

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



**Clima laboral y desempeño de los profesionales de enfermería del Centro
Quirúrgico de un hospital de Chiclayo, 2026**

Trabajo Académico

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad profesional de enfermería: Centro
Quirúrgico

Autores:

María José Muñoz Gonzales
Sheila Alison Terrones Zamora

Asesor:

Dra. Delia Luz León Castro

Lima, 1 de setiembre del 2026

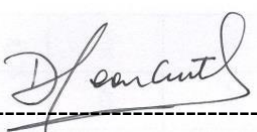
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO ACADÉMICO

Yo, Delia Luz León Castro, docente de la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DE UN HOSPITAL DE CHICLAYO, 2026”** de las autoras María José Muñoz Gonzales y Sheila Alison Terrones Zamora tiene un índice de similitud de 19% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a 1 día del mes de setiembre del año 2026.



Dra. Delia Luz León Castro

Clima laboral y desempeño de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Chiclayo, 2026

Trabajo Académico

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad profesional
de enfermería: Centro Quirúrgico

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Gonzales Cárdenas Elizabeth', is positioned above a horizontal line.

Mg. Gonzales Cárdenas Elizabeth
Dictaminador

Lima, 1 de setiembre del 2026

Tabla de Contenido

Resumen.....	1
Planteamiento del Problema	2
Formulación del Problema	5
Objetivos de la Investigación	6
Justificación.....	6
Desarrollo de las Perspectivas Teóricas.....	9
Antecedentes de la Investigación	9
Marco Conceptual	15
Base Teórica	21
Definición de Términos	22
Metodología	24
Descripción del Lugar de Ejecución.....	24
Población y Muestra	24
Tipo y Diseño de Investigación	25
Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos	29
Proceso de Recolección de Datos.....	30
Procesamiento y Análisis de Datos	31
Consideraciones Éticas	31
Administración del Proyecto de Investigación	32
Referencias Bibliográficas	34
Apéndices.....	41

Resumen

El clima laboral es un factor crucial que influye directamente en el desempeño de los profesionales de la salud, especialmente en el personal de enfermería, donde el desempeño laboral es un pilar fundamental en el desarrollo de toda institución de salud que trabaja en entornos de alta exigencia como los centros quirúrgicos. Este estudio tiene como objetivo analizar la relación entre el clima laboral y el desempeño del personal de enfermería en el centro quirúrgico de un hospital de Chiclayo en el año 2026. Se utilizará un enfoque cuantitativo, tipo descriptivo - correlacional, diseño no experimental, con una muestra de 56 enfermeras de centro quirúrgico, a quienes se aplicarán dos cuestionarios sobre clima laboral y desempeño laboral, ambos estructurados tipo Likert, cuya validez por juicio de expertos se obtiene una V de Aiken= 0.92 y la confiabilidad se sustenta mediante la aplicación de una prueba piloto cuyos resultados de alfa de Cronbach es igual a 0.89 y 0.88 respectivamente.

Palabras clave: Clima laboral, desempeño de enfermería, entorno de trabajo de enfermería, ambiente laboral.

Planteamiento del Problema

Identificación del Problema

A nivel mundial la salud laboral del personal de enfermería es una preocupación creciente, ya que el desempeño y bienestar de estos profesionales impactan directamente en la calidad de la atención al paciente. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) ha reportado que más del 50% de los profesionales de enfermería experimentan altos niveles de estrés debido a la carga laboral, la presión y la falta de recursos, lo que afecta negativamente tanto su bienestar como la calidad de los servicios de salud. Además, se estima que el 60% de las enfermeras en el mundo sufren de agotamiento profesional o "burnout", lo que puede reducir su desempeño y aumentar la tasa de errores médicos (Cotera, 2023).

En Polonia, Kosydar et al. (2023) evidenciaron que, desde la percepción de enfermeras, en los resultados de su estudio evidenciaron que un ambiente de trabajo positivo, caracterizado por relaciones de confianza, comunicación efectiva y apoyo organizacional, influye significativamente en el bienestar y la motivación del personal. Asimismo, determinaron que estas condiciones favorecen un mejor desempeño laboral, pero, cuando el clima se torna negativo; genera estrés, insatisfacción y disminución de la productividad.

Del mismo modo, Ni et al. (2023), en China, examinaron la relación entre el entorno de trabajo y el compromiso laboral de las enfermeras; los hallazgos demostraron que un entorno organizacional favorable incrementa el nivel de compromiso del personal, lo que se traduce en un mejor desempeño, mayor eficiencia en la atención y mayor calidad del servicio brindado. En ese sentido, el estudio concluye que el clima laboral es un factor determinante en el rendimiento del personal de salud.

Mientras tanto, en el continente americano, el personal de enfermería también enfrenta retos significativos en cuanto a su desempeño laboral y las condiciones en las que realiza su trabajo. Las condiciones laborales del personal de enfermería en América Latina son especialmente difíciles debido a la escasez de recursos, la alta carga de trabajo, las largas jornadas laborales y la falta de reconocimiento, en muchos países de América Latina como Brasil, México, Argentina y Perú, existe falta de recursos, el cual es un factor crítico que afecta al personal de enfermería en muchos hospitales de la región, sumado a ellos son las condiciones de infraestructura y equipamiento, lo que genera estrés y bajo desempeño laboral (Ellegren, 2020).

Nava Galindo et al. (2025), en Veracruz, México, realizaron un estudio titulado "El clima organizacional y satisfacción del personal de enfermería en un hospital de segundo nivel, indicaron que la dimensión de identidad fue la mejor valorada por el personal; no obstante, se hallaron deficiencias en la dimensión de recompensas, sugiriendo que la falta de incentivos tangibles puede comprometer la sostenibilidad del rendimiento óptimo, y concluyen que la gestión hospitalaria debe priorizar la comunicación efectiva para reducir la rotación y mejorar la seguridad del paciente en servicios críticos, puesto que es un factor protector contra el error clínico.

Asimismo, Bolaños Tapia (2025) desarrolló un estudio en el mismo país México, con el objetivo de analizar cómo el clima organizacional influye en el desempeño del personal de enfermería y la calidad de atención al paciente. La investigación evidenció que factores como la falta de supervisión, escasa capacitación, débil liderazgo y bajo compromiso institucional afectan negativamente el desempeño del personal de enfermería. Concluyendo que, un clima

organizacional favorable fortalece la motivación, el desarrollo de capacidades y el compromiso profesional, lo que se traduce en una mejora significativa en la calidad del cuidado brindado.

A nivel nacional, el sistema sanitario peruano presenta deficiencias estructurales que condicionan la labor de enfermería y el nivel de atención brindado. La falta de insumos, el exceso de tareas y las carencias en infraestructura, especialmente en áreas de alta complejidad como los quirófanos, son obstáculos constantes. Estadísticas del MINSA revelan una brecha crítica: mientras que la OMS establece un estándar de 35 enfermeros por cada 10,000 ciudadanos, en el Perú solo se dispone de 10. Esta disparidad no solo compromete la seguridad del paciente, sino que también fomenta el agotamiento físico y mental del personal, mermando su eficiencia en servicios críticos (Cassiani et al. 2018).

Es así que, Murguía (2023), realizó un estudio en el Instituto Nacional de Salud del Niño en Perú, con el propósito de analizar la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en el personal de enfermería, evidenciando que un clima laboral saludable reduce los niveles de estrés del personal, lo cual influye indirectamente en un mejor desempeño laboral y en la calidad del servicio de salud; asimismo, el diseño organizacional, la cultura de la organización y el potencial humano se correlacionan significativamente con el estrés laboral.

Igualmente Ojeda et al. (2021) evidenciaron que, la motivación, toma de decisiones, innovación, remuneración, liderazgo, identidad y comunicación organizacional del clima organizacional están significativamente relacionadas con la cultura de seguridad; mientras tanto, la mayoría de profesionales del estudio percibieron un clima organizacional no saludable; reflejado en cuatro dimensiones en proceso de avance y cuatro con bajos índices de respuesta, lo que supone que, pese a las debilidades del clima organizacional, entorno a la remuneración,

recompensa, liderazgo e innovación, son compensadas por una apropiada cultura de seguridad, con un favorable aprendizaje organizacional y trabajo en equipo.

A nivel regional, la situación del personal de enfermería en el Hospital Regional de Chiclayo refleja de manera crítica las brechas estructurales presentes en el sistema de salud peruano. De acuerdo con un estudio realizado en 2023 por la Dirección Regional de Salud de Lambayeque, el hospital cuenta con aproximadamente 0,8 enfermeros por cada 1 000 habitantes, cifra significativamente inferior a los estándares establecidos por la OMS. Esta limitada disponibilidad de personal se traduce en una elevada carga laboral: más del 60 % del personal de enfermería reporta experimentar exceso de trabajo, lo que conlleva altos niveles de estrés, fatiga emocional y desgaste profesional. A ello se suma la deficiente infraestructura hospitalaria y la insuficiencia de equipamiento médico, factores que dificultan un adecuado desempeño laboral y repercuten en la calidad de la atención brindada a los pacientes (Regalado & Babilonia, 2023).

En el ámbito laboral, esta problemática fue identificada mediante la observación directa en el centro quirúrgico, donde se evidencia una dotación insuficiente de personal y sobrecarga de funciones. Estas condiciones generan desgaste emocional y disminuyen la calidad de la atención; por lo que el presente estudio, busca determinar la influencia del clima laboral en el desempeño del personal de enfermería, aportando evidencia que contribuya a proponer estrategias de mejora organizacional y fortalecer la calidad del servicio.

Formulación del Problema

Problema General

¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el desempeño del personal de enfermería en el centro quirúrgico de un Hospital de Chiclayo, 2026?

Problemas Específicos

¿Cuál es la relación entre el clima laboral en su dimensión liderazgo y el desempeño del personal de enfermería en el centro quirúrgico de un Hospital de Chiclayo, 2026?

¿Cuál es la relación entre el clima laboral en su dimensión motivación y el desempeño del personal de enfermería en el centro quirúrgico de un Hospital de Chiclayo, 2026?

¿Cuál es la relación entre el clima laboral en su dimensión reciprocidad y el desempeño del personal de enfermería en el centro quirúrgico de un Hospital de Chiclayo, 2026?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño del personal de enfermería en el centro quirúrgico de un Hospital de Chiclayo, 2026.

Objetivos Específicos

Identificar la relación entre el clima laboral en su dimensión liderazgo y el desempeño del personal de enfermería en el centro quirúrgico de un Hospital de Chiclayo, 2026.

Determinar la relación entre el clima laboral en su dimensión motivación y el desempeño del personal de enfermería en el centro quirúrgico de un Hospital de Chiclayo, 2026.

Identificar la relación entre el clima laboral en su dimensión reciprocidad y el desempeño del personal de enfermería en el centro quirúrgico de un Hospital de Chiclayo, 2026.

Justificación

Justificación Teórica

El vacío de conocimiento que este estudio abordará reside en la falta de evidencias locales sobre cómo las tensiones específicas del centro quirúrgico alteran la calidad del servicio de enfermería; a menudo se estudia el clima laboral de forma genérica, pero se ignora el impacto

real en áreas de alta complejidad; por ello mediante este trabajo se buscará evidenciar cómo el entorno influye en el desempeño del personal, y así, pasar de la queja subjetiva a la evidencia científica, permitiendo ampliar los conocimientos de lo antes mencionado; pues al sistematizar la relación entre estas variables el estudio fortalece la base teórica de la gestión en enfermería y justifica la importancia de entornos laborales saludables para optimizar la práctica asistencial y la seguridad del paciente en áreas críticas.

Por otro lado, esta investigación se sostiene sobre una sólida base teórica; en la Teoría de las Relaciones Interpersonales de Hildegard Peplau, esta teoría contribuye a comprender el componente humano del cuidado de enfermería es un proceso humano y terapéutico, si el clima laboral es deficiente, la interacción entre colegas y con el paciente se fractura, afectando el desempeño, de esta manera, unimos la gestión administrativa con la esencia del cuidado humano para proponer un cambio real en la práctica quirúrgica.

Justificación Metodológica

Para la recolección de datos, se utilizarán instrumentos que ya cuentan con validez y confiabilidad, habiendo sido previamente adaptados y validados a nivel local por otros investigadores. No obstante, con el fin de garantizar la precisión de los resultados en este contexto específico, se realizará nuevamente un proceso de validación y pruebas de confiabilidad para observar el comportamiento de las herramientas en la población actual de enfermería en un Hospital de Chiclayo.

Este rigor metodológico asegura que la medición del clima y el desempeño no sea subjetiva, sino que se base en datos estadísticos sólidos y contextualizados; al emplear cuestionarios que ya han demostrado eficacia en el ámbito local, pero reafirmando su consistencia en este nuevo estudio, se proporciona a la gestión hospitalaria información objetiva

y confiable. Esto facilita la identificación de patrones críticos y ofrece una base técnica para la toma de decisiones orientadas a optimizar el rendimiento y el bienestar del personal de salud.

Justificación Práctica y Social

Desde una perspectiva práctica y social, este estudio tiene el potencial de generar aportes relevantes al sistema de salud. Los hallazgos permitirán identificar áreas críticas del clima laboral que requieren intervención para mejorar el desempeño del personal de enfermería en centros quirúrgicos, lo cual es clave para garantizar una atención de calidad, segura y adecuada a los pacientes.

Asimismo, los resultados podrán ser utilizados por las autoridades hospitalarias para diseñar estrategias de mejora en la gestión del recurso humano, promoviendo ambientes laborales más saludables, colaborativos y motivadores. De este modo, el estudio no solo beneficiará al personal de salud, sino también a la comunidad usuaria, fortaleciendo el sistema hospitalario desde su núcleo operativo.

Línea de Investigación

Cuidado humano y gestión del cuidado.

Desarrollo de las Perspectivas Teóricas

Antecedentes de la Investigación

Antecedentes Internacionales

Hossny et al. (2023), en Egipto, mencionan que la influencia de la percepción de las enfermeras sobre el clima organizacional y las conductas tóxicas de liderazgo en la intención de permanencia: un estudio descriptivo comparativo. El objetivo del estudio fue evaluar la percepción de las enfermeras sobre los efectos del clima organizacional y las conductas de liderazgo tóxicas en su institución. Se utilizó un enfoque cuantitativo, diseño comparativo descriptivo. La muestra estuvo conformada por 250 enfermeros(as) que trabajaban en los hospitales más grandes de Assiut; utilizaron el cuestionario de clima organizacional, escala de liderazgo tóxico y escala de intención de permanencia. Obteniendo como resultados, que no existía un clima organizacional positivo, pero el liderazgo tóxico se encontraba en un nivel bajo (13.6% y 25.6%, respectivamente). En conclusión, un clima organizacional positivo jugó un papel importante en la retención del personal de enfermería mediante la inversión en incentivos y la provisión de sistemas de apoyo.

Boudreau y Rhéaume (2024), en Canadá, dicen que el impacto del entorno laboral en los resultados de enfermería: un análisis de mediación. El objetivo del estudio fue examinar el impacto del entorno laboral de las enfermeras en la atención de enfermería. Por lo que realizaron un estudio cuantitativo, transversal basado en encuesta auto informada. El tamaño de la muestra fue de 419 enfermeras de una provincia canadiense; El instrumento que utilizaron fue un cuestionario estructurado autoadministrado en línea, teniendo como resultado que el 73% de las enfermeras estaban considerando dejar su trabajo debido a agotamiento emocional. Concluyendo que, teniendo en cuenta la escasez mundial de enfermeras, es imperativo implementar estrategias

para promover el bienestar de las enfermeras y su retención dentro del sistema de atención médica.

Salazar et al. (2020), en México detallan que el clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. Tuvieron como objetivo analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal que trabaja en una institución de salud, por lo que; mediante la aplicación de escalas de medición a 182 trabajadores de medicina familiar, este estudio correlacional de corte transversal determinó que el clima organizacional es un área de oportunidad, ya que el 56% lo calificó como "por mejorar". No obstante, la satisfacción laboral mostró cifras robustas, donde el 46.2% manifestó estar muy satisfecho y el 40.7% se situó en un nivel satisfactorio. Se encontró una correlación significativa moderada entre el clima organizacional y la satisfacción laboral ($r_s = 0.205$; $p = 0.05$); concluyendo que, a mayor percepción de un clima organizacional favorable, mayor fue la satisfacción laboral reportada.

Mero Barzola (2021), en Ecuador nos dicen que la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en el personal en una clínica prestadora externa de salud en el cantón Durán. La presente investigación se centró en examinar el vínculo existente entre el entorno institucional y la eficiencia de los colaboradores, específicamente con la plantilla de un centro sanitario en el cantón Durán que brinda servicios al IESS; Este estudio de correlación cuantitativa incluyó una encuesta a empleados mediante dos cuestionarios: uno sobre el clima organizacional y otro sobre el desempeño laboral. Los resultados mostraron que, con respecto al clima organizacional, el 40% de las dificultades se debieron a la falta de valores organizacionales, el 35% a oportunidades limitadas de desarrollo profesional y el 25% a una infraestructura inadecuada. En cuanto al desempeño laboral, el 55% de las dificultades se debieron a la falta de conocimientos especializados y el 45% a deficiencias en habilidades

prácticas. La investigación concluye que existe una relación directa entre ambos factores, demostrando que, si la clínica mejora su ambiente interno, los trabajadores elevarán automáticamente su nivel de desempeño laboral.

Salazar (2022), en Ecuador, nos comenta que el clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital General Sur de la ciudad de Guayaquil. Con el fin de diseñar un plan de mejora para el Hospital General Guasmo Sur, este estudio analizó cómo el entorno institucional repercute en la ejecución profesional del área de enfermería. Bajo un marco cuantitativo, no experimental y de corte transversal, la investigación reveló que la empatía es el punto más fuerte (3,99 puntos, 80% de aprobación). No obstante, se detectó una debilidad en el sentido de pertenencia, con una media de 3,6 (72%), Esto se debe a la percepción pública negativa de la organización. El estudio concluye que existe una correlación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital.

Antecedentes Nacionales, Regionales y Locales

Huamán (2022), en Lima, indica que el clima laboral entre el personal de enfermería en hospitales de Lima. El objetivo de este estudio fue determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital de Lima, Perú, en 2022. Se trató de un estudio cuantitativo, no experimental, correlacional y descriptivo. La muestra estuvo compuesta por 65 miembros del personal de enfermería del hospital, a quienes se les administró un cuestionario sobre clima organizacional y una escala de satisfacción laboral. Dentro del grupo de enfermería encuestado, predomina una valoración moderada del clima organizacional (55%). Al desglosar las cifras, se observa que el porcentaje de trabajadores que considera el ambiente interno como "bueno" es significativamente bajo, alcanzando solamente el

13.84% de la muestra total. En cuanto a la variable satisfacción laboral se considera regular con 52.30%, por lo que concluyen que, el clima organizacional y satisfacción laboral poseen una relación directamente positiva estadísticamente significativa.

Paulino Chucle (2022), en Lima, Perú, nos dice que los factores de riesgo psicosociales y desempeño del personal de enfermería en el Hospital Nacional Dos de Mayo. Para analizar cómo influyen los factores de riesgo psicosocial en el desempeño laboral de enfermería, se desarrolló un estudio de alcance correlacional y carácter no experimental, la recolección de datos fue de tipo transversal y observacional; cabe destacar que la muestra fue de tipo censal, abarcando a la totalidad de la población disponible (134 profesionales), Se utilizaron dos cuestionarios: uno para evaluar los factores de riesgo psicosocial y otro para evaluar el desempeño laboral. Los resultados mostraron un nivel moderado de factores de riesgo psicosocial (53,7 %) y un desempeño laboral moderado (56 %). Se concluyó que existe una correlación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Dos de Mayo.

Marca Quillatupa (2018), en Lima, Perú comenta que los factores organizacionales que afectan el desempeño laboral del personal de enfermería de los servicios de cuidados intensivos y urgencias de una clínica privada en la ciudad de Lima. Se analizó el impacto de los componentes organizacionales sobre el bienestar del personal de enfermería que labora en servicios de alta complejidad, como Emergencias y Cuidados Críticos; este estudio, de naturaleza mixta, empleó un diseño exploratorio-descriptivo para identificar las condiciones laborales en una entidad de salud privada, Se utilizó una muestra de 60 enfermeras a las que se les administró el Cuestionario de Bienestar Laboral (CBL). Los resultados mostraron que el 55% de los problemas de bienestar se debían a deficiencias en la gestión del personal, el 30% a errores internos en la atención de

enfermería y el 15% a otros factores organizativos como la infraestructura física, el acceso a equipos o la falta de protocolos. Concluyeron que los factores organizacionales influyen de manera significativa en el bienestar de los enfermeros.

Reyes (2021), en La Libertad, dice que el clima organizacional y desempeño laboral de enfermeras en un hospital con un alto grado de complejidad, investigados en un estudio cuantitativo a nivel de correlación y con un diseño no experimental en una muestra de 53 enfermeras del hospital de estudio. Dos cuestionarios, de clima organizacional y desempeño laboral. Según los hallazgos, el clima organizacional y el desempeño laboral de las enfermeras en un hospital con un alto grado de complejidad fueron investigados en un estudio cuantitativo a nivel de correlación y con un diseño no experimental en una muestra de 53 enfermeras del hospital en estudio . Es decir que, existe una relación alta y significativa entre dichas variables en estudio.

Oblitas (2020), en Chiclayo, menciona que el clima laboral y satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de emergencias de un hospital público de Chiclayo. El objetivo fue, determinar la relación del clima laboral y la satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de emergencias del Hospital Regional Lambayeque. Estudio cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional, aplicado a una muestra de 42 profesionales del servicio de emergencia del HRL, mediante un cuestionario de satisfacción laboral según la teoría bifactorial de Frederick Herzberg. Obteniendo como resultados: En cuanto al ambiente laboral, el 66,7% lo percibe como regular, el 21,4% como saludable y el 11,9% restante como desfavorable. Respecto a la satisfacción laboral, el 66,7% manifiesta una satisfacción moderada, el 28,6% una alta satisfacción y el 4,8% restante una baja satisfacción. Concluyeron que existe relación significativa del clima laboral en la satisfacción del profesional de enfermería del HRL en el

periodo de estudio, por lo que es importante fortalecer las condiciones de trabajo de estos profesionales de la salud.

Oblitas (2020), en Chiclayo, nos dice que el clima organizacional del personal de enfermería de centro quirúrgico del hospital regional Lambayeque. El objetivo de esta investigación fue determinar el clima organizacional del personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque, Chiclayo. Se utilizó un enfoque cuantitativo, descriptivo transversal, la población muestral fue 39 enfermeras de Centro Quirúrgico. El instrumento utilizado fue el cuestionario de clima organizacional del MINSA. Los resultados indicaron que el personal de enfermería percibe un clima organizacional promedio o por mejorar 87,2%, en la dimensión del diseño organizacional percibe como promedio 89.7% el indicador de estructura 74.4% y toma de decisiones 66.% presentan el mayor promedio, en la dimensión del potencial humano presenta promedio 92.3%, siendo el indicador de motivación 74.3 y confort 59% con mayor promedio, en la dimensión de cultura organizacional presentan promedio el 59% y percepción favorable (38,5%) el indicador de cooperación es percibido por el mayor número de enfermeras como promedio o por mejorar a la cooperación 71.8% y motivación 53.9%; concluyen que es necesario que gerentes y coordinadores del servicio se involucre en atender el discomfort del personal de enfermería que percibe un clima organizacional promedio o por mejorar.

Así mismo Cueva Tantaleán (2024) destaca que el clima organizacional y desempeño laboral en el área central de esterilización Este estudio se realizó en un hospital de Chiclayo. Su objetivo principal fue determinar el clima organizacional y el desempeño laboral en la unidad central de esterilización. Se trató de un estudio no experimental, transversal, descriptivo-correlacional. La población objetivo estuvo compuesta por 40 trabajadores de la salud, y la

muestra por 33 individuos. Los datos se recopilaban mediante una encuesta con dos cuestionarios: uno para evaluar el clima organizacional y otro para evaluar el desempeño laboral; ambos utilizaron una escala Likert. Los resultados en identidad y recompensa no mostraron relación significativa con el desempeño laboral (0% de influencia), en la cooperación aplicó aproximadamente un 48% del impacto positivo en el desempeño del personal y en cuanto a la estructura organizacional tuvo una influencia de alrededor de 52% en el desempeño laboral. Concluyeron que existe una correlación positiva moderada y significativamente estadística entre las variables.

Rodas y Velayarce (2021) comentan que el clima laboral y satisfacción del personal en centros quirúrgicos de dos hospitales del Ministerio de Salud en Chachapoyas y Bagua, 2017. La hipótesis de trabajo se confirmó al demostrar una correlación estadística entre la satisfacción del empleado y el clima organizacional en ambos hospitales. El estudio, realizado con 51 profesionales y basado en las pruebas de Palma-Carrillo, encontró que las condiciones laborales precarias se asocian frecuentemente con la insatisfacción, afectando al 33.3% de los encuestados. Otros grupos reportaron una percepción moderada (29.41% desfavorable y 9.80% favorable), y solo un grupo muy pequeño experimentó un clima completamente satisfactorio. Estos datos confirman la existencia de una correlación significativa entre el ambiente institucional y el bienestar del empleado.

Marco Conceptual

Clima Laboral

El clima laboral representa la percepción colectiva del personal sobre las condiciones organizacionales, físicas, emocionales y sociales del entorno en el que se desenvuelven. En el ámbito quirúrgico, esta variable adquiere mayor relevancia por la exigencia emocional, la

necesidad de precisión técnica y la coordinación en tiempo real que requiere el trabajo (Bustamante et al. 2023).

El clima laboral es una combinación de las actitudes, creencias, valores y relaciones entre los empleados y la dirección de una organización, que influye en el bienestar de los empleados, su satisfacción en el trabajo, su compromiso con la empresa y, en última instancia, en su desempeño laboral (Soto et al. 2023).

El clima laboral es el ambiente psicológico y emocional de una empresa, la percepción colectiva de los empleados sobre su entorno, incluyendo factores como la comunicación, relaciones interpersonales, liderazgo, condiciones físicas y políticas de RRHH, que impacta directamente en su satisfacción, motivación, productividad y compromiso. Un buen clima fomenta la lealtad y el buen rendimiento, mientras que uno negativo genera conflictos y fuga de talento (Bustamante et al. 2023).

Dimensiones.

Liderazgo. Se refiere al conjunto de acciones, comportamientos y estilos que adoptan quienes dirigen al personal para influir positivamente en su compromiso, desempeño y percepción del ambiente de trabajo. Un liderazgo efectivo fomenta comunicación, apoyo, motivación y alineación con los objetivos organizacionales, lo cual fortalece el clima laboral e impulsa la productividad en los equipos de salud (Hassanein et al. 2025).

Motivación. Es el conjunto de factores psicológicos, emocionales y ambientales que impulsan a los colaboradores a esforzarse por alcanzar metas organizacionales, sentir satisfacción por su actividad laboral y comprometerse con su rol. Esto incluye incentivos, reconocimiento, sentido de logro y bienestar, que juntos promueven una actitud positiva hacia el trabajo (Guerrero, 2025).

Reciprocidad. Esta dimensión describe cómo perciben los trabajadores que su organización responde a sus esfuerzos y aportes con equidad, recompensas, apoyo y reconocimiento justo. Una alta reciprocidad genera mayor compromiso y percepción de justicia en la relación laboral, fortaleciendo el sentido de pertenencia y satisfacción con el ambiente de trabajo (Guevara & Peñalver, 2024).

Desempeño Laboral

Se constituye como una herramienta administrativa esencial para examinar tanto la eficacia actual del personal en sus funciones, como su capacidad de crecimiento a futuro; mediante este proceso, las organizaciones pueden contrastar el cumplimiento de metas individuales con los objetivos institucionales, facilitando la toma de decisiones estratégicas que beneficien la operatividad global. Asimismo, permite a los empleadores medir con precisión las destrezas y aptitudes de los colaboradores, asegurando que sus competencias profesionales se alineen estrictamente con los requerimientos y estándares de calidad exigidos por la entidad. (Bautista et al. 2020).

Desempeño Laboral del Profesional de Enfermería

El éxito de los servicios de salud está estrechamente ligado al desempeño del personal de enfermería; sin embargo, diversas variables externas actúan como barreras críticas. La desproporción entre el número de especialistas y el volumen de pacientes, sumada a entornos de trabajo precarios y equipos insuficientes, debilita la efectividad del cuidado. Estas limitaciones no solo obstaculizan la labor asistencial, sino que derivan en un descenso de la productividad institucional, impactando desfavorablemente en las métricas y estándares de calidad hospitalaria (Avellaneda et al. 2020).

Dimensiones.

Retroalimentación. Se entiende como el proceso sistemático mediante el cual se brinda información al personal acerca de su desempeño profesional, con el objetivo de reforzar prácticas efectivas, corregir errores, mejorar habilidades y elevar la calidad de la atención. Incluye respuestas sobre tiempos de acción, efectividad y productividad (Bautista et al. 2020).

Trabajo en Equipo. Corresponde a la colaboración organizada entre profesionales de enfermería para alcanzar objetivos comunes de cuidado, promover relaciones interpersonales efectivas, facilitar la comunicación y resolver problemas conjuntos. Un buen trabajo en equipo mejora los resultados clínicos y aumenta la eficiencia del servicio (Iida et al. 2024).

Reconocimiento del Trabajo. Implica valorar de manera explícita y justa los logros y aportes individuales o grupales en las tareas realizadas. Este reconocimiento puede ser formal o informal, y se asocia con mayores niveles de satisfacción laboral, motivación, compromiso y desempeño en enfermería (Boudreau & Rhéaume, 2024).

Teoría del Clima Organizacional de Litwin & Stringer

Esta teoría cita al clima organizacional como el resultado particular del sistema formal y de la peculiaridad del individuo, así como de distintos elementos fundamentales acerca de conductas, convicciones, aptitudes y motivaciones de los individuos que se desempeñan dentro de su establecimiento (Machacuay & Peña, 2021). El modelo propuesto por Litwin y Stringer analiza aspectos críticos del comportamiento humano en un contexto organizacional. Los autores intentan identificar los factores ambientales y situacionales que más influyen en el comportamiento y la percepción de un individuo (Gonzales Zegarra, 2022).

Por otro lado, identifican nueve dimensiones en respuesta al estudio exhaustivo del clima organizacional, estas son (Martínez et al. 2020).

Estructura. Vinculadas con la normatividad de la organización, las formalidades, las responsabilidades, las políticas, los grados de jerarquía.

Responsabilidad. Este factor está relacionado con el sentido de pertenencia y la autodeterminación de los empleados; subraya la importancia de que los empleados tengan criterio propio para tomar decisiones y la disciplina necesaria para conocer sus propios límites, basándose en una evaluación consciente de su propia productividad y compromiso.

Recompensa. Este factor está relacionado con el sentido de pertenencia y la autodeterminación de los empleados; subraya la importancia de que los empleados tengan criterio propio para tomar decisiones y la disciplina necesaria para conocer sus propios límites, basándose en una evaluación consciente de su propia productividad y compromiso.

Riesgo. En lo que respecta a las emociones que surgen en respuesta a las exigencias laborales, medir el esfuerzo y tener en cuenta las desventajas también fortalece el logro de los objetivos.

Calor. Esta variable mide cómo el equipo de trabajo percibe el ambiente interpersonal dentro de la empresa. El objetivo es fomentar un entorno donde prevalezcan la interacción respetuosa y la cohesión social, y donde la colaboración entre gerentes y personal operativo se base en la cordialidad y el apoyo mutuo.

Apoyo. Se refiere a la percepción de apoyo y sensibilidad compartida dentro del equipo humano; el concepto enfatiza que la asistencia técnica y emocional debe fluir en ambas direcciones para derribar las barreras de las categorías profesionales y fomentar un sentimiento de unidad y apoyo colectivo.

Estándares de Desempeño. Se refiere a la obligación de los empleados de desempeñar sus funciones en estricto cumplimiento de los parámetros operativos y las normas de la organización.

Identidad. referida a la auto identificación y grado de pertenencia con la organización.

Modelo Teórico de Campbell

El modelo de Campbell surge en la necesidad de medir el desempeño laboral de manera integral, es considerado uno de los pilares teóricos para la evaluación del desempeño laboral al ser un constructo multidimensional y de esta manera poder ayudar a formular estrategias direccionadas al cumplimiento de los objetivos; desarrollando una taxonomía de 8 elementos del desempeño laboral y estos, según Bautista et al. (2020), son:

Dominios de Tareas Específicas. Capacidad del individuo para realizar las tareas asignadas.

Habilidades en Tareas no Específicas. Se refiere a habilidades generales que, si bien no forman parte de las funciones técnicas del puesto, son valoradas y requeridas por la organización para el desempeño general.

Comunicación Oral y Escrita. La capacidad de los empleados para comunicar mensajes de forma oral o escrita a diferentes grupos objetivo.

Mantenimiento de la Disciplina Personal. Se refiere a la autorregulación del empleado para evitar comportamientos inapropiados o perjudiciales en el entorno laboral.

Facilitación del Rendimiento en Equipo. La capacidad individual para apoyar a los compañeros y colaborar con ellos para promover el logro de objetivos comunes.

Supervisión. Las medidas se centraron en la integración de procesos, la resolución eficaz de conflictos y la gestión estratégica de los recursos disponibles.

Administración. Se refiere a comportamientos orientados a la integración, el desarrollo de la resolución de problemas y la organización de recursos.

Tanto la teoría de Litwin & Stringer como el modelo de Campbell se vinculan directamente con los objetivos del presente estudio, ya que permiten comprender cómo las percepciones del entorno organizacional (estructura, recompensas, apoyo) y los factores conductuales del desempeño (eficiencia, trabajo en equipo, cumplimiento de tareas) interactúan en contextos exigentes como los centros quirúrgicos. Estas teorías ofrecen un marco para analizar cómo el clima laboral impacta en dimensiones críticas del desempeño del personal de enfermería, tales como la calidad del cuidado, la eficiencia operativa y la colaboración incorporada.

Base Teórica

La investigación encuentra su respaldo disciplinar en la visión de Hildegard Peplau, quien planteó que la esencia de la enfermería reside en el proceso interpersonal y humano que ocurre entre el profesional y quienes forman parte de su entorno asistencial; para Peplau, el cuidado no puede entenderse como una serie de tareas mecánicas, sino como una experiencia compartida donde la comunicación y la empatía son los motores del desempeño. En el escenario crítico de un centro quirúrgico, esta perspectiva cobra una relevancia vital, ya que el éxito de una intervención no solo depende de la precisión técnica, sino de la capacidad del equipo para funcionar como una unidad coordinada y madura bajo situaciones de alta presión (Vogelsang, 2022).

Bajo este enfoque, el clima laboral se convierte en el terreno donde se siembran o se limitan estas interacciones; por ello, la teoría sugiere que cuando el ambiente de trabajo es saludable y existe una estructura de apoyo, el enfermero logra desarrollar sus roles de liderazgo,

técnico o de soporte, con una claridad que reduce el error y potencia la seguridad del paciente; si el clima en un hospital se torna hostil, se fractura esa conexión humana necesaria para la atención, lo que termina por degradar el rendimiento profesional. De este modo, integrar el pensamiento de Peplau permite comprender que mejorar el entorno laboral es, en realidad, proteger la esencia misma del cuidado: la relación humana que sostiene la vida en el quirófano (Vogelsang, 2022).

Definición de Términos

Clima Laboral: El clima laboral es producto de las percepciones personales y estas percepciones están matizadas por las actividades, interacciones y experiencias de cada uno de los miembros y está estrechamente ligado con la motivación de los miembros de la organización. Si la motivación de los mismos ésta elevada, el clima organizacional, tiende a ser alto y proporciona relaciones de satisfacción, animación, interés y colaboración entre los participantes (Mollo, 2018).

Desempeño Laboral: Esto se refiere al desempeño y compromiso que el empleado demuestra en sus tareas diarias. Esta variable no solo refleja sus habilidades profesionales, sino que también sirve para medir su contribución al rendimiento de la empresa y al logro de los objetivos estratégicos (Bustamante & Carranza, 2021).

Profesional de Enfermería: Una enfermera competente combina conocimientos y habilidades para garantizar una atención rentable y un juicio clínico preciso; una parte esencial de su trabajo es la función educativa, que empodera al paciente al proporcionarle información clara sobre su estado de salud, permitiéndole ejercer su autonomía a la hora de elegir entre diferentes alternativas terapéuticas. Esta función de educación se está convirtiendo en prioritaria, ya que la tendencia del cuidado de la salud se centra en el cliente, como centro de la atención y

como persona que toma la decisión del tratamiento y el tipo de cuidado que se va a realizar (Zavalegui, 2023).

Centro Quirúrgico: Es una unidad compleja del hospital e instituto donde se realizan las intervenciones quirúrgicas complejas programadas y no programadas, así como la recuperación post anestésica (URPA). Tiene como finalidad dar atención especializada en el quirófano para que se efectúen intervenciones quirúrgicas, brindando cuidados post operatorios inmediatos en la unidad de recuperación post anestésica teniendo en cuenta la reanimación cardiorrespiratoria y el alivio del dolor agudo (Ministerio de Salud, 2024).

Metodología

Descripción del Lugar de Ejecución

El estudio se realizará en el norte del Perú, específicamente en la ciudad de Chiclayo, en un Hospital de nivel III-I que cuenta con más de 35 especialidades de atención, entre ellas la más destacada y en la que se enfocará nuestro estudio, es el servicio de centro quirúrgico, que se dedica a la atención de pacientes que requieren intervenciones quirúrgicas tanto electivas como de emergencia, dichas áreas son: la sala de operaciones, la sala de recuperación postoperatoria y el área de esterilización; en la sala de operaciones, se realizan las cirugías bajo la supervisión de cirujanos y anestesiólogos altamente capacitados, la sala de recuperación postoperatoria los pacientes se recuperan de la cirugía bajo observación y cuidado del personal de enfermería especialista y el área de esterilización que es fundamental para garantizar la seguridad y la prevención de infecciones en el centro quirúrgico, en donde se realiza la limpieza, desinfección y esterilización de todo el instrumental y equipos médicos utilizados en las cirugías. Es así que el presente proyecto de investigación se desarrollará de mayo a julio del 2026 para lograr la participación del total de la muestra obtenida.

Población y Muestra

Población

La población objetivo en la que se enfocará este estudio está conformada por 56 profesionales enfermeras que laboran en el área de centro quirúrgico en un hospital de Chiclayo, que mediante consentimiento informado deseen formar parte del estudio.

Muestra

El presente estudio se centrará en una muestra censal y compuesta por 56 profesionales de enfermería que laboran en el área quirúrgica de un hospital en Chiclayo. Al incluir a la

totalidad de los especialistas de dicho servicio, la muestra coincide íntegramente con la población objeto de estudio, garantizando una cobertura total de la población.

Criterios de Inclusión y Exclusión.

Criterios de Inclusión.

- ✓ Enfermeras que laboran en centro quirúrgico
- ✓ Enfermeras nombradas, cas y terceros
- ✓ Enfermeros que aceptaron participar en la investigación (consentimiento informado)
- ✓ Ambos sexos

Criterios de Exclusión. Enfermeros que se encuentran en licencia, de vacaciones.

Tipo y Diseño de Investigación

Este estudio adopta un enfoque cuantitativo debido a que permite medir y analizar la relación entre variables para el procesamiento objetivo de los datos. El nivel es descriptivo-correlacional, orientado a puntualizar las características de las variables y su interrelación. El diseño se considera no experimental, fundamentado en la observación de los sujetos en su ambiente cotidiano sin alterar las condiciones existentes. Por último, su carácter es transversal, puesto que la aplicación de los instrumentos se efectúa en un punto temporal específico, sin realizar un seguimiento longitudinal (Moran et al. 2025).

Formulación de Hipótesis

Hipótesis General

H1: Existe relación significativa entre el clima laboral y el desempeño de los profesionales de enfermería de centro quirúrgico en un hospital de Chiclayo.

H0: No existe relación significativa entre el clima laboral y el desempeño de los profesionales de enfermería de centro quirúrgico en un hospital de Chiclayo.

Hipótesis Específicas

H1.1: Existe una relación directa y significativa entre la dimensión liderazgo del clima laboral y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de centro quirúrgico en un hospital de Chiclayo.

H1.2: Existe una relación directa y significativa entre la dimensión motivación del clima laboral y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de centro quirúrgico en un hospital de Chiclayo.

H1.3: Existe una relación directa y significativa entre la dimensión reciprocidad del clima laboral y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de centro quirúrgico en un hospital de Chiclayo.

H0.1: No existe una relación directa y significativa entre la dimensión liderazgo del clima laboral y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de centro quirúrgico en un hospital de Chiclayo.

H0.2: No existe una relación directa y significativa entre la dimensión motivación del clima laboral y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de centro quirúrgico en un hospital de Chiclayo.

H0.3: No existe una relación directa y significativa entre la dimensión reciprocidad del clima laboral y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de centro quirúrgico en un hospital de Chiclayo.

Identificación de Variables

Variable 1: Clima laboral.

Variable 2: Desempeño del personal de Enfermería.

Operacionalización de Variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas de medición
Clima laboral	Es el conjunto de percepciones y actitudes que el personal tiene respecto a su entorno de trabajo, que incluye aspectos físicos, emocionales y organizacionales, como la comunicación, las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales y la motivación. (Alfaro & Mallma, 2023)	Las actitudes y percepciones de su entorno de trabajo, se medirá a través de un cuestionario confiable de 30 preguntas, con alfa de Cronbach de 0.89 procesado en el SPSS versión 25. De acuerdo a ello, dicho instrumento evaluará aspectos como: liderazgo, motivación y reciprocidad, teniendo en cuenta los siguientes baremos: Buena (23-30) Regular (17-22) Deficiente (10-16)	Liderazgo	Dirección Toma de decisiones Resolución del problema Condiciones del objetivo	Ordinal Escala Likert: Nunca 1 A veces 2 Siempre 3
			Motivación	Estímulo Condiciones de trabajo Realización de personal	
			Reciprocidad	Aplicación de trabajo Redistribución Equidad	
Desempeño del personal de enfermería	Capacidad de los profesionales de enfermería para realizar sus labores y responsabilidades de manera efectiva, centrado en alcanzar los objetivos y de acuerdo con las directrices, normas e identidad corporativa que definen la dirección de la institución. (Alvarado et al. 2023).	El cumplimiento de roles y funciones laborales se medirá a través de un cuestionario Instrumento fiable con 30 preguntas (alfa de Cronbach = 0,88), evaluado con SPSS versión 25. Permite evaluar la retroalimentación, el trabajo en equipo y el reconocimiento del trabajo mediante las siguientes escalas:	Retroalimentación	Tiempo de respuesta Efectividad Incremento productivo	Ordinal Escala Likert: Nunca 1 A veces 2 Siempre 3
			Trabajo en equipo	Relación personal Comunicación Logro de objetivo	
			Reconocimiento de trabajo	Retribución Reciprocidad Compromiso	

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas de medición
		Buena (23–30) Regular (17–22) Deficiente (10–16)			

Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnica

Los datos se recopilarán mediante la técnica de encuesta presencial que se llevará a cabo durante los turnos de trabajo, garantizando la confidencialidad y la protección de los datos personales.

Instrumento

Se utilizan dos cuestionarios estructurados tipo Likert:

Cuestionario Sobre Clima Laboral. Basado en la adaptación del instrumento validado por Alfaro y Mallma (2023) que tuvo una validez de 0.89 de alfa de Cronbach procesado en el SPSS versión 25. Dicho instrumento consta de 30 ítems, que evaluará tres dimensiones: liderazgo, motivación y reciprocidad, teniendo en cuenta para las respuestas ordinales los siguientes baremos: buena (23-30), regular (17-22) y deficiente (10-16).

Cuestionario Sobre Desempeño Laboral. Adaptación del cuestionario el cual tuvo una validez de 0.88 de alfa de Cronbach procesado en el SPSS versión 25. Dicho instrumento consta de 30 ítems, que evaluará tres dimensiones: retroalimentación, trabajo en equipo y reconocimiento de trabajo, teniendo en cuenta para las respuestas ordinales los siguientes baremos: buena (23-30), regular (17-22) y deficiente (10-16).

Validez y Confiabilidad.

Validez de Contenido. La validez de contenido del cuestionario de clima laboral se determinó mediante el juicio de expertos, contando con la participación de 5 especialistas en enfermería del área de centro quirúrgico, quienes evaluaron la pertinencia, claridad y relevancia de los ítems. Para cuantificar la validez se utilizó el coeficiente de V de Aiken, obteniéndose un

valor de: 0.92; este resultado indica una validez de contenido alta, lo que evidencia que los ítems del instrumento son adecuados para medir la variable de estudio.

En cuanto a la validez de contenido del cuestionario de desempeño laboral, los cinco jueces expertos evaluaron la pertinencia, claridad y relevancia de los ítems. Para cuantificar la validez se utilizó el coeficiente de V de Aiken, obteniéndose un valor de: 1, este resultado indica una validez de contenido alta, lo que evidencia que los ítems del instrumento son adecuados para medir la variable de estudio.

Para el cálculo de validez de contenido se utilizó el coeficiente de V de Aiken, cuya fórmula es:

$$V = \frac{\sum s}{n(c - 1)}$$

Donde:

s : puntuación asignada por cada experto menos el valor mínimo de la escala.

n : número de expertos.

c : número de categorías de evaluación.

Confiabilidad. Se realizó una prueba piloto con 20 profesionales de enfermería del área quirúrgica en un hospital de características similares, obteniéndose los siguientes resultados mediante el coeficiente alfa Cronbach:

Cuestionario de clima laboral: $\alpha = 0,89$

Cuestionario de desempeño: $\alpha = 0,88$

Estos valores indican una alta consistencia interna en ambos instrumentos.

Proceso de Recolección de Datos

Se enviará una carta solicitando autorización a la administración del hospital y al jefe del centro quirúrgico. Posteriormente, se coordinará con la dirección de los departamentos y servicios para analizar el estudio con el personal; se distribuirán y obtendrán los formularios de

consentimiento informado, y la encuesta se llevará a cabo entre junio y septiembre de 2026 en un entorno confidencial para evitar interrumpir el trabajo del personal.

Procesamiento y Análisis de Datos

El análisis de datos se realizará con el software SPSS versión 25, estructurado en dos niveles: descriptivo (frecuencias y tendencias) e inferencial, utilizando la prueba de correlación de Spearman ($p < 0,05$) para determinar la correlación entre el entorno laboral y el desempeño de las enfermeras. Los resultados finales se presentarán visualmente y estructurados en tablas, que servirán de base para la posterior discusión y análisis de los datos. Para contrastar las hipótesis, se utilizará el coeficiente de correlación de Spearman (p) para medir la fuerza y la dirección de la relación entre las variables.

Consideraciones Éticas

Se respetarán los principios éticos de la investigación en salud (Solis et al. 2023):

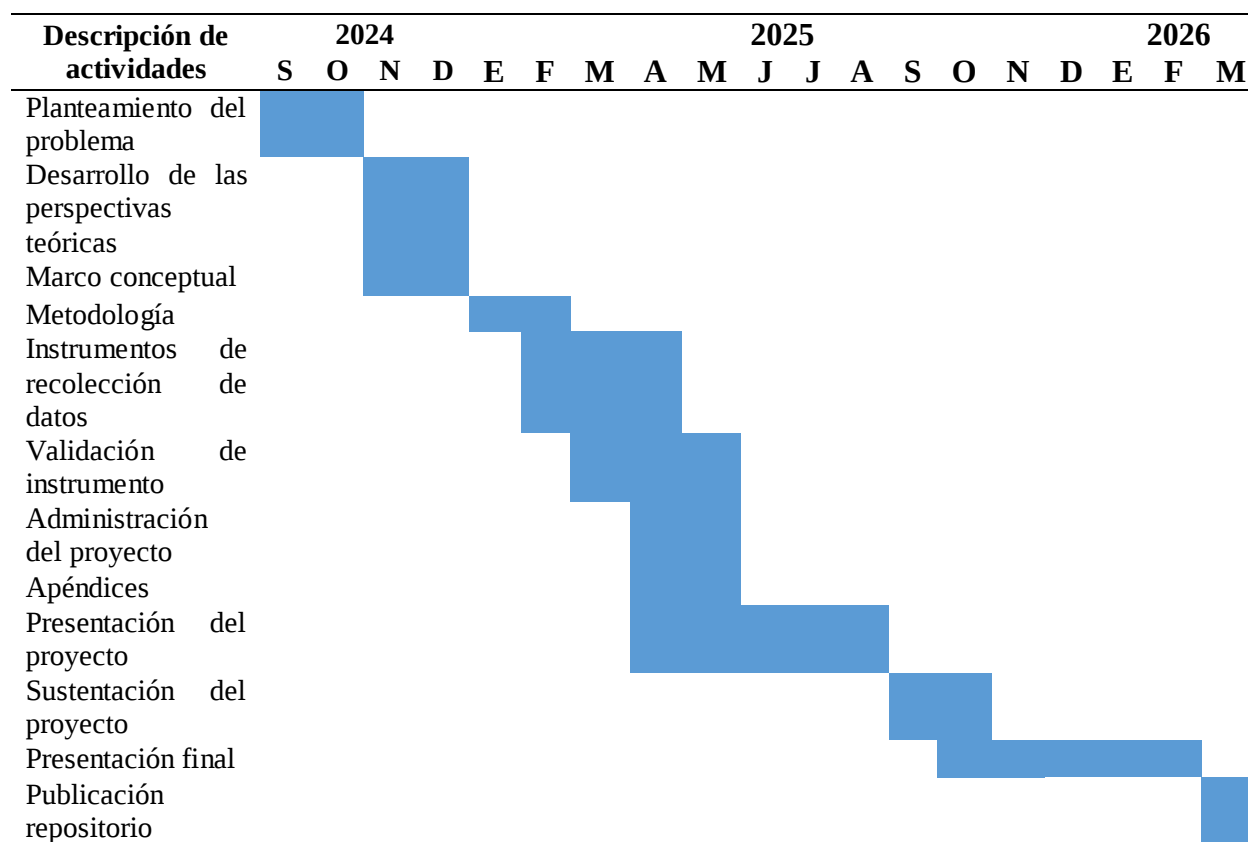
Autonomía: sostiene que todas las personas han de ser tratadas como sujetos autónomos y es la esencia de la necesidad de informar sobre el estudio y solicitar el consentimiento informado.

Confidencialidad: tiene que ver con proteger la privacidad de los sujetos de estudio y anonimizar sus datos.

Justicia: consiste en seleccionar a los sujetos según criterios de igualdad y garantizar que las ventajas y desventajas se distribuyan proporcionalmente.

Beneficencia: es la razón para que se valore siempre la metodología y el diseño de los estudios, pues considera evaluar siempre los riesgos y beneficios, como: uso de los datos con multas académicas o posibles mejoras en el entorno laboral.

Cronograma de Ejecución



Presupuesto

Descripción	Cantidad	Monto Unit. (s/.)	Monto total (s/.)
Recurso Humano			
Apoyo en cómputo	02	120.00	240.00
Bioestadístico	01	450.00	450.00
Materiales y equipos			
Sistemas de comunicación y laptop	02	1 500.00	3000.00
Sistemas e implementos para la impresión	02	220.00	440.00
Bolígrafos	60	1.40	84.00
Papel bond	20	12.50	250.00
Servicios			
Servicio de comunicación	02	60.00	120.00
Servicios antiplagio	02	70.00	140.00
Otros			
Pasajes y/o viáticos u otros imprevistos	15	30.00	450.00
TOTAL, s/.			5,174.00

Referencias Bibliográficas

- Alfaro A., & Mallma Y. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2022. Escuela de Posgrado Universidad Nacional Del Callao.
<https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/7947>
- Alvarado A., Álvarez, Yeribeth, E., & Zambrano De Pérez N, ; (2023). Desempeño del personal de enfermería en la unidad de cirugía del Hospital Central. Salud, Arte y Cuidado: SAC, ISSN-e 1856-9528, Vol. 16, No. 1, 2023 (Ejemplar Dedicado a: Enero-junio), Págs. 23-28, 16(1), 23–28. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7574653>
- Avellaneda, P. I. C., Crespo, H. G., Kasano, J. P. M., Avellaneda, P. I. C., Crespo, H. G., & Kasano, J. P. M. (2020). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. Revista Cuidarte, 10(2).
<https://doi.org/10.15649/CUIDARTE.V10I2.626>
- Bautista, R., Cienfuegos R., & Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Revista de Investigación Valor Agregado, 7(1), 54–60.
<https://doi.org/10.17162/RIVA.V7I1.1417>
- Bolaños, E. P. (2025). ¿Cómo afecta el clima organizacional al personal de enfermería en su desempeño en la calidad de atención en el paciente y que estrategias implementar para mejorarlo? Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 9(3), 1040–1053.
https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V9I3.17699
- Boudreau, C., & Rhéaume, A. (2024). Impact of the work environment on nurse outcomes: A mediation analysis. Western Journal of Nursing Research, 46(3), 210.
<https://doi.org/10.1177/01939459241230369>

- Boudreau, C., & Rhéaume, A. (2024). Impact of the work environment on nurse outcomes: A mediation analysis. *Western Journal of Nursing Research*, 46(3), 210–218.
<https://doi.org/10.1177/01939459241230369>
- Bustamante, L. G., & Tenorio J., L. (2021). Factores individuales relacionados al desempeño laboral. *Revista Nor@ndina*, 4(1), 48–53. <https://doi.org/10.37518/2663-6360X2021v4n1p48>
- Bustamante, L., Galvez, C., & Arrunáteguiuamán, P. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del sistema sanitario público en Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, Vol. 28, No. Extra 9, 2023 (Ejemplar Dedicado a: Edición Especial), Págs. 150-161, 28(9), 150–161. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e9.10>
- Cassiani, S. H. D. B., Hoyos, M. C., Barreto, M. F. C., Sives, K., & Silva, F. A. M. da. (2018). Distribución de la fuerza de trabajo en enfermería en la Región de las Américas. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 42, e72. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2018.72>
- Castro G. Y. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en el área central de esterilización en un hospital de Chiclayo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96556/Castro_MGY-SD.pdf?sequence=1
- Cotera, M. (2023). Clima laboral y Estrés del personal de enfermería en Centro Quirúrgico de un Hospital Nacional de Huancayo, 2023. <https://hdl.handle.net/20.500.13053/11231>
- Cueva, J. (2024). Clima organizacional del personal de enfermería de centro quirúrgico del hospital regional Lambayeque. Chiclayo. 2018 [Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo].
https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/13415/Cueva_Tantale%3A1n_Joyce_Jacqueline.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Del Ángel, E., Fernández, C., Santes, C., Fernández, H., Zepeta, D. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería Universitaria*, 17(3), 273–283. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>
- Ellegren, U. (2020). Strengthening the organizational climate in health facilities. *Av.Psicol*, 23(1).
- Gonzales, E. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del área de Centro Quirúrgico, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2021. Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78809>
- Guerrero, R. (2025). Clima Organizacional y Satisfacción con el Trabajo en Personal de Enfermería, Una Revisión Sistemática. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(4), 7130–7149. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i4.19308
- Guevara, S., & Peñalver, J. (2024). Impacto del clima organizacional en el desempeño laboral en instituciones de salud. *Cienciamatria*, 10(19), 163–180. <https://doi.org/10.35381/cm.v10i19.1357>
- Hassanein, R., Daouk, A., Bou, N., ElSayed, A., Tahan, S., Houmani, H., & Al Dilby, K. (2025). An Analysis of Perceived Organizational Support and Organizational Climate on the Supportive Leadership–Employee Wellbeing Linkage in the Lebanese Academic Sector. *Administrative Sciences* 2025, Vol. 15, Page 204, 15(6), 204. <https://doi.org/10.3390/admsci15060204>
- Hossny, K., Alotaibi, S., Mahmoud, M., Elcokany, M., Seweid, M., Aldhafeeri, A., Abdelkader, M., & Abd Elhamed, M. (2023). Influence of nurses’ perception of organizational climate and toxic leadership behaviors on intent to stay: A descriptive comparative study.

- International Journal of Nursing Studies Advances, 5, 100147.
<https://doi.org/10.1016/J.IJNSA.2023.100147>
- Huaman, M. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral de enfermería en un hospital de Lima, 2022. Repositorio UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/117271/Huaman_CLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Iida, M., Sakuraya, A., Watanabe, K., Imamura, K., Sawada, U., Akiyama, H., Komase, Y., Miyamoto, Y., & Kawakami, N. (2024). The association between team job crafting and work engagement among nurses: A prospective cohort study. BMC Psychology, 12(66).
<https://doi.org/10.1186/s40359-024-01538-7>
- Kosydar, J., Krupa, S., Semań, T., & Mędrzycka, W. (2023). Work climate from the perspective of nurses: qualitative research. Frontiers in Medicine, 10, 1199674.
<https://doi.org/10.3389/FMED.2023.1199674/TEXT>
- Machacuay, R., & Peña, R. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital de Apoyo Junín - 2018.
<http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/6715>
- Marca, R. (2018). Factores Organizacionales que afectan el Bienestar Laboral del Personal de Enfermería de los Servicios Críticos y Emergencia de una Clínica Privada en la ciudad de Lima. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC).
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/625246>
- Martínez, P., Castro, L., Martínez, P., & Castro, L. (2020). Clima organizacional y gestión de servicios de salud por enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión. Conrado, 16(76),

157–168. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000500157&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Mero, I. (2021). Relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en el personal en una clínica prestadora externa de salud en el cantón Durán.

<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/16722>

Ministerio de Salud. (2024). Plan de desembalse quirúrgico en establecimientos de salud del Ministerio de Salud y de los gobiernos regionales - 2024. MINSA.

Mollo, M. (2018). Relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en las enfermeras de centro quirúrgico de la clínica San Juan de Dios, Arequipa 2017.

Morán, N., Zavala, D., Intriago, A., Avila, R., Guerrero, H., Tuárez, H., Pinargote, B., & Pilay,

N. (2025). Vista de Metodología de la Investigación Científica: Diseño de

Investigaciones Cuantitativas.

<https://editorialalema.org/libros/index.php/alema/article/view/45/45>

Murguía, M. (2023). Organizational climate and work stress in nursing staff of the neurosurgery service of the national institute of children's health, Breña 2023. Universidad Privada

Norbert Wiener. <https://hdl.handle.net/20.500.13053/10321>

Nava, G., Hernández, I., & Lara, S. (2025). El Clima Organizacional y Satisfacción del Personal de Enfermería en un Hospital de segundo nivel de Veracruz. CISA, 7(2).

<https://doi.org/10.58299/CISA.V7I2.102>

Ni, Y. X., Wen, Y., Xu, Y., He, L., & You, G. Y. (2023). The relationship between work practice environment and work engagement among nurses: The multiple mediation of basic

psychological needs and organizational commitment a cross-sectional survey. *Frontiers in*

Public Health, 11, 1123580. <https://doi.org/10.3389/FPUBH.2023.1123580/TEXT>

- Oblitas, M. (2020). Clima laboral y satisfacción del profesional de enfermería en el Artículo Original. In REV EXP MED (Vol. 6, Number 1).
<http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/7579>.
- Ojeda, P., Podestá, E., & Ruiz, A. (2021). Clima organizacional y cultura de seguridad de enfermería en un Instituto de Salud Materno Perinatal. <https://orcid.org/0000-0003-0122-8835>
- Organización Mundial de la Salud. (2022, 7 de noviembre). Salud ocupacional: los trabajadores de la salud. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>
- Paulino, A. (2022). Factores de riesgo psicosocial y el desempeño del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos De Mayo, Lima 2022. Universidad Privada Norbert Wiener.
<https://hdl.handle.net/20.500.13053/8201>
- Regalado, A., & Rengifo, G. (2023). Calidad de vida laboral en el personal de Enfermería que labora en un Hospital público -Chiclayo, 2023. <https://orcid.org/0000-0002-9766-1213>
- Reyes, M. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral de las enfermeras del Hospital de Alta Complejidad, La Libertad: 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.14414/20587>
- Rodas, X., & Velayarce, M. (2019). Clima y satisfacción laboral del personal del servicio de centro quirúrgico de dos hospitales del Ministerio de Salud de Chachapoyas y Bagua, 2017. <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/4549/BC-TES-3368%20RODAS%20PAREDES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salazar, A. (2022). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital General Sur de la ciudad de Guayaquil [Universidad Católica de

Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/19115/1/T-UCSG-POS-MGSS-372.pdf>

Solís, G., Alcalde, G., & Farnós, A. (2023). Ética en investigación: de los principios a los aspectos prácticos. *Anales de Pediatría*, 99(3), 195–202.

<https://doi.org/10.1016/J.ANPEDI.2023.06.005>

Solla, L. (2025, July 6). Clima Laboral: qué es, cómo evaluarlo y cómo mejorarlo.

<https://www.hrider.net/es/blog/8207/1/clima-laboral-que-es-como-evaluarlo-y-como-mejorarlo.html>

Soto, J., Hernández, M., & Hernández, M. (2023). Clima laboral en las organizaciones.

<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/ae3ea6b5-d5d7-4a57-81b1-c9c5a7b26551/content>

Vogelsang, L. (2022). Interpersonal relations in nursing: A philosophical-ethical analysis of the work of Hildegard E. Peplau. *Canadian Journal of Nursing Informatics*, 17(3–4), 1312–1319. <https://doi.org/10.1046/J.1365-2648.1998.00840.X>

Zavalegui, A. (2003). El rol del profesional en enfermería. *Aquichan*, 3, 16–20.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=74130304>

Apéndices

Apéndice A: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario para el estudio del clima organizacional

Este cuestionario está diseñado para medir el clima organizacional y está dirigido al personal de enfermería de un hospital en Chiclayo.

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrará una serie de afirmaciones, cada una con sus respectivas opciones de respuesta. Léalas atentamente y elija la opción que considere más apropiada.

Nunca

A veces

Siempre

Nº	ÍTEMS	Nunca 1	A veces 2	Siempre 3
	LIDERAZGO			
1	La orientación de las actividades que brinda el jefe son coherentes			
2	La iniciativa que toma el jefe a la hora de emprender algo nuevo para la institución es informada.			
3	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.			
4	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones para el progreso de la organización			
5	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.			
6	En mi organización participo en la toma de decisiones.			
7	Los problemas de trabajo que surgen en la institución se resuelven de manera consensuada.			
8	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.			
9	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.			
10	La definición de la misión y visión en la institución es recordada por los directivos			

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

Cuestionario para el estudio del desempeño laboral

Este cuestionario tiene como objetivo medir el desempeño laboral y está dirigido a enfermeras en un hospital de Chiclayo.

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás una serie de afirmaciones, cada una con sus respectivas opciones de respuesta, léalas atentamente y elija la opción que considere más apropiada.

Nunca

A veces

Siempre

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

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

Apéndice B: Validez de los instrumentos

Prueba de validez del instrumento clima organizacional a través de juicio de expertos

items	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Suma	V de Aiken
1	1	1	1	1	0	4	0.8
2	1	1	1	1	0	4	0.8
3	1	1	1	1	1	5	1.0
4	1	1	1	1	1	5	1.0
5	1	1	1	1	1	5	1.0
6	1	1	1	1	0	4	0.8
7	1	1	1	1	1	5	1.0
8	1	1	1	1	1	5	1.0
9	1	1	1	1	1	5	1.0
10	1	1	1	1	1	5	1.0
11	1	1	1	1	1	5	1.0
12	1	1	1	1	1	5	1.0
13	1	1	1	1	1	5	1.0
14	1	1	1	1	1	5	1.0
15	1	1	1	1	1	5	1.0
16	1	1	1	1	1	5	1.0
17	1	1	1	1	1	5	1.0
18	1	1	1	1	1	5	1.0
19	1	1	1	1	1	5	1.0
20	1	1	1	1	1	5	1.0
21	1	1	1	1	1	5	1.0
22	1	1	1	1	1	5	1.0
23	1	1	1	1	1	5	1.0
24	1	1	1	1	1	5	1.0
25	1	1	1	1	1	5	1.0
26	1	1	1	1	1	5	1.0
27	1	1	1	1	1	5	1.0
28	1	1	1	1	1	5	1.0
29	1	1	1	1	1	5	1.0
30	1	1	1	1	1	5	1.0
V de Aiken							0.92
							0.92

Codificación respuesta de jueces

Apreciación positiva = 1 apreciación negativa = 0

Formula de la V de Aiken

$$V = S/N (c-1)$$

Prueba de validez del instrumento desempeño laboral través

de juicio de expertos

items	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Suma	V de Aiken
1	1	1	1	1	1	5	1.0
2	1	1	1	1	1	5	1.0
3	1	1	1	1	1	5	1.0
4	1	1	1	1	1	5	1.0
5	1	1	1	1	1	5	1.0
6	1	1	1	1	1	5	1.0
7	1	1	1	1	1	5	1.0
8	1	1	1	1	1	5	1.0
9	1	1	1	1	1	5	1.0
10	1	1	1	1	1	5	1.0
11	1	1	1	1	1	5	1.0
12	1	1	1	1	1	5	1.0
13	1	1	1	1	1	5	1.0
14	1	1	1	1	1	5	1.0
15	1	1	1	1	1	5	1.0
16	1	1	1	1	1	5	1.0
17	1	1	1	1	1	5	1.0
18	1	1	1	1	1	5	1.0
19	1	1	1	1	1	5	1.0
20	1	1	1	1	1	5	1.0
21	1	1	1	1	1	5	1.0
22	1	1	1	1	1	5	1.0
23	1	1	1	1	1	5	1.0
24	1	1	1	1	1	5	1.0
25	1	1	1	1	1	5	1.0
26	1	1	1	1	1	5	1.0
27	1	1	1	1	1	5	1.0
28	1	1	1	1	1	5	1.0
29	1	1	1	1	1	5	1.0
30	1	1	1	1	1	5	1.0
V de Aiken							1

Codificación respuesta de jueces

Apreciación positiva = 1 Apreciación negativa = 0

Formula de la V de Aiken

$$V = S/N (c-1)$$

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN DEL ESTUDIO DEL CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO
DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DE UN HOSPITAL
DE CHICLAYO, 2026.**

Finalidad: Determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño del personal de enfermería en el centro quirúrgico de un hospital de Chiclayo, 2026.

Datos del Juez Experto

Fecha actual:	19/10/2025
Nombres y Apellidos del Juez:	Edwin Zamora Cárdenas
Institución donde labora:	Hospital José P. Ruiz Cárdenas
Años de experiencia:	22 años

Criterios Generales para Validez de Contenido

Instrucciones: Evalúe cada ítem según los criterios de relevancia, coherencia y claridad.

N°	Criterios	Valores	Observaciones / Sugerencias
1	¿Hay de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?	Sí (x) NO ()	
2	¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?	Sí (x) NO ()	
3	¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?	Sí () NO (x)	

4	¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?	SÍ () NO (x)	
5	¿Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenecen?	SÍ (x) NO ()	
6	¿Las opciones de respuesta están suficientemente graduadas y pertinentes para cada ítem?	SÍ (x) NO ()	

Validación de Instrumento (Escala de Apreciación)

Instrucciones: Marque con un círculo o una [X] el porcentaje que usted cree conveniente.

Criterio a evaluar	0%	20%	40%	60%	80%	100%
¿Considera que el instrumento refleja el objetivo propuesto?						X
¿Considera que este instrumento cubre los conceptos propios del tema?						X

¿Estima que la cantidad de ítems son suficientes para una visión integral?							X
¿Estima que al aplicarse se obtendrán datos fáciles de analizar?							X
¿Estima que los ítems propuestos presentan una propuesta objetiva?							X

¿Qué pregunta cree Ud. que se podría agregar?

Ninguna

¿Qué pregunta se podría eliminar?

Ninguna

Edwin Espinoza Estrada
 Profesor de Filosofía
 C.I. 14700001000000000000

Sello y Firma del juez

HOJA DE VALIDACIÓN DE CUESTIONARIOS PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DE UN HOSPITAL DE CHICLAYO, 2024

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres de los tesisas:

- Muñoz Gonzales María José.
- Terrones Zamora Sheila Allison.

1.2. Nombre de los instrumentos a evaluar:

- Cuestionario sobre clima laboral.
- Cuestionario sobre desempeño laboral.

II. INSTRUCCIONES:

Los cuestionarios que se presentan, sirven para medir el clima y el desempeño laboral, están dirigidos a profesionales de Enfermería de un Hospital de Chiclayo. A continuación, encontrará una serie de enunciados, cada uno con sus opciones de respuesta, por favor les atentamente y marque con un aspa (x) la opción "SI" o "NO" que elija según el criterio de PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD.

PERTINENCIA: Los ítems propuestos están relacionados con el tema que se está tratando y con los criterios que se quieren medir, guardando coherencia con la definición conceptual de la variable y la dimensión pertinente.

RELEVANCIA: Los ítems aportan información útil e importante para los criterios que se pretenden medir. Su inclusión es necesaria según los objetivos de la investigación.

CLARIDAD: Los ítems son comprensibles para el grupo poblacional estudiado; existe concordancia, correlación temporal y un empleo adecuado de las proposiciones.

TABLA DE VALIDACIÓN
CUESTIONARIO SOBRE CLIMA LABORAL

Nº	DIMENSIONES ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO								
1	La orientación de las actividades que brinda el jefe son coherentes.	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		
3	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	X		X		X		
4	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones para el progreso de la organización.	X		X		X		
5	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	X		X		X		
6	En mi organización participo en la toma de decisiones.	X		X		X		
7	Los problemas de trabajo que surgen en la institución se resuelven de manera consensuada.	X		X		X		
8	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	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		
10	La definición de la misión y visión en la institución es recordada por los directivos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN								
11	En la institución se fomenta el compañerismo y la unión entre el personal.	X		X		X		
12	La realización de las tareas nos motiva y nos permite desarrollarnos profesionalmente.	X		X		X		
13	Existen incentivos para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	X		X		X		
14	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	X		X		X		
15	Recibo buen trato en mi centro de labores.	X		X		X		
16	Considero que el ambiente de trabajo es propicio para desarrollar mis tareas.	X		X		X		
17	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es ideal para desempeñar mis funciones.	X		X		X		
18	La limpieza de los ambientes es adecuada.	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	
DIMENSIÓN 3: RECIPROCIDAD							
21	El desempeño de las funciones es correctamente evaluado.	X		X		X	
22	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	X		X		X	
23	El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		X		X	
24	Por lo general, las personas que cumplen sus tareas son reconocidas.	X		X		X	
25	La otros áreas y servicios me ayudan cuando los necesito.	X		X		X	
26	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	X		X		X	
27	No reconocen el esfuerzo si trabajo más horas de las reglamentarias.	X		X		X	
28	Prefiero tener distancia de las personas con las que trabajo.	X		X		X	
29	El desempeño de las funciones es correctamente evaluado.	X		X		X	
30	Estoy comprometido con mi organización de salud.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Edwin Barboza Estela

DNE: 2.07424021

Especialidad del validador: Especialista en Enfermería en Centro Geriátrico
Especialista en Emergencias y Desastres
Maestro en Ciencias Manuales Salud Pública

Fecha: 17/06/2022


Edwin Barboza Estela
Especialista en Enfermería
Especialista en Emergencias y Desastres
Maestro en Ciencias Manuales Salud Pública

Nota: Suficiencia, si dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES/Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: RETROALIMENTACIÓN								
1	Existen oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas.	✓		✓		✓		
2	Planifico con anterioridad las actividades a realizar.	✓		✓		✓		
3	Entiendo de manera clara y precisa las metas de la organización de salud.	✓		✓		✓		
4	Reconozco que hay predisposición para la autoevaluación.	✓		✓		✓		
5	Aquí se preocupan por mantener informado de las nuevas técnicas relacionadas con el trabajo, con el fin de mejorar la calidad de atención.	✓		✓		✓		
6	Busco la información necesaria antes de decidir un curso de acción.	✓		✓		✓		
7	Considero que el personal es una fuente de aportaciones y generación constante de ideas para el logro de los objetivos organizacionales.	✓		✓		✓		
8	La capacitación recibida por mi institución para el desempeño de mis funciones es continua.	✓		✓		✓		
9	Evalúo constantemente los avances y logros.	✓		✓		✓		
10	Aporto ideas para la consecución de los objetivos.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: TRABAJO EN EQUIPO								
11	Tengo la capacidad de recibir sugerencias. Brindar aportes y toma de decisiones.	✓		✓		✓		
12	Participo activamente en la definición de los objetivos de equipo.	✓		✓		✓		
13	Aliento a los miembros personales del equipo para que se comprometan con el éxito del trabajo, así como con su éxito personal.	✓		✓		✓		
14	Conozco una diversidad de formas de ayudar a construir relaciones fuertes y cohesión entre los miembros del equipo.	✓		✓		✓		
15	Existe comunicación fluida con mi jefe inmediato superior.	✓		✓		✓		
16	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	✓		✓		✓		
17	Lo importante es cumplir los objetivos del departamento lo demás no interesa.	✓		✓		✓		
18	Comparto metas comunes con mi equipo de trabajo.	✓		✓		✓		

19	Me gusta más trabajar en equipo por los resultados que se obtiene que individualmente.	X		X		X	
20	Me agrada colaborar con otros para alcanzar los metas.	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO							
21	La remuneración recibida es adecuada en relación con el trabajo que realicé.	X		X		X	
22	Durante los dos últimos años que vengo laborando he recibido capacitación en lo que respecta a realizar mejor mi trabajo.	X		X		X	
23	Me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	X		X		X	
24	Considero que recibo un justo reconocimiento de mi labor de parte de mis compañeros y jefes.	X		X		X	
25	Existen oportunidades de ascender y progresar en esta organización.	X		X		X	
26	Me gusta diseñar diferentes alternativas para superar dificultades.	X		X		X	
27	Realmente me interesa el futuro de la Red de salud.	X		X		X	
28	Me esfuerzo por llegar a ser competente en mi posición.	X		X		X	
29	Tengo clara los objetivos organizacionales, así como mi contribución personal al logro de los mismos.	X		X		X	
30	Me preocupo por conseguir los resultados esperados de mi equipo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Edwin Barrios Celis

DNI: 279424021

Especialidad del validador: Especialista en Enfermería en Centro Geriátrico
Especialista en Enfermería y Resucitación
Master en Gerencia Hospitalaria Salud Pública.

Fecha: 18/10/2025


Edwin Barrios Celis
Profesor de Enfermería
COP 10001 And 10002

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

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN DEL ESTUDIO DEL CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DE UN HOSPITAL DE CHICLAYO, 2026.

Finalidad: Determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño del personal de enfermería en el centro quirúrgico de un hospital de Chiclayo, 2026.

Datos del Juez Experto

Fecha actual:	19-10-2025
Nombres y Apellidos del juez:	Adelinda Gonzales Alarido
Institución donde labora:	Hospital José Domingo Soto Edmundo - Chota
Años de experiencia:	5 años en el servicio

Criterios Generales para Validar de Contenido

Instrucciones: Evalúe cada ítem según los criterios de relevancia, coherencia y claridad.

Nº	Criterio	Validación	Observaciones / Sugerencias
1	¿Falta de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?	SÍ () NO (☒)	
2	¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?	SÍ (☒) NO ()	
3	¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?	SÍ () NO (☒)	

4	¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?	SI () NO (x)	
5	¿Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenecen?	SI (x) NO ()	
6	¿Las opciones de respuesta están suficientemente graduadas y pertinentes para cada ítem?	SI (x) NO ()	

Validación de Instrumento (Escala de Apreciación)

Instrucciones: Marque con un círculo o una (X) el porcentaje que usted cree conveniente.

Criterio a evaluar	0%	20%	40%	60%	80%	100%
¿Considera que el instrumento refleja el objetivo propuesto?						X
¿Considera que este instrumento contiene los conceptos propios del tema?						X

¿Estima que la cantidad de ítems son suficientes para una visión integral?							X
¿estima que al aplicarse se obtendrán datos factibles de analizar?							X
¿estima que los ítems propuestos presentan una propuesta objetiva?							X

¿Qué pregunta cree Ud. que se podría agregar?

El tiempo

¿Qué pregunta se podría eliminar?

El tiempo


Sello y Firma del juez

TABLA DE VALIDACIÓN
CUESTIONARIO SOBRE CLIMA LABORAL

N°	DIMENSIONES/Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: LIBERAZGO								
1	La ordenación de las actividades que brinda el jefe son coherentes.	✓		✓		✓		
2	La iniciativa que toma el jefe a la hora de emprender algo nuevo para la institución es informada.	✓		✓		✓		
3	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	✓		✓		✓		
4	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones para el progreso de la organización.	✓		✓		✓		
5	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	✓		✓		✓		
6	En mi organización participo en la toma de decisiones.	✓		✓		✓		
7	Los problemas de trabajo que surgen en la institución se resuelven de manera consensuada.	✓		✓		✓		
8	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	✓		✓		✓		
9	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	✓		✓		✓		
10	La definición de la misión y visión en la institución es recordada por los directivos.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN								
11	En la institución se fomenta el compañerismo y la unión entre el personal.	✓		✓		✓		
12	La realización de las tareas nos motiva y nos permite desarrollarnos profesionalmente.	✓		✓		✓		
13	Existen incentivos para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	✓		✓		✓		
14	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	✓		✓		✓		
15	Recibo buen trato en mi centro de labores.	✓		✓		✓		
16	Considero que el ambiente de trabajo es propicio para desarrollar mis tareas.	✓		✓		✓		
17	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es ideal para desempeñar mis funciones.	✓		✓		✓		
18	La limpieza de los ambientes es adecuada.	✓		✓		✓		

19	El personal tiene la responsabilidad de controlar su propio trabajo.	✓		✓		✓		
20	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: RECIPROCIDAD								
21	El desempeño de las funciones es correctamente evaluado.	✓		✓		✓		
22	Me siento igualmente útil con la labor que realizo.	✓		✓		✓		
23	El horario de trabajo me resulta incómodo.	✓		✓		✓		
24	Por lo general, las personas que cumplen sus tareas son reconocidas.	✓		✓		✓		
25	La otros áreas y servicios me ayudan cuando los necesito.	✓		✓		✓		
26	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	✓		✓		✓		
27	No recomiendo el esfuerzo si trabajo más horas de las reglamentarias.	✓		✓		✓		
28	Prefero tener distancia de las personas con las que trabajo.	✓		✓		✓		
29	El desempeño de las funciones es correctamente evaluado.	✓		✓		✓		
30	Estoy comprometido con mi organización de salud.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: González Abanto Adelinda

DNI: 42570644

Especialidad del validador: Especialista en Centro Quirúrgico
Magister en Gestión de los Servicios de la Salud

Fecha: 14/10/2022



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

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES/Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: RETROALIMENTACIÓN								
1	Existen oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas.	✓		✓		✓		
2	Planifico con anterioridad las actividades a realizar.	✓		✓		✓		
3	Entiendo de manera clara y precisa las metas de la organización de salud.	✓		✓		✓		
4	Reconozco que hay predisposición para la autoevaluación.	✓		✓		✓		
5	Aquí se preocupan por mantener informado de las nuevas técnicas relacionados con el trabajo, con el fin de mejorar la calidad de atención.	✓		✓		✓		
6	Busco la información necesaria antes de decidir un curso de acción.	✓		✓		✓		
7	Considero que el personal es una fuente de aportaciones y generación constante de ideas para el logro de los objetivos organizacionales.	✓		✓		✓		
8	La capacitación recibida por mi institución para el desempeño de mis funciones es continua.	✓		✓		✓		
9	Evalúo constantemente los avances y logros.	✓		✓		✓		
10	Aporto ideas para la construcción de los objetivos.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: TRABAJO EN EQUIPO								
11	Tengo la capacidad de recibir sugerencias. Brindar aportes y toma de decisiones.	✓		✓		✓		
12	Participo activamente en la definición de los objetivos de equipo.	✓		✓		✓		
13	Aliento a los miembros personales del equipo para que se comprometan con el éxito del trabajo, así como con su éxito personal.	✓		✓		✓		
14	Conozco una diversidad de formas de ayudar a construir relaciones fuertes y cohesión entre los miembros del equipo.	✓		✓		✓		
15	Existe comunicación fluida con mi jefe inmediato superior.	✓		✓		✓		
16	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	✓		✓		✓		
17	Lo importante es cumplir los objetivos del departamento lo demás no interesa.	✓		✓		✓		
18	Comparto metas comunes con mi equipo de trabajo.	✓		✓		✓		

19	Me gusta más trabajar en equipo por los resultados que se obtiene que individualmente.	☒	☐	☒	☐	☒	☐
20	Me agrada colaborar con otros para alcanzar las metas.	☒	☐	☒	☐	☒	☐
DIMENSIÓN 3: RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO							
21	La remuneración recibida es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	☒	☐	☒	☐	☒	☐
22	Durante los dos últimos años que vengo laborando he recibido capacitación en lo que respecta a realizar mejor mi trabajo.	☒	☐	☒	☐	☒	☐
23	Me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	☒	☐	☒	☐	☒	☐
24	Considero que recibo un justo reconocimiento de mi labor de parte de mis compañeros y jefes.	☒	☐	☒	☐	☒	☐
25	Existe oportunidades de ascender y progresar en esta organización.	☒	☐	☒	☐	☒	☐
26	Me gusta diseñar diferentes alternativas para superar dificultades.	☒	☐	☒	☐	☒	☐
27	Realmente me interesa el futuro de la Red de salud.	☒	☐	☒	☐	☒	☐
28	Me esfuerzo por llegar a ser competente en mi posición.	☒	☐	☒	☐	☒	☐
29	Siempre clarifico los objetivos organizacionales, así como mi contribución personal al logro de los mismos.	☒	☐	☒	☐	☒	☐
30	Me preocupo por conseguir los resultados esperados de mi equipo.	☒	☐	☒	☐	☒	☐

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador: González Monte Adelinda

DNE: 42570644

Especialidad del validador: Especialista en Centros Quirúrgicos
Magister en Gestión de los Servicios de la Salud

Fecha: 19/10/2025

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

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN DEL ESTUDIO DEL CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DE UN HOSPITAL DE CHICLAYO, 2026.

Finalidad: Determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño del personal de enfermería en el centro quirúrgico de un hospital de Chiclayo, 2026.

Datos del Juez Experto

Fecha actual:	14/10/2025
Nombres y Apellidos del Juez:	Juana Violeta Capriles Osorio
Institución donde labora:	Hospital José Benveniste Salas Cabellos - Chota
Años de experiencia:	15 años en el servicio

Criterios Generales para Validez de Contenido

Instrucciones: Evalúe cada ítem según los criterios de relevancia, coherencia y claridad.

Nº	Criterios	Valoración	Observaciones / Sugerencias
1	¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?	SÍ () NO ()	
2	¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?	SÍ () NO ()	
3	¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?	SÍ () NO ()	

4	¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?	SÍ () NO (X)	
5	¿Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenecen?	SÍ (X) NO ()	
6	¿Las opciones de respuesta están suficientemente graduadas y pertinentes para cada ítem?	SÍ (X) NO ()	

Validación de Instrumento (Escala de Apreciación)

Instrucciones: Marque con un círculo o una (X) el porcentaje que usted cree conveniente.

Criterio a evaluar	0%	20%	40%	60%	80%	100%
¿Considera que el instrumento refleja el objetivo propuesto?						X
¿Considera que este instrumento contiene los conceptos propios del tema?						X

¿Estima que la cantidad de items son suficientes para una visión integral?							X
¿estima que al aplicarse se obtendrán datos fáciles de analizar?							X
¿estima que los items propuestos presentan una propuesta objetiva?							X

¿Qué pregunta cree Ud. que se podría agregar?

ninguna

¿Qué pregunta se podría eliminar?

ninguna


Jefe. Juan V. Quiroz
Sello y firma del juez

**TABLA DE VALIDACIÓN
CUESTIONARIO SOBRE CLIMA LABORAL**

N°	DIMENSIONES/Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO								
1	La orientación de las actividades que brinda el jefe son coherentes.	✓		✓		✓		
2	La iniciativa que toma el jefe a la hora de emprender algo nuevo para la institución es informada.	✓		✓		✓		
3	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	✓		✓		✓		
4	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones para el progreso de la organización.	✓		✓		✓		
5	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	✓		✓		✓		
6	En mi organización participo en la toma de decisiones.	✓		✓		✓		
7	Los problemas de trabajo que surgen en la institución se resuelven de manera consensuada.	✓		✓		✓		
8	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	✓		✓		✓		
9	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	✓		✓		✓		
10	La definición de la misión y visión en la institución es recordada por los directivos.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN								
11	En la institución se fomenta el compañerismo y la unión entre el personal.	✓		✓		✓		
12	La realización de las tareas nos motiva y nos permite desarrollarnos profesionalmente.	✓		✓		✓		
13	Existen incentivos para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	✓		✓		✓		
14	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	✓		✓		✓		
15	Recibo buen trato en mi centro de labores.	✓		✓		✓		
16	Considero que el ambiente de trabajo es propicio para desarrollar mis tareas.	✓		✓		✓		
17	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es ideal para desempeñar mis funciones.	✓		✓		✓		
18	La limpieza de los ambientes es adecuada.	✓		✓		✓		

19	El personal tiene la responsabilidad de controlar su propio trabajo.	X		X		X	
20	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hacen.	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: RECIPROCIDAD							
21	El desempeño de las funciones es constantemente evaluado.	X		X		X	
22	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	X		X		X	
23	El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		X		X	
24	Por lo general, las personas que cumplen sus turnos son reconocidas.	X		X		X	
25	La otras áreas y servicios me ayudan cuando los necesito.	X		X		X	
26	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	X		X		X	
27	No reconocen el esfuerzo si trabajo más horas de las reglamentarias.	X		X		X	
28	Prefiero tener distancia de las personas con las que trabajo.	X		X		X	
29	El desempeño de las funciones es correctamente evaluado.	X		X		X	
30	Estoy comprometido con mi organización de salud.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Isopuro Ochoa Juana Violeta

DNI: 17881466

Especialidad del validador: Especialidad Profesional "Área del Cuidado de Enfermos"
Especialista en Cuidado Geriátrico

Fecha: 18/10/2025


Isopuro Ochoa Juana Violeta
 C.A.B. 17881466
 RUC: 024633

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los items planteados son suficientes para medir la dimensión

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES/Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: RETROALIMENTACIÓN								
1	Existen oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas.	X		X		X		
2	Planifico con anticipación las actividades a realizar.	X		X		X		
3	Entiendo de manera clara y precisa las metas de la organización de salud.	X		X		X		
4	Reconozco que hay predisposición para la autoevaluación.	X		X		X		
5	Aquí se preocupan por mantener informado de las nuevas técnicas relacionadas con el trabajo, con el fin de mejorar la calidad de atención.	X		X		X		
6	Busco la información necesaria antes de decidir un curso de acción.	X		X		X		
7	Considero que el personal es una fuente de aportaciones y generación constante de ideas para el logro de los objetivos organizacionales.	X		X		X		
8	La capacitación recibida por mi institución para el desempeño de mis funciones es continua.	X		X		X		
9	Evalúo constantemente los avances y logros.	X		X		X		
10	Aporto ideas para la consecución de los objetivos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: TRABAJO EN EQUIPO								
11	Tengo la capacidad de recibir sugerencias. Brindar aportes y tomar decisiones.	X		X		X		
12	Participo activamente en la definición de los objetivos de equipo.	X		X		X		
13	Aliento a los miembros personales del equipo para que se comprometan con el éxito del trabajo, así como con su éxito personal.	X		X		X		
14	Conozco una diversidad de formas de ayudar a construir relaciones fuertes y cohesión entre los miembros del equipo.	X		X		X		
15	Existe comunicación fluida con mi jefe inmediato superior.	X		X		X		
16	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	X		X		X		
17	Lo importante es cumplir los objetivos del departamento lo demás no interesa.	X		X		X		
18	Comparto metas comunes con mi equipo de trabajo.	X		X		X		

19	Me gusta más trabajar en equipo por los resultados que se obtiene que individualmente.	X		X		X	
20	Me agrada colaborar con otros para alcanzar las metas.	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO							
21	La remuneración recibida es adecuada en relación con el trabajo que realicé.	X		X		X	
22	Durante los dos últimos años que vengo laborando he recibido capacitación en lo que respecta a realizar mejor mi trabajo.	X		X		X	
23	Me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	X		X		X	
24	Considero que recibo un justo reconocimiento de mi labor de parte de mis compañeros y jefes.	X		X		X	
25	Existen oportunidades de ascender y progresar en esta organización.	X		X		X	
26	Me gusta diseñar diferentes alternativas para superar dificultades.	X		X		X	
27	Rápidamente me interesa el futuro de la Red de salud.	X		X		X	
28	Me esfuerzo por llegar a ser competente en mi posición.	X		X		X	
29	Tengo claro los objetivos organizacionales, así como mi contribución personal al logro de los mismos.	X		X		X	
30	Me preocupo por conseguir los resultados esperados de mi equipo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Capurro Oscar Juan Violeto

DNI: 12551766

Especialidad del validador: Especialidad Profesional "Área del Cuidado de Enfermería"
Especialista en Cuidado Quirúrgico.

Fecha: 17/10/2015


Dra. Juana M. Capurro Oscar
C.R. 15000
Rég. 421613

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

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN DEL ESTUDIO DEL CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO
DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DE UN HOSPITAL
DE CHICLAYO, 2026.**

Finalidad: Determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño del personal de enfermería en el centro quirúrgico de un hospital de Chiclayo, 2026.

Datos del Juez Experto

Fecha actual:	19-10-2025
Nombres y Apellidos del Juez:	ROSA VICTORIA VARELA CAMPOS
Institución donde labora:	HOSPITAL SOSE HERNAN SOTO CADENILLAS - CHITA
Años de experiencia:	20 AÑOS DE SERVICIO

Criterios Generales para Validez de Contenido

Instrucciones: Evalúe cada ítem según los criterios de relevancia, coherencia y claridad.

Nº	Criterio	Valoración	Observaciones / Sugerencias
1	¿Existe de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?	SÍ (X) NO ()	
2	¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?	SÍ (X) NO ()	
3	¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?	SÍ () NO (X)	

4	¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?	SÍ () NO (x)	
5	¿Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenecen?	SÍ (x) NO ()	
6	¿Las opciones de respuesta están suficientemente graduadas y pertinentes para cada ítem?	SÍ (x) NO ()	

Validación de Instrumento (Escala de Apreciación)

Instrucciones: Marque con un círculo o una (X) el porcentaje que usted cree conveniente.

Criterio a evaluar	0%	20%	40%	60%	80%	100%
¿Considera que el instrumento refleja el objetivo propuesto?						X
¿Considera que este instrumento contiene los conceptos propios del tema?						X

¿Estima que la cantidad de ítems son suficientes para una visión integral?									X
¿estima que al aplicarse se obtendrán datos factibles de analizar?									X
¿estima que los ítems propuestos presentan una propuesta objetiva?									X

¿Qué pregunta cree Ud. que se podría agregar?

NINGUNA

¿Qué pregunta se podría eliminar?

NINGUNA



Señal y Firma del Jefe

TABLA DE VALIDACIÓN
CUESTIONARIO SOBRE CLIMA LABORAL

Nº	DIMENSIONES/Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO								
1	La orientación de las actividades que brinda el jefe son coherentes.	✓		✓		✓		
2	La iniciativa que toma el jefe a la hora de emprender algo nuevo para la institución es informada.	✓		✓		✓		
3	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	✓		✓		✓		
4	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones para el progreso de la organización.	✓		✓		✓		
5	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	✓		✓		✓		
6	En mi organización participo en la toma de decisiones.	✓		✓		✓		
7	Los problemas de trabajo que surgen en la institución se resuelven de manera consensuada.	✓		✓		✓		
8	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	✓		✓		✓		
9	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	✓		✓		✓		
10	La definición de la misión y visión en la institución es recordada por los directivos.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN								
11	En la institución se fomenta el compañerismo y la unión entre el personal.	✓		✓		✓		
12	La realización de las tareas nos motiva y nos permite desarrollarnos profesionalmente.	✓		✓		✓		
13	Existen incentivos para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	✓		✓		✓		
14	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	✓		✓		✓		
15	Recibo buen trato en mi centro de labores.	✓		✓		✓		
16	Considero que el ambiente de trabajo es propicio para desarrollar mis tareas.	✓		✓		✓		
17	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es ideal para desempeñar mis funciones.	✓		✓		✓		
18	La limpieza de los ambientes es adecuada.	✓		✓		✓		

19	El personal tiene la responsabilidad de controlar su propio trabajo.	Y		Y		Y	
20	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hace.	Y		X		X	
DIMENSIÓN 3: RECIPROCIDAD							
21	El desempeño de las funciones es correctamente evaluado.	Y		X		X	
22	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	Y		X		Y	
23	El horario de trabajo me resulta incómodo.	Y		X		X	
24	Por lo general, las personas que cumplen sus tareas son reconocidas.	X		X		X	
25	La otras áreas y servicios me ayudan cuando los necesito.	Y		Y		X	
26	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	X		X		X	
27	No reconocen el esfuerzo si trabajo más horas de las reglamentarias.	Y		Y		X	
28	Preferiría tener distancia de las personas con las que trabajo.	Y		X		X	
29	El desempeño de las funciones es correctamente evaluado.	X		X		X	
30	Estoy comprometido con mi organización de salud.	X		Y		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Vargas Campos Rosa Victoria

DNE: 40830965

Especialidad del validador: Epidemiólogo en Centro Guayaquil
Magister en Gestión de los Servicios de la Salud
Doctor en Ciencias en Gestión Salud

Fecha: 17/10/2025


M. Sc. Ana María Segura
Epidemióloga en Centro Guayaquil
C.E. y C.E. de la Salud

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

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: RETROALIMENTACIÓN								
1	Existen oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas.	✓		✓		✓		
2	Planifico con anterioridad las actividades a realizar.	✓		✓		✓		
3	Entiendo de manera clara y precisa las metas de la organización de salud.	✓		✓		✓		
4	Reconozco que soy predisposición para la autoevaluación.	✓		✓		✓		
5	Aquí se preocupan por mantener informado de las nuevas técnicas relacionados con el trabajo, con el fin de mejorar la calidad de atención.	✓		✓		✓		
6	Busco la información necesaria antes de decidir un curso de acción.	✓		✓		✓		
7	Considero que el personal es una fuente de aportaciones y generación constante de ideas para el logro de los objetivos organizacionales.	✓		✓		✓		
8	La capacitación recibida por mi institución para el desempeño de mis funciones es continua.	✓		✓		✓		
9	Evalúo constantemente los avances y logros.	✓		✓		✓		
10	Aporto ideas para la consecución de los objetivos.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: TRABAJO EN EQUIPO								
11	Tengo la capacidad de recibir sugerencias. Brindar apoyo y toma de decisiones.	✓		✓		✓		
12	Participo activamente en la definición de los objetivos de equipo.	✓		✓		✓		
13	Aliento a los miembros personales del equipo para que se comprometan con el éxito del trabajo, así como con su éxito personal.	✓		✓		✓		
14	Conozco una diversidad de formas de ayudar a construir relaciones fuertes y cohesión entre los miembros del equipo.	✓		✓		✓		
15	Existe comunicación fluida con mi jefe inmediato superior.	✓		✓		✓		
16	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	✓		✓		✓		
17	Lo importante es cumplir los objetivos del departamento lo demás no interesa.	✓		✓		✓		
18	Comparto metas comunes con mi equipo de trabajo.	✓		✓		✓		

19	Me gusta más trabajar en equipo por los resultados que se obtiene que individualmente.	☒	☐	☒	☐
20	Me agrada colaborar con otros para alcanzar las metas.	☒	☒	☒	☐
DIMENSIÓN 3: RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO					
21	La remuneración recibida es adecuada en relación con el trabajo que realicé.	☒	☒	☒	☐
22	Durante los dos últimos años que vengo laborando he recibido capacitación en lo que respecta a realizar mejor mi trabajo.	☒	☒	☒	☐
23	Me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	☒	☒	☒	☐
24	Considero que recibo un justo reconocimiento de mi labor de parte de mis compañeros y jefes.	☒	☒	☒	☐
25	Existe oportunidades de ascender y progresar en esta organización.	☒	☒	☒	☐
26	Me gusta diseñar diferentes alternativas para superar dificultades.	☒	☒	☒	☐
27	Realmente me interesa el futuro de la Red de salud.	☒	☒	☒	☐
28	Me esfuerzo por llegar a ser competente en mi posición.	☒	☒	☒	☐
29	Tengo claro los objetivos organizacionales, así como mi contribución personal al logro de los mismos.	☒	☒	☒	☐
30	Me preocupo por conseguir los resultados esperados de mi equipo.	☒	☒	☒	☐

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable ☐ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador: Vargas Campos Rosa Victoria

DNI: 40230455

Especialidad del validador: Especialista en Centros Comunitarios
Magister en Gestión de los Servicios de la Salud
Doctor en Ciencias de la Salud

Fecha: 18/10/2022


Dra. Rg. Rosa Victoria Vargas Campos
Especialista en Centros Comunitarios
C.E.S. N° 0001 - A.D. de Arequipa

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

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN DEL ESTUDIO DEL CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DE UN HOSPITAL DE CHICLAYO, 2026.

Finalidad: Determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño del personal de enfermería en el centro quirúrgico de un hospital de Chiclayo, 2026.

Datos del Juez Experto

Fecha actual:	19/10/2025
Nombres y Apellidos del Juez:	Roxana Yanet Barandien Sanguinoya
Institución donde labora:	Hospital "Joaquín M. Soto Culicasta", Chota
Años de experiencia:	5 años en el servicio

Criterios Generales para Validez de Contenido

Instrucciones: Evalúe cada ítem según los criterios de relevancia, coherencia y claridad.

Nº	Criterios	Valores	Observaciones / Sugerencias
1	¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?	SI (X) NO ()	
2	¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?	SI (X) NO ()	
3	¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?	SI () NO (X)	

4	¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?	SÍ () NO (x)	
5	¿Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenecen?	SÍ (x) NO ()	
6	¿Las opciones de respuesta están suficientemente graduadas y pertinentes para cada ítem?	SÍ (x) NO ()	

Validación de instrumento (Escala de Apreciación)

Instrucciones: Marque con un círculo o una (X) el porcentaje que usted cree conveniente.

Criterio a evaluar	0%	20%	40%	60%	80%	100%
¿Considera que el instrumento refleja el objetivo propuesto?						X
¿Considera que este instrumento contiene los conceptos propios del tema?						X

¿Estima que la cantidad de ítems son suficientes para una visión integral?						X
¿estima que al aplicarse se obtendrán datos fáciles de analizar?						X
¿estima que los ítems propuestos presentan una propuesta objetiva?						X

¿Qué pregunta cree Ud. que se podría agregar?

Ninguna, todo está conforme

¿Qué pregunta se podría eliminar?

Las que se encuentran en el instrumento todo son relevantes


 Sello y Firma del Juez

TABLA DE VALIDACIÓN
CUESTIONARIO SOBRE CLIMA LABORAL

N°	DIMENSIONES/Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO								
1	La orientación de las actividades que brinda el jefe son coherentes.	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	
3	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	x		x		x		
4	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones para el progreso de la organización.	x		x		x		
5	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	x		x		x		
6	En mi organización participo en la toma de decisiones.	x		x			x	
7	Los problemas de trabajo que surgen en la institución se resuelven de manera consensuada.	x		x		x		
8	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	x		x		x		
9	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recibir apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	x		x		x		
10	La definición de la misión y visión en la institución es recordada por los directivos.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN								
11	En la institución se fomenta el compañerismo y la unión entre el personal.	x		x		x		
12	La realización de las tareas nos motiva y nos permite desarrollarnos profesionalmente.	x		x		x		
13	Existen incentivos para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	x		x		x		
14	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	x		x		x		
15	Recibo buen trato en mi centro de labores.	x		x		x		
16	Considero que el ambiente de trabajo es propicio para desarrollar mis tareas.	x		x		x		
17	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es ideal para desempeñar mis funciones.	x		x		x		
18	La limpieza de los ambientes es adecuada.	x		x		x		

19	El personal tiene la responsabilidad de controlar su propio trabajo.	☒	☐	☒	☐	☒	☐
20	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hace.	☒	☐	☒	☐	☒	☐
DIMENSIÓN 3: RECIPROCIDAD							
21	El desempeño de las funciones es correctamente evaluado.	☒	☐	☒	☐	☒	☐
22	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	☒	☐	☒	☐	☒	☐
23	El horario de trabajo me resulta incómodo.	☒	☐	☒	☐	☒	☐
24	Por lo general, las personas que cumplen sus tareas son reconocidas.	☒	☐	☒	☐	☒	☐
25	La otras áreas y servicios me ayudan cuando los necesito.	☒	☐	☒	☐	☒	☐
26	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	☒	☐	☒	☐	☒	☐
27	No reconocen el esfuerzo si trabajo más horas de las reglamentarias.	☒	☐	☒	☐	☒	☐
28	Prefiero tener distancia de las personas con las que trabajo.	☒	☐	☒	☐	☒	☐
29	El desempeño de las funciones es correctamente evaluado.	☒	☐	☒	☐	☒	☐
30	Estoy comprometido con mi organización de salud.	☒	☐	☒	☐	☒	☐

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador: Bernabé Guepiálogu Rosero Yacut

DNI: 45075537

Especialidad del validador: Expresidente en Centro Quirúguo

Fecha: 19/10/2020


 JUEZ VALIDADOR DE LA COMISIÓN
 NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD
 DEL SERVICIO
 DNI: 45075537
 ENC. 000118

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

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES/Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: RETROALIMENTACIÓN								
1	Existen oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas.	x		x		x		
2	Planifico con anterioridad las actividades a realizar.	x		x		x		
3	Entiendo de manera clara y precisa las metas de la organización de salud.	x		x		x		
4	Reconozco que hay predisposición para la autoevaluación.	x		x		x		
5	Aquí se preocupan por mantener informado de las nuevas técnicas relacionadas con el trabajo, con el fin de mejorar la calidad de atención.	x		x		x		
6	Busco la información necesaria antes de decidir un curso de acción.	x		x		x		
7	Considero que el personal es una fuente de aportaciones y generación constante de ideas para el logro de los objetivos organizacionales.	x		x		x		
8	La capacitación recibida por mi institución para el desempeño de mis funciones es continua.	x		x		x		
9	Evalúo constantemente los avances y logros.	x		x		x		
10	Aporto ideas para la consecución de los objetivos.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: TRABAJO EN EQUIPO								
11	Tengo la capacidad de recibir sugerencias. Brindar aportes y toma de decisiones.	x		x		x		
12	Participo activamente en la definición de los objetivos de equipo.	x		x		x		
13	Aliento a los miembros personales del equipo para que se comprometan con el éxito del trabajo, así como con su éxito personal.	x		x		x		
14	Conozco una diversidad de formas de ayudar a construir relaciones fuertes y cohesión entre los miembros del equipo.	x		x		x		
15	Existe comunicación fluida con mi jefe inmediato superior.	x		x		x		
16	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	x		x		x		
17	Lo importante es cumplir los objetivos del departamento lo demás no interesa.	x		x		x		
18	Comparto metas con otros con mi equipo de trabajo.	x		x		x		

19	Me gusta más trabajar en equipo por los resultados que se obtiene que individualmente.	☒		☐		☒		
20	Me agrada colaborar con otros para alcanzar las metas.	☒		☐		☒		
DIMENSIÓN 3: RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO								
21	La remuneración recibida es adecuada en relación con el trabajo que realicé.	☒		☒		☒		
22	Durante los dos últimos años que vengo laborando he recibido capacitación en lo que respecta a realizar mejor mi trabajo.	☒		☒		☒		
23	Me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	☒		☒		☒		
24	Considero que recibo un justo reconocimiento de mi labor de parte de mis compañeros y jefes.	☒		☒		☒		
25	Existen oportunidades de ascender y progresar en esta organización.	☒		☒		☒		
26	Me gusta diseñar diferentes alternativas para superar dificultades.	☒		☒		☒		
27	Realmente me interesa el futuro de la Red de salud.	☒		☒		☒		
28	Me esfuerzo por llegar a ser competente en mi posición.	☒		☒		☒		
29	Tengo claro los objetivos organizacionales, así como mi contribución personal al logro de los mismos.	☒		☒		☒		
30	Me preocupo por conseguir los resultados esperados de mi equipo.	☒		☒		☒		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador: Bernardo Guzmán Rosales Yanez

DNI: 7502 6533

Especialidad del validador: Especialista en Control Gerencial

Fecha: 14/10/2020



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

Apéndice C: Confiabilidad de los instrumentos

Clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,892	30

Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,882	30

Base de datos del SPSS para la confiabilidad del instrumento para clima laboral:

INSTRUMENTO DE CLIMA LABORAL.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 30 de 30 variables

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

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Base de datos del SPSS para la confiabilidad del instrumento para clima laboral:

11: Visible: 30 de 30 variables

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

Visita de datos Visita de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Apéndice D: Consentimiento informado

Consentimiento informado

El presente trabajo de investigación titulado “*Clima laboral y desempeño de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico de un hospital de Chiclayo 2026*” pretende recolectar datos confiables y precisos. Por ello, el presente cuestionario recolectará información confidencial que no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación, y sus respuestas al cuestionario serán anónimas.

Si acepta participar en dicha investigación se le aplicará una breve encuesta con preguntas simples a contestar, la participación de este estudio no presenta riesgos, ya que los datos que se recolecte serán preservados en el anonimato, su respuesta será muy importante para dicha investigación.

Antes de dar su consentimiento, usted debió hablar con el investigador y haber mencionado su inquietudes e interrogantes con respecto al cuestionario a llenar, cabe resaltar que los resultados de esta investigación podrían aparecer en una publicación científica o ser divulgadas en una reunión científica, pero considerando la confidencialidad.

Yo he leído y se me ha explicado toda la información descrita en este formulario antes de firmarlo, se me ha brindado la oportunidad de hacer preguntas y estas han sido contestadas de forma adecuada, por lo tanto, accedo a participar como sujeto de investigación.

FECHA _____

FIRMA _____

Apéndice E: Matriz de consistencia

Título: “Clima laboral y desempeño de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico de un hospital de Chiclayo 2026 ”

Problema	Objetivos	Variables	Hipótesis	Metodología
Problema general	Objetivo general	Variable 1	Hipótesis general	Enfoque: Cuantitativo
¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el desempeño del personal de enfermería en el centro quirúrgico de un Hospital de Chiclayo, 2026?	Determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño del personal de enfermería en el centro quirúrgico de un Hospital de Chiclayo, 2026	Clima laboral	Existe una relación significativa entre el clima laboral y el desempeño de los profesionales de Enfermería de centro quirúrgico en un hospital de Chiclayo.	Diseño: No experimental
	Objetivos específicos	Variable 2	Hipótesis nula	Tipo: Descriptiva correlacional
	Identificar la relación entre el clima laboral en su dimensión liderazgo y el desempeño del personal de enfermería en el centro quirúrgico de un Hospital de Chiclayo, 2026.	Desempeño de los profesionales de Enfermería	H0: No existe una relación significativa entre el clima laboral y el desempeño de los profesionales de Enfermería de centro quirúrgico en un hospital de Chiclayo.	Corte: Transversal
	Determinar la relación entre el clima laboral en su dimensión motivación y el desempeño del personal de enfermería en el centro quirúrgico de un Hospital de Chiclayo, 2026.			Población: 56
	Identificar la relación entre el clima laboral en su dimensión reciprocidad y el desempeño del personal de enfermería en el centro quirúrgico de un Hospital de Chiclayo, 2026.			Muestra: 56
				Técnica: Cuestionario
				Instrumento:
				Inst1: Clima organizacional
				Inst2: Desempeño laboral