman, Bachiller En Enfermería de la Universidad Privada de Huancayo "Franklin Roosevelt" me dirijo a Ud. Respetuosamente con la finalidad de solicitar su autorización para realizar un estudio de investigación sobre el tema: **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS ENFERMERAS DEL CENTRO DE SALUD CHILCA-HUANCAYO 2023"**, para optar nuestro título profesional en Enfermería.

Por todo lo expuesto, le reitero mi solicitud de autorización, agradeciendo de antemano toda la cooperación que pueda prestar al respecto.

Huancayo 25 de Agosto del 2023



CONSUELO JULIA HUAMAN VIVAS
DNI: 20118352



Autorización para desarrollar la investigación



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



CARTA DE ACEPTACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Chilca, 29 de agosto del 2023

Srta.:

- ✓ HUAMAN VIVAS, Consuelo Julia.
- ✓ VILCAMICHE LLACTAHUAMAN, Carmen Soledad.

ASUNTO: Autorización para realizar trabajo de investigación

De mi mayor consideración:

Con singular agrado me dirijo a ustedes, para expresarle mi saludo a nombre de la Micro Red de Salud de Chilca que me honro en dirigir y a la vez darle a conocer que visto su solicitud se autoriza la aplicación de instrumentos del Proyecto de investigación titulado "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS ENFERMERAS DEL CENTRO DE SALUD CHILCA – HUANCAYO 2023**". Esta jefatura **Autoriza** la realización de la misma, en el Centro de Salud de Chilca. Periodo de la investigación: 30 de agosto al 30 de Setiembre del 2023. Considerando para la realización del trabajo de investigación los siguientes datos:

1. HUAMAN VIVAS, Consuelo Julia; identificada con DNI 20118352
2. VILCAMICHE LLACTAHUAMAN, Carmen Soledad; identificada con DNI 19943964

Sin otro particular me despido de ustedes, no sin antes testimoniarles los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Atentamente;

GOBIERNO REGIONAL - JUNIN
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNIN
DIRECCIÓN DE SALUD DEL CENTRO
M.C. Roberto M. Quintanilla Castilla
JEFE DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA
C.M.P. 62001

Anexo 6

Validez del instrumento

Matriz de validación: variable clima organizacional

VARIABLE OT	DIMENSION	INDICADOR	ITEM	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca 1	A veces 2	Siempre 3	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	LIDERAZGO	Dirección	1. La orientación de las actividades que brinda el jefe son coherentes.				X		X		X		X		
			2. La iniciativa que toma el jefe a la hora de emprender algo nuevo para la institución es informada.				X		X		X		X		
			3. Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.				X		X		X		X		
			4. Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de la organización.				X		X		X		X		
		Toma de decisión	5. Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.				X		X		X		X		
			6. En mi organización, participo en la toma de decisiones.				X		X		X		X		
		Resolución de problema	7. Los problemas de trabajo que surgen en la institución se resuelven de manera consensuada.				X		X		X		X		
			8. Mi jefe está disponible cuando se le necesita.				X		X		X		X		
			9. Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.				X		X		X		X		
			10. La definición de la misión y visión en la institución es recordada por los directivos.				X		X		X		X		
	MOTIVACIÓN	Estímulo	11. En la institución se fomenta el compañerismo y la unión entre el personal.				X		X		X		X		
			12. La realización de las tareas nos motiva y nos permiten desarrollarnos profesionalmente.				X		X		X		X		
			13. Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.				X		X		X		X		
			14. Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.				X		X		X		X		
		Condiciones de trabajo	15. Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.				X		X		X		X		
			16. Considero que el ambiente de trabajo es propicio para desarrollar mis tareas.				X		X		X		X		
			17. El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es ideal para desempeñar mis funciones.				X		X		X		X		
			18. La limpieza de los ambientes es adecuada.				X		X		X		X		
			19. El personal tiene la responsabilidad de controlar su propio trabajo.							X		X		X	
			20. Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer				X		X		X		X		
RECIPROCIDAD	Aplicación al trabajo	21. Siento que doy más de lo que recibo en mi institución.				X		X		X		X			
		22. El desempeño de las funciones es correctamente evaluado.				X		X		X		X			
		23. Estoy comprometido con mi organización de salud.							X		X		X		
		24. Me siento realmente útil con la labor que realizo.				X		X		X		X			
		25. El horario de trabajo me resulta incómodo.							X		X		X		
	Retribución	26. Por lo general, las personas que cumplen sus tareas son reconocidas.				X		X		X		X			
		27. Las otras áreas y servicios me ayudan cuando las necesito.				X		X		X		X			
		28. Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.				X		X		X		X			
	Equidad	29. No reconocen el esfuerzo si trabajo más horas de las reglamentarias.				X		X		X		X			
		30. Prefiero tener distancia de las personas con las que trabajo.				X		X		X		X			


 Mg. Luis Alberto Cueva Buendía
 FIRMA DEL EVALUADOR

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CLIMA ORGANIZACIONAL

OBJETIVO: Determinar si existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de Salud Bucal de la Red de Salud Jauja-2018

DIRIGIDO A: Servidores de Salud Bucal de la Red de Salud Jauja-2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mg. Luis Alberto Cueva Buendía

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster en Administración

VALORACIÓN

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

DECISIÓN DE EXPERTO:

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


Mg. Luis Alberto Cueva Buendía
FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 7

Confiabilidad del instrumento

Prueba de alfa de Cronbach de la variable de clima organizacional

Resumen de procesamiento de casos

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

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,806	30

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	55,4000	51,822	,377	,796
VAR00002	55,5000	50,844	,555	,787
VAR00003	55,2000	50,400	,511	,787
VAR00004	55,4000	55,822	,141	,807
VAR00005	55,5000	51,389	,472	,793
VAR00006	55,5000	54,278	,465	,796
VAR00007	55,4000	52,933	,286	,803
VAR00008	55,8000	55,511	,198	,805
VAR00009	55,1000	55,433	,276	,803
VAR00010	55,4000	53,822	,384	,798
VAR00011	55,3000	55,344	,253	,803
VAR00012	55,5000	50,722	,534	,790
VAR00013	55,4000	56,044	,115	,808
VAR00014	55,5000	53,611	,269	,803
VAR00015	55,3000	55,122	,180	,806
VAR00016	55,2000	58,844	-,209	,819
VAR00017	55,5000	51,611	,587	,790
VAR00018	55,4000	50,267	,624	,786
VAR00019	55,3000	52,900	,616	,792
VAR00020	55,3000	55,789	,073	,813
VAR00021	55,5000	53,833	,529	,796
VAR00022	55,3000	58,233	-,131	,819
VAR00023	55,4000	52,711	,523	,793
VAR00024	55,0000	55,556	,216	,804
VAR00025	55,6000	52,489	,650	,792
VAR00026	55,4000	57,378	-,028	,809
VAR00027	55,4000	56,044	,041	,816
VAR00028	55,4000	51,600	,396	,797
VAR00029	55,5000	53,167	,651	,793
VAR00030	55,3000	54,678	,156	,809

Anexo 8
Base de datos

Nº	EDAD	SEXO	OCEDENG	CLIMA ORGANIZACIONAL																		CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL																									
				DIM 1						DIM 2						DIM 3						DIM 1						DIM 2						DIM 3													
				P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24		
1	29	1	1	3	3	3	2	2	2	2	4	2	2	3	2	3	3	3	2	2	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5				
2	42	1	1	4	4	3	3	3	4	3	3	2	1	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	2		
3	39	1	1	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	5	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4			
4	53	1	2	3	4	3	3	3	1	4	5	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	4	3			
5	58	1	2	2	3	4	3	2	4	4	4	2	4	2	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4		
6	27	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4			
7	46	1	1	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4			
8	35	1	1	4	4	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4		
9	40	1	1	4	3	2	3	2	3	3	5	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5		
10	36	1	1	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	2	2	2	2	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4		
11	43	1	1	4	5	4	4	5	5	3	4	1	1	2	2	5	4	5	5	1	1	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5		
12	40	1	1	4	4	4	4	4	4	1	5	1	1	2	2	4	4	4	4	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
13	45	1	2	3	4	3	3	3	3	2	4	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4		
14	29	1	1	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	5	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4		
15	48	1	1	4	4	3	3	3	3	2	4	1	1	4	1	1	1	4	4	4	4	5	1	5	5	5	5	3	3	3	4	2	4	2	1	4	3	4	3	3	4	2	4	1	3		
16	55	1	1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4			
17	27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
18	33	1	1	2	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3		
19	36	1	1	4	4	4	4	4	5	3	3	2	3	3	2	4	3	5	5	1	3	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	
20	60	1	1	4	5	5	4	3	3	4	4	1	2	1	2	3	2	4	4	1	2	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4		
21	64	1	1	5	5	4	5	5	5	5	2	4	3	5	3	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	
22	33	2	1	2	3	3	4	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3
23	41	1	1	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	2	2	2	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	47	1	1	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	
25	33	1	1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
26	40	1	1	4	4	4	3	3	5	3	3	1	1	2	2	4	3	3	3	2	3	5	4	4	4	5	4	5	5	4	2	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	
27	36	1	1	4	4	3	3	5	3	2	5	2	2	3	4	3	3	4	4	2	2	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	
28	45	1	1	4	4	3	3	3	4	3	3	2	1	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	2	
29	60	1	1	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	5	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
30	35	1	2	3	4	3	3	3	1	4	5	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	

31	62	2	2	2	3	4	3	2	4	4	4	2	4	2	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4									
32	43	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4								
33	58	1	1	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4							
34	32	1	1	4	4	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4							
35	40	1	1	4	3	2	3	2	3	3	5	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5							
36	28	1	1	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4							
37	28	1	1	4	5	4	4	5	5	3	4	1	1	2	2	5	4	5	5	1	1	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5					
38	38	1	1	4	4	4	4	4	4	1	5	1	1	2	2	4	4	4	4	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
39	50	1	2	3	4	3	3	3	3	2	4	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4						
40	42	1	1	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	5	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4						
41	54	1	1	4	4	3	3	3	3	2	4	1	1	4	1	1	1	4	4	4	4	5	1	5	5	5	5	3	3	3	4	2	4	2	1	4	3	4	3	3	4	2	4	1	3	3	4	2	4	1	3			
42	30	2	1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4			
43	58	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
44	45	1	1	2	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3		
45	63	1	1	4	4	4	4	4	5	3	3	2	3	3	2	4	3	5	5	1	3	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4			
46	37	2	1	4	5	5	4	3	3	4	4	1	2	1	2	3	2	4	4	1	2	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4			
47	35	2	1	5	5	4	5	5	5	5	2	4	3	5	3	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5			
48	27	2	1	2	3	3	4	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3			
49	25	1	1	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	2	2	2	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
50	55	1	1	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
51	62	1	1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4			
52	50	2	1	4	4	4	3	3	5	3	3	1	1	2	2	4	3	3	3	2	3	5	4	4	4	5	4	5	5	4	2	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5			
53	64	1	1	4	4	3	3	5	3	2	5	2	2	3	4	3	3	4	4	2	2	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4		
54	45	1	2	2	3	4	3	2	4	4	4	2	4	2	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4		
55	42	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4		
56	38	1	1	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	
57	60	2	1	4	4	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4		
58	35	1	1	4	3	2	3	2	3	3	5	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
58	40	1	1	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
60	52	1	1	4	5	4	4	5	5	3	4	1	1	2	2	5	4	5	5	1	1	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

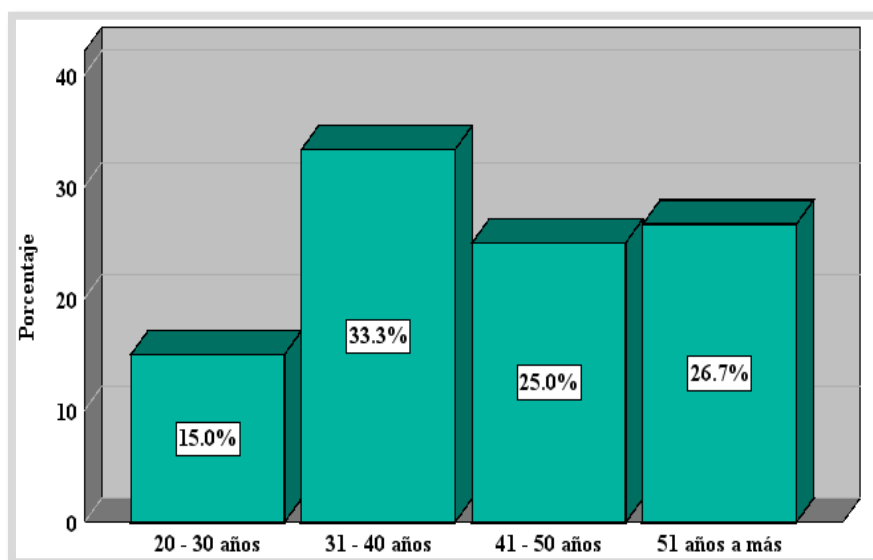
d

Anexo 9
datos generales
Tabla 5: Edad

Rango	Frecuencia	Porcentaje
20 - 30 años	9	15,0%
31 - 40 años	20	33,3%
41 - 50 años	15	25,0%
51 años a más	16	26,7%
Total	60	100%

Fuente: Instrumento de recolección.

Gráfico 4: Edad



Fuente: SPSS V.26

Interpretación:

Se puede observar en la tabla 5 y gráfico 4, que del total del 100% (60) profesionales de enfermería encuestados, el 33,3% (20) tienen edades que oscilan de 31-40 años, mientras que del 26,7% (16) sus edades oscilan de 51 años a más, del 25% (15) sus edades oscilan de 41 - 50 años y del 15% (9) sus edades oscilan de 20 - 30 años.

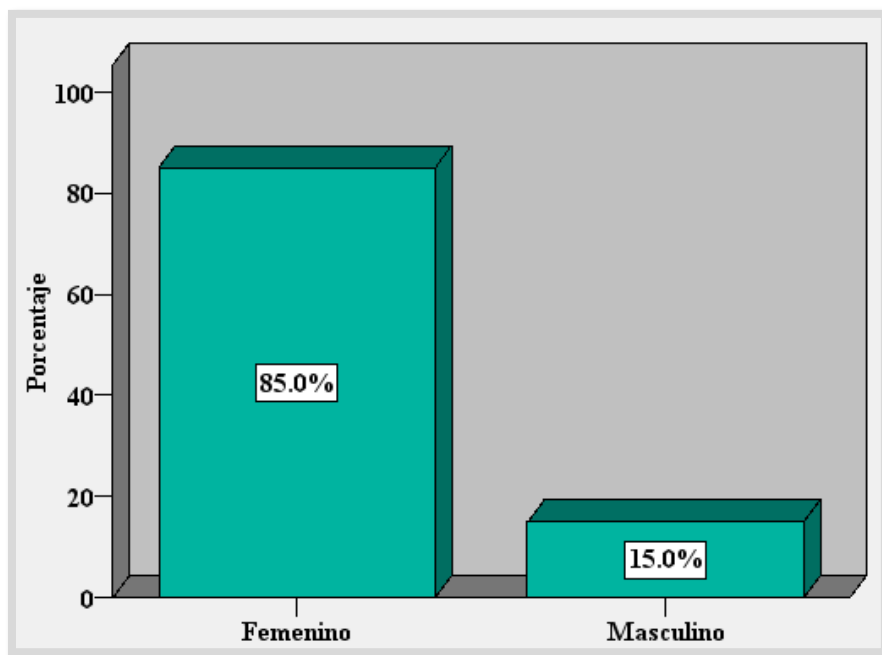
Por lo tanto, más 33,3% de profesionales de enfermería del centro de salud Chilca tienen de 31 a 40 años.

Tabla 6: Sexo

	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	51	85,0%
Masculino	9	15,0%
Total	60	100%

Fuente: Instrumento de recolección.

Gráfico 5: Sexo



Fuente: SPSS V.26

Interpretación:

Se puede observar en la tabla 6 y gráfico 5, que del total del 100% (60) profesionales de enfermería encuestados, el 85% (51) de enfermeros son de sexo femenino y solo el 15% (9) son de sexo masculino.

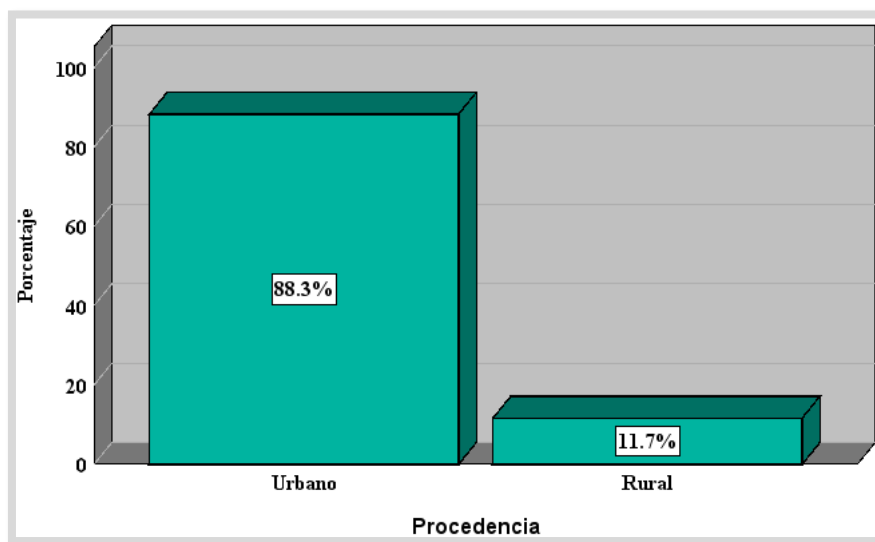
Por lo tanto, la mayoría de los profesionales de enfermería del centro de salud Chilca Huancayo, son fe sexo femenino.

Tabla 7: Procedencia

	Frecuencia	Porcentaje
Rural	56	46,7%
Urbano	64	53,3%
Total	120	100%

Fuente: Instrumento de recolección.

Gráfico 6: Procedencia



Fuente: SPSS V.26

Interpretación:

Se puede observar en la tabla 7 y gráfico 6, que del total del 100% (60) profesionales de enfermería encuestados, el 53,3% (64) proceden de la zona urbana y el 46,7% (56) son procedentes de la zona rural.

Por lo tanto, más del 50% de los profesionales de enfermería del centro de salud Chilca Huancayo, son procedentes de la zona urbana.

Anexo 10
Galería de fotos

Figura 1: Aplicación del instrumento de recolección de datos de la variable clima organizacional al personal de enfermería en el centro de salud Chilca- Huancayo, 2023.



Fuente: Elaboración propia

Figura 2: Aplicación del instrumento de recolección de datos de la variable desempeño laboral al personal de enfermería en el centro de salud Chilca- Huancayo, 2023.



Fuente: Elaboración propia

Figura 3: Aplicación del instrumento de recolección de datos de la variable clima organizacional al personal de enfermería en el centro de salud Chilca- Huancayo, 2023.



Fuente: Elaboración propia