

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de La Salud



**Clima organizacional y desempeño laboral del personal de Centro Quirúrgico
de un Hospital de Yurimaguas 2024**

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

Autores

Wilber Pickman Rojas

Roni Sangama Mori

Asesor

Mg. Yanela Karoly Ricalde Castillo

Lima, 29 de octubre de 2025

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO ACADÉMICO

Yo, Yanela Karoly Ricalde Castillo, 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 ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE CENTRO QUIRÚRGICO DE UN HOSPITAL DE YURIMAGUAS 2024”** de los autores Wilber Pickman Rojas y Roni Sangama Mori tiene un índice de similitud de 18% 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 los 29 días del mes de octubre del año 2025.

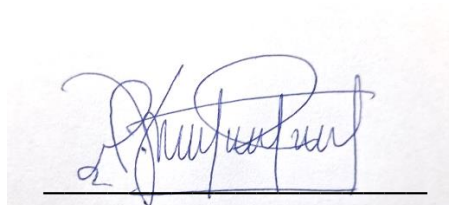


Mg. Yanela Karoly Ricalde Castillo

Clima organizacional y desempeño laboral del personal de Centro Quirúrgico de un Hospital de Yurimaguas 2024

Trabajo Académico

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

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Juan Munayco Mendieta', is written over a horizontal line. The signature is stylized and cursive.

Mg. Juan Munayco Mendieta

Dictaminador

Lima, 29 de octubre de 2025

Índice

Resumen.....	vi
Planteamiento del Problema	7
Identificación del Problema.....	7
Formulación del Problema	12
Problema General	12
Problemas Específicos	12
Objetivos de la Investigación	12
Objetivo General.....	12
Objetivos Específicos	12
Justificación.....	13
Justificación Teórica	13
Justificación metodológica	14
Justificación Práctica y Social	14
Línea de Investigación.....	15
Presuposición Filosófica.....	15
Desarrollo de las Perspectivas Teóricas.....	16
Antecedentes de la Investigación	16
Marco Conceptual	24
Clima Organizacional	24
Desempeño Laboral	26
Bases Teóricas	29
Teoría del Clima Organizacional	29

Teoría del Desempeño Laboral.....	30
Definición de Términos	31
Centro Quirúrgico	31
Enfermera (o) circulante	32
Enfermera (o) Instrumentista	32
Metodología	33
Descripción del Lugar de Ejecución.....	33
Población y Muestra	33
Población	33
Muestra	33
Tipo y Diseño de Investigación	34
Formulación de Hipótesis	35
Hipótesis General.....	35
Identificación de Variables	35
Operacionalización de Variables	36
Técnicas e instrumentos de recolección de datos	38
Técnica.....	38
Instrumento	38
Administración del proyecto de investigación	41
Cronograma de ejecución	41
Presupuesto.....	42
Referencias bibliográficas.....	43
Apéndices.....	50

Resumen

El desempeño laboral de los miembros de una organización se ve influenciado por el clima organizacional, de esta forma la eficiencia, eficacia y productividad laborales son dependientes del clima donde desarrollan sus labores, que en muchos casos no es la mejor lo que afecta el rendimiento de los empleados y en general afecta el cumplimiento de metas y objetivos de la organización. Por tal motivo, el estudio buscará identificar si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de centro quirúrgico de un hospital de Yurimaguas 2024. El estudio tiene un enfoque cuantitativo, diseño no experimental de tipo correlacional y corte transversal, donde la muestra estará constituida por 70 trabajadores del centro quirúrgico ya sea personal técnico, enfermeros o médicos anestesiólogos. Para recolectar los datos se utilizará la técnica de la encuesta con dos cuestionarios como instrumentos, el primero sobre la variable clima organizacional que medirá las dimensiones comunicación, liderazgo y motivación, y el segundo cuestionario que evaluará el desempeño laboral mediante las dimensiones eficiencia, eficacia y laboral, ambos fueron modificados y adaptados por los autores. La validación de los instrumentos se desarrolló mediante juicio de expertos, obteniendo calificaciones de “excelente”. La confiabilidad de los cuestionarios se realizó con el estadístico Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0,922 para para la variable clima organizacional y 0,957 para la variable desempeño laboral.

Palabras clave: Centro quirúrgico, clima organizacional, desempeño laboral.

Planteamiento del Problema

Identificación del Problema

Como tema de estudio, el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral es considerado actualmente uno de los fundamentos más importantes de las actividades laborales, al impulsar un servicio de salud eficaz y de alta calidad se fomenta en primer lugar un buen clima organizacional a nivel interno en la institución, para optimizar todo un sistema sanitario a través de la satisfacción y un rendimiento en el trabajo apropiado, ya que puede crear una sensación de bienestar en los empleados a partir de la percepción de estimulación y comunicación, trabajos y funciones a desempeñar en la organización (Sumba-Bustamante et al., 2022).

A nivel mundial la Organización Internacional del Trabajo OIT (2020) mediante diversos cálculos iniciales, señala un aumento en el desempleo global que oscila entre 5,3 millones y 24,7 millones. Estos datos resaltan la relevancia del ambiente organizacional en una institución, donde el diálogo potencia la calidad del trabajador, sugiriendo que un ambiente de trabajo positivo promueve el enriquecimiento y el triunfo de la institución. Se estima que a nivel global existen cerca de 59,2 millones de trabajadores de salud remunerados, considerados insuficientes para cumplir con los objetivos de desarrollo del milenio. Por esta razón, 57 países se incorporan a este insuficiente proceso de 2,4 millones de médicos y enfermeras (Quintana & Tarqui, 2019).

El ambiente de trabajo y el rendimiento laboral a escala global han cobrado relevancia en las entidades, ya sean públicas o privadas, dado que se ven como variables, considerándose como variables esenciales para un desarrollo y crecimiento eficaz a escala organizacional es por esta razón, hoy en día es de suma importancia para las organizaciones administrar datos apropiados que posibiliten realizar un diagnóstico de la situación presente de los factores que influyen de manera intrínseca en el desempeño laboral del talento humano (Brasales, 2021).

De acuerdo con Pacheco (2021), en Latinoamérica, el 62% de las denuncias recibidas en México no solo están vinculadas con los problemas del clima laboral, sino también con la gestión inadecuada de los recursos humanos por lo que el desempeño es deficiente. Además, indica que el 22% se refiere a la presión ejercida por los superiores, el 21% a la discriminación racial o sexual, el 16% a la preferencia laboral y el 12% a los abusos. Por otro lado, Chiavone et al. (2021) documentaron en Brasil que alrededor del 65% de las enfermeras y enfermeros vivieron un ambiente poco propicio en sus espacios laborales habituales, lo que provocó bajos grados de satisfacción y un deterioro en las relaciones laborales; también resaltó que las razones de un ambiente organizacional inapropiado fueron las mismas que causaron un clima organizacional inadecuado, malas condiciones laborales, la comunicación deficiente, el trabajo colaborativo, la falta de seguridad en el trabajo, la administración de conflictos y el respaldo que debe haber entre los compañeros y los subordinados encargados del trabajo.

Además, el clima organizacional influye en el comportamiento y motivaciones de los integrantes de las organizaciones, generando diversas conductas que impactan en el funcionamiento de los sistemas. En otras palabras, si los empleados no poseen motivación, habilidades de liderazgo y trabajo, su rendimiento laboral se verá afectado por un clima organizacional distinto, lo que les provoca insatisfacción con su trabajo debido a un liderazgo inadecuado por ende el desempeño de los trabajadores no es adecuado (Sumba-Bustamante et al., 2022).

El éxito de cualquier organización depende del desempeño laboral de sus trabajadores y en los hospitales un mal rendimiento de los empleados puede reducir la productividad y afectar la salud de los pacientes hospitalizados. Además, el desempeño laboral es un reto básico en áreas

de salud, ya que se encuentra asociado con factores como eficacia, gestión del conocimiento, calidad y, con el desarrollo, financiación y gestión de la organización (Ousman & Hailu, 2023).

Una investigación realizada en Colombia evidenció que el 86,3% posee un elevado nivel de confiabilidad, frente a una mejor percepción del ambiente laboral por los trabajadores, mejora el rendimiento laboral. Esto significa que el ambiente organizacional tiene un impacto positivo en el rendimiento laboral, lo que facilita mantener a los empleados contentos (Pérez et al., 2020).

Por otro lado, en una investigación llevada a cabo en Ecuador Pino-Loza et al. (2021) hallaron que el ambiente laboral de los empleados influye en su rendimiento laboral, en este estudio, el 27% señala que las relaciones interpersonales a menudo no son apropiadas y el 23% frecuentemente toma decisiones personales, mientras que el 30% señala que sus logros o aspiraciones son motivados o recompensados. Es notable que la comunicación y los medios motivacionales laborales (incentivos, reconocimientos, ascensos de cargos y otros), son factores fundamentales para desarrollar un buen clima laboral.

En el Perú, de acuerdo a la cámara de comercio las instituciones públicas muestran una deficiencia de desempeño de hasta un 80 % y el ministerio de salud no es ajeno a esto, donde además el clima organizacional es deficiente y, los materiales e insumos son limitados para cumplir metas trazadas, de esta forma se produce bajos rendimientos en las organizaciones hasta producir desconfianza (Guerra, 2022). Igualmente, en nuestro país se observaron expresiones de empleados del sector salud que reclaman no obtener estímulos financieros, reconocimientos o incentivos por un rendimiento laboral óptimo. Por lo tanto, es imprescindible implementar estrategias que faciliten lograr un ambiente de trabajo positivo y un rendimiento laboral sostenible (Quiñones, 2022).

También hay muchos estudios que evaluaron el compromiso entre el clima organizacional y los resultados del trabajo en el sector de la salud. Solís (2022) describe que el personal de enfermería en neonatología en Cusco tiene un clima organizacional regular (54 %), con mucho que mejorar los resultados en sus tres dimensiones : cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano, y desempeño laboral (48 %), lo que muestra que ambas variables tienen una relación directa y significativa alrededor de 3 de 4 revela lo que debe mejorarse; Llegó a la conclusión de que los pasivos de la organización y los trabajadores de la salud están satisfechos, hacer su trabajo se convierte en el apoyo básico de la institución Sanitario.

Por su parte, Machacuay y Peña (2021) informaron que el personal de enfermería del Hospital Junín mencionó: que el clima organizacional era regular (72 %) y deficiente (28 %); así como el desempeño laboral, la mayoría de los cuales más calificó como regular (76 %) y malo (24 %). Se encontró una alta carga de trabajo, una provisión de servicios ligeramente reducida, falta de motivación laboral, falta de gestión, pequeña comunicación interpersonal y poco acceso a la educación y especialización en esta área, conflicto entre los empleados el crecimiento y la cooperación son más bajos.

A nivel regional, Panduro (2024) reportó que en un hospital de Loreto el 57% del personal ha indicado que el clima organizacional dentro de su institución es primordialmente inadecuado; por su parte, un 27.4% ha señalado que este es regular; mientras que, el 15.5% restante ha señalado que es adecuado, un clima organizacional inadecuado con problemas de conflictos, desmotivaciones, ideas diferentes, poco compañerismo, malos tratos, desinterés de los jefes por los empleados, exclusión de los trabajadores en la toma de decisiones, funciones y

remuneraciones no acordes con el trabajo, entre otros, conlleva a un desempeño laboral bajo o inadecuado.

Por su parte Florindez (2020) encontró que en la UE 405 del Hospital Santa Gema de Yurimaguas las condiciones laborales como ruido, temperatura e iluminación son regulares, las horas extras no son beneficiosas ya que no son recompensadas, el periodo de descanso es malo y, la relación entre jefes y compañeros es regular, condiciones que afectan el desempeño laboral de los colaboradores de la UE 405.

A nivel institucional en un hospital de Yurimaguas, se ha observado que existe ciertos conflictos entre el personal que labora en el centro quirúrgico, la carga de trabajo por falta de personal, constante presión y la falta de comunicación. Asimismo, se ha observado muy de cerca el problema de una ineficiente gerencia que es una de las causas del mal clima organizacional, es decir, la existencia de un coordinador que no tiene las habilidades necesarias para organizar, dinamizar y liderar un grupo de trabajadores y solucionar los problemas que se presentan en el área, esto conlleva a que el ambiente no sea el más agradable para realizar un buen desempeño laboral. Los trabajadores asistenciales del hospital Yurimaguas son el activo más valioso de la institución y asumen una mayor responsabilidad organizativa para lograr excelentes resultados en el trabajo. Por lo tanto, este estudio se convirtió en una prioridad porque la gestión institucional de Salud Yurimaguas logró algunos avances en términos de clima organizacional y su desempeño laboral, pero no al nivel esperado. Por lo antes mencionado, este estudio busca conocer la relación que hay entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de centro quirúrgico de un hospital de Yurimaguas.

Formulación del Problema

Problema General

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de centro quirúrgico en el hospital de Yurimaguas, 2024?

Problemas Específicos

¿Cuál es la percepción del personal de centro quirúrgico sobre el clima organizacional en el hospital de Yurimaguas, 2024?

¿Cuál es el nivel de desempeño laboral del personal de centro quirúrgico en el hospital de Yurimaguas, 2024?

¿Cuál es la relación entre los diferentes componentes del clima organizacional (como comunicación, liderazgo y motivación) y el desempeño laboral del personal de centro quirúrgico en el hospital de Yurimaguas, 2024?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de centro quirúrgico en el hospital de Yurimaguas 2024.

Objetivos Específicos

Analizar las percepciones del personal del centro quirúrgico sobre el clima organizacional en el hospital de Yurimaguas, 2024.

Identificar el nivel de desempeño laboral del personal de centro quirúrgico en el hospital de Yurimaguas, 2024.

Identificar el clima organizacional según sus componentes: Comunicación, liderazgo y motivación con el desempeño laboral del personal de centro quirúrgico en el hospital de Yurimaguas , 024.

Justificación

Un buen clima organizacional es típico de una institución saludable, Comunicarse efectivamente, apoyarse y reconocer, impacta significativamente en el rendimiento de los trabajadores, cuando el empleado es apreciado y apoyado, se vuelve más motivado y más comprometido y esto se ve reflejado en el más alto nivel de eficiencia, productividad y creatividad en sus actividades. En caso contrario de un mal clima organizacional identificado por tensión, conflictos, ausencia, la falta de comunicación y sin evaluación puede tener consecuencias negativas en el rendimiento de los trabajadores, la desmotivación, el estrés y la reducción de la productividad son algunos de los efectos negativos que pueden ocurrir. Es importante que las instituciones mejoren e introduzcan innovaciones y creen un buen clima laboral esto afecta directamente a la organización produciendo mayor costo con los bajos niveles de desempeño de los trabajadores y con el estudio también se pretende crear estrategias para mejorar las actividades del personal.

Justificación Teórica

Este estudio pretende presentar datos actualizados de las variables bajo análisis, que permitan explicar la relación o asociación entre las variables, poniendo a disposición para futuras investigaciones, esta relación es crucial para desarrollar el conocimiento en el área, pues brinda pautas y herramientas para incrementar la calidad de clima laboral y potenciar el desempeño del empleado así se amplía el conocimiento para los lectores y genera beneficios para las organizaciones estableciendo factores donde el comportamiento de todos los empleados está

íntimamente asociado al entorno organizacional y a la conducta. Esto basado en la teoría clima organizacional planteada por Renis Likert, lo que asegura que conocer el clima organizacional permitirá estimar tal relación.

Justificación metodológica

En este estudio se desarrollará con un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental de tipo correlacional utilizando dos cuestionarios que serán destinados para la recolección de la información de las unidades de análisis, respecto a las variables clima organizacional y desempeño laboral basado, en una escala Likert. Estos instrumentos son elaborados y están sometidos a un proceso de validez y confiabilidad cumpliendo los estándares que permita obtener resultados favorables para la solución de los problemas que se encuentren. Se obtendrá datos que permitirán a otros investigadores tener una base para otras investigaciones con objetivos similares en el área de centro quirúrgico, ya que actualmente el clima organizacional asume un rol crucial en la administración de una institución.

Justificación Práctica y Social

La contribución del estudio otorgará valor a las variables de investigación, clima organizacional y desempeño laboral, ya que es un asunto relevante en varias entidades. Es probable que un ambiente de trabajo positivo promueva un rendimiento laboral óptimo e incrementará su rendimiento en el puesto que desempeñan. Además, el estudio se lleva a cabo para ser adoptado por una institución sanitaria de Yurimaguas, ya que con los hallazgos obtenidos podría resolver las deficiencias detectadas. Al finalizar el estudio se ofrecerán estrategias, recomendaciones y/o posibles alternativas para prevenir conflictos en el ambiente laboral y crear condiciones adecuadas para la organización y a su vez mejorar el desempeño laboral.

Respecto a su importancia social, se basa en que contribuirá a mejorar la relación entre los empleados y su ambiente de trabajo. De esta forma, el usuario será más favorecido al utilizar el servicio de salud en el centro quirúrgico. El clima laboral y el desempeño laboral son factores clave para evaluar el agrado y la productividad, así como la felicidad que experimentan los empleados. Ambas variables representan el análisis, evaluación e indagación relacional en un entorno de trabajo favorable para un rendimiento y satisfacción del trabajador.

Línea de Investigación

Este proyecto pertenece a la línea del *cuidado humano y gestión del cuidado*, porque su interés se centra en estimar la asociación del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de centro quirúrgico, con el fin de garantizar el cuidado y la buena relación entre compañeros de trabajo y personal a cargo del área.

Presuposición Filosófica

Las sagradas escrituras proporcionan ejemplos bíblicos donde la protección al trabajador y el bienestar laboral son protagonistas de enseñanzas cristianas al momento de afrontar paradigmas nuevos acerca de este campo tan relevante en nuestro día a día. De igual forma, pastores y teólogos cristianos profundizaron en la “hermenéutica bíblica” respecto a la temática a fin de brindar un enfoque cristiano acerca del entorno laboral desde la biblia. Las sagradas escrituras son sólidas para este fin y no solamente se debe a que el segundo mandamiento es “Ama a tu prójimo como a ti mismo” (Mateo 22:39), sino también se atribuye a que la biblia dispone en *1 Pedro 2:17*: “Den a todos el debido respeto: amen a los hermanos, teman a Dios, respeten al rey”. El respeto y trato digno son elementos claves de entornos laborales adecuados y no exclusivamente debe ser entre empleados y jefes, también entre compañeros.

Desarrollo de las Perspectivas Teóricas

Antecedentes de la Investigación

Antecedentes Internacionales

Dávila (2023), en su estudio realizado en Ecuador, determinó la asociación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados en un Centro de Atención y Formación en Salud Integral de Babahoyo. El estudio fue básico, de diseño descriptivo transversal y correlacional, la muestra fue de 35 trabajadores y utilizó cuestionarios con respuestas en escala de tipo Likert, para la variable clima organizacional evaluó indicadores como confianza, cohesión, autonomía, equidad, reconocimiento, apoyo, presión e innovación, mientras que para la variable desempeño laboral evaluó la eficacia, eficiencia y productividad. Entre sus resultados reportó que solo el 3 % de participantes refirieron percibir un clima organizacional bueno, mientras que el 97 % mencionaron percibirlo como regular (77 %) y malo (%), en lo que respecta al desempeño laboral el 97 % de participantes lo calificaron en un nivel medio (68 %) y bajo (29 %). Concluyeron que el clima organizacional guardó una relación directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores.

Rosero (2023) en Cuenca, Ecuador, determinó la influencia del clima organizacional en el desempeño de los trabajadores de salud de emergencia del “Hospital Vicente Corral Moscoso”. El estudio fue de tipo cuasi experimental y transversal, de nivel correlacional, la muestra fue de 259 empleados, aplicó técnicas como la observación, análisis documental y entrevistas, además, para recolectar los datos utilizó un cuestionario validado. Encontró que en su mayoría los trabajadores mencionaron que casi siempre (39,09 %) y ocasionalmente (22,06 %) perciben un clima organizacional adecuado, mientras que, en menor cantidad refirieron pocas veces (13,27 %) y nunca (6,42 %) percibir un adecuado clima organizacional, con respecto a la

variable desempeño laboral, el 75,25 % de participantes mencionó siempre (40,50 %) y casi siempre (34,75 %) presentar un adecuado desempeño laboral, solo el 11,05 % refirió pocas veces (5,95 %) y nunca (5,10 %) presentar un desempeño adecuado a las exigencias laborales.

Concluyó que, existe una relación directamente proporcional entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados.

Granja (2021) en la Parroquia Huambaló, Cantón San Pedro de Pelileo, Ecuador, analizó la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral. El estudio fue correlacional, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental, la muestra fue de 30 empleados y utilizó un cuestionario que consideró tres dimensiones para el clima organizacional (motivación laboral, autonomía para tomar decisiones y comunicación interpersonal) y tres dimensiones para desempeño laboral (eficiencia laboral, eficacia y productividad laboral). Entre sus resultados encontró que la puntuación media de la dimensión autonomía (22,10) fue superior al puntaje de la comunicación interpersonal (19,63) y motivación laboral (19,33), para el caso de la variable desempeño laboral el puntaje de la dimensión eficacia (23,60) superó a la puntuación de la eficiencia laboral (22,77) y productividad laboral (22,60), además, manifiesta que el clima organizacional es fundamental para el desempeño de los empleados y, para la competitividad y productividad de las organizaciones. Concluyó que el clima organizacional y el desempeño laboral presentaron una correlación positiva media, lo que indicó que, a mayores niveles de clima organizacional, mayor será el desempeño laboral.

López (2021) en Guayaquil, Ecuador, buscó estimar el nivel de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de empleados administrativos de la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil. El estudio fue de tipo correlacional, de enfoque cuantitativo y de diseño transversal, la muestra fue de 51 administrativos y desarrolló una

encuesta paramétrica de 30 preguntas, este instrumento se subdividió en tres partes, donde la primera sección buscó identificar características sociales y demográficas, mientras que la segunda y tercera parte se relacionaron a la variable clima organizacional y desempeño laboral, respectivamente. Entre sus resultados encontró que solo 1 persona refirió que casi nunca existe un clima organizacional y lo atribuyó al clima organizacional; 9 personas mencionaron presenciar algunas veces un clima organizacional, de los cuales el 9,8 y 7,8 % lo atribuyeron casi siempre y algunas veces al desempeño laboral, respectivamente; mientras que, el número de personas que refirieron que siempre hay un clima organizacional fue superior y de estos, el 19,6 y 31,4 % mencionaron que esto se debe siempre y casi siempre al desempeño laboral, respectivamente; además, encontró que la dimensión comunicación, motivación, liderazgo y trabajo en equipo se relacionaron significativamente con el desempeño laboral. Concluyó que, el clima organizacional y el desempeño laboral mantienen una relación positiva y mientras mayor sea la variable independiente mayor será la dependiente.

Pérez et al. (2020) en Sincelejo, Sucre, Colombia, estimaron la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral del área administrativa del “Hospital Universitario de Sincelejo”. El estudio fue de tipo descriptiva, de enfoque cuantitativo y de diseño contemporáneo, transeccional, correlacional, multivariable y de campo, la muestra fue de 25 profesionales del área administrativa a quienes aplicaron un cuestionario de 42 ítems considerando la evaluación en escala Likert, además, para la variable clima organizacional las dimensiones fueron la recompensa, estructura, cooperación e identidad, y para el desempeño laboral estudiaron dimensiones como el desempeño más allá del puesto, vinculación organizacional y ayuda a otros. Entre sus resultados reportaron que, el 88 % de encuestados mostraron identidad con su área de trabajo y voluntad para laborar en compañerismo y equipo, el

92 % refirieron casi siempre y siempre un alto compromiso y percepción por las obligaciones y normativas internas, mientras que el 80 % mencionaron a veces y casi siempre sentirse recompensados, con respecto al desempeño laboral, el 96, 92 y 96 % manifestaron casi siempre y siempre ayudar a otros, tener vinculación organizacional y desempeñarse más allá del puesto. Concluyeron que, el clima organizacional incide positivamente en el desempeño de los trabajadores.

Antecedentes Nacionales

Sánchez (2024) en el distrito de La Esperanza, provincia de Trujillo, desarrolló su estudio con el fin de estimar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de profesionales asistenciales de un establecimiento de salud en el distrito. El estudio fue básico, de alcance correlacional y diseño no experimental, la muestra fue de 80 trabajadores, quienes participaron en cuestionarios por medio de Google drive, además, el cuestionario de clima organizacional evaluó las condiciones laborales, comunicación, supervisión, apoyo y equidad, y realización personal, en tanto, el cuestionario para desempeño laboral evaluó la disciplina laboral, trabajo en equipo y cooperación, y rendimiento. Entre sus resultados encontró que, el 91,3 % de encuestados calificó como bueno (42,5 %) y regular (48,8 %) el clima organizacional, mientras que, el desempeño laboral fue calificado como bueno (75,0 %) y regular (22,5 %) por el 97,5 % de participantes. Concluyó que el clima organizacional influye en el desempeño de los trabajadores.

León (2023) en el distrito de El Agustino, Lima, estimó la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores del centro quirúrgico del Hospital Nacional Hipólito Unanue. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo y, el diseño fue de alcance correlacional y no experimental transversal, la muestra fue de 69 empleados a quienes aplicaron

cuestionarios debidamente validados, para la variable clima organizacional evaluó las dimensiones cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano, en cambio, para la variable desempeño laboral evaluó la calidad, iniciativa, trabajo en equipo, relaciones interpersonales, orientación de resultados y organización. Entre sus resultados reportó que el 1,4 % mencionaron percibir un clima no saludable y, el 30,4 y 68,1 % refirieron percibir un clima saludable y por mejorar, respectivamente, sobre el desempeño laboral solo el 7,2 % manifestaron que el que es bajo, mientras que el 92,7 % lo calificaron como medio (56,5 %) y alto (36,2 %), además, reportó que la cultura, diseño organizacional y potencial humano guardaron relación positiva y significativa con el desempeño laboral. Concluyó que, un clima organizacional saludable promueve trabajadores con alto desempeño laboral.

Vásquez (2023) en Chimbote, provincia de Santa, desarrolló un estudio con el fin de evaluar la asociación entre el clima organizacional y el desempeño de los empleados asistenciales de un establecimiento de salud. El estudio fue de tipo básico, enfoque cuantitativo, no experimental – transversal y de nivel correlacional, la muestra fue de 50 trabajadores y utilizó la técnica de la encuesta con dos cuestionarios como instrumento de recolección de datos, para medir las variables utilizó la escala de Likert. Encontró que, el 96 % de encuestados presentó un clima organizacional medio (22 %) y alto (74 %), por otro lado, solo el 6 % mostró un nivel de desempeño laboral alto y el 94 % refirió presentar un desempeño laboral medio (62 %) y bajo (32 %), además, reportó que la productividad, eficacia y eficiencia laboral se relacionó de forma positiva con el clima organizacional. Concluyó que, el clima organizacional y desempeño laboral tienen relación positiva moderada.

Guerra (2022) en el hospital, Andahuaylas, evaluó la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los enfermeros, el estudio fue de tipo aplicado, enfoque

cuantitativo y, diseño no experimental de corte transversal y correlacional, la muestra fue de 100 enfermeros y utilizó la técnica de encuesta con dos cuestionarios para recolectar información, además, evaluó las dimensiones reciprocidad, motivación y liderazgo para la variable clima organizacional y, dimensiones como el desempeño adaptativo, contextual y de tareas para la variable desempeño laboral. Encontró que, solo el 21 % calificó al clima organizacional como adecuado, mientras que el 79 % lo calificó como regular (52 %) e inapropiado (27 %), con respecto al desempeño laboral solo el 24 % lo definió como bueno y, el 76 % lo calificó como regular (43 %) y malo (33 %), además, encontró que la mejor significativa del clima organizacional producirá mejorar en el desempeño adaptativo, contextual y de tareas. Concluyó que, la mejora del clima organizacional mejora significativamente el desempeño laboral.

Catire y De La Cruz (2021) en el hospital San Juan Bautista Huaral, desarrollaron un estudio con el fin de establecer la asociación entre el clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores de los servicios generales. El estudio fue básico, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental, la muestra fue de 77 empleados de diversas áreas, aplicaron la técnica de la encuesta con un cuestionario para cada variable, además, utilizaron la escala de medición tipo Likert y evaluaron indicadores como el conflicto, calor y apoyo, recompensas, riesgo, responsabilidad y estructura organizacional para la variable clima organizacional y dimensiones como la productividad, trabajo en equipo, respeto y responsabilidad, y calidad de trabajo para el desempeño laboral. Encontraron que, en su mayoría los participantes calificaron al clima organizacional como regular (54 %), seguido de adecuado (32 %) e inadecuado (4 %), por su parte, el desempeño laboral fue calificado como alto por el 95 % y como medio solo por el 5 %, además, reportaron que la dimensión trabajo en equipo, calidad del trabajo y productividad no mostraron relación significativa sobre el clima organizacional, solo influyó la dimensión respeto

y responsabilidad. Concluyeron que, hubo una correlación significativa pero baja entre el clima organizacional y desempeño laboral.

Antecedentes Regionales y locales

Panduro (2024), en un hospital de Loreto, desarrolló un estudio con el fin de estimar la asociación entre el clima organizacional y desempeño laboral de empleados administrativos. El estudio fue de tipo básico, nivel correlacional, enfoque cuantitativo y de diseño no experimental de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 84 empleados y utilizó la técnica de la encuesta con dos cuestionarios para la recolección de datos, para el caso de la variable clima organizacional evaluó las dimensiones de potencial humano, diseño organizacional y cultura, en tanto, para la variable desempeño laboral evaluó las dimensiones de efectividad, eficacia, eficiencia y rendimiento. Encontró que, el clima organizacional fue calificado como inadecuado por el 57 % de participantes, en tanto el 56 % calificó como inadecuado al desempeño laboral, además, reportó que el potencial humano, diseño y cultura de organización presentaron relación positiva y significativa con el desempeño laboral. Concluyó que, el clima organizacional se relaciona de forma significativa y positiva con el desempeño de los empleados.

Salazar y Trigo (2023) en el distrito de Yurimaguas, estimaron la asociación entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores de la gerencia Sub Regional de Alto Amazonas. El estudio fue de tipo básico, enfoque cuantitativo, no experimental y, de alcance descriptivo y correlacional, la muestra se constituyó por 32 empleados, aplicaron la técnica de la encuesta con cuestionarios como instrumentos para recolectar la información, para la variable clima organizacional evaluaron las variables trabajo en equipo, liderazgo, motivación y comunicación, en cambio para la variable desempeño laboral, midieron las dimensiones de colaboración, compromiso institucional, responsabilidad y calidad de trabajo. Encontraron que,

el clima organizacional fue calificado como bajo por la mayoría de participantes (40,6 %), mientras que, el 37,5 y 21,9 % calificaron a la variable en un nivel medio y alto, respectivamente, por otro lado, para el desempeño laboral los participantes en su mayoría lo calificaron en un nivel bajo (40,6 %), en cambio el 37,5 y 21,9 % de entrevistados lo calificaron en un nivel medio y alto, respectivamente, además, reportaron que la comunicación, motivación, liderazgo y trabajo en equipo se correlacionaron de forma significativa con el desempeño laboral. Concluyeron que, un adecuado clima organizacional favorecerá la optimización del desempeño de los empleados en la institución.

Medina (2022), en un establecimiento de salud de Loreto, desarrolló un estudio con el objetivo de estimar la asociación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados de salud. El estudio fue de tipo básico, enfoque cuantitativo y de diseño no experimental con representación correlacional, la muestra se conformó por 60 empleados, desarrolló la técnica de la encuesta con cuestionarios como instrumentos, además, utilizó la escala ordinal tipo Likert y evaluó para el clima organizacional las dimensiones de potencial humano, diseño y cultura organizacional, y para la variable satisfacción laboral evaluó las dimensiones interacción, incentivo y trabajo. Entre sus resultados reportó que, el 48,3 % de encuestados mencionaron que el clima organizacional está por mejorar y, el 31,7 y 20,0 % refirieron percibir un clima saludable y no saludable, respectivamente, con respecto a la satisfacción laboral, el 53,3 % no estuvo insatisfecho ni satisfecho, mientras que el 26,7 % estuvo satisfecho y el 20,0 % mostró insatisfacción, además, demostró que el potencial humano, diseño y cultura organizacional se correlacionan significativamente con la satisfacción laboral. Concluyo qué, el clima organizacional se asoció de forma significativa con la satisfacción laboral.

Florindez (2020) en el distrito de Yurimaguas, provincia de Alto Amazonas, desarrolló un estudio con la finalidad de estimar la relación entre las condiciones laborales y el desempeño de empleados de la “UE 405 – Hospital Santa Gema”. El estudio fue de tipo básico, nivel correlacional y diseño no experimental, la muestra estuvo constituida por 52 trabajadores quienes participaron en el desarrollo de dos cuestionarios, para la variable condiciones laborales evaluó las dimensiones de condiciones sociales, de tiempo y ambientales, en cambio, para la variable desempeño evaluó el desempeño individual y grupal. Entre sus resultados encontró que, el 42 % de participantes calificaron como regular a las condiciones laborales, en tanto, el 52 % calificó como bajo al desempeño, además, encontró que todas las dimensiones de las condiciones laborales guardaron relación directa con el desempeño. Concluyó que, las condiciones laborales inciden significativamente en el desempeño de los empleados de la UE 405.

Marco Conceptual

Clima Organizacional

Definiciones. El clima organizacional hace referencia a la disposición compartida de los integrantes de una organización hacia su ambiente laboral, incluidos comportamientos, emociones y pensamientos. Esta percepción se genera a través de la interacción con elementos formales e informales de las organizaciones, como la cultura, relaciones, métodos y políticas, y repercute en la manera que el personal percibe su área de trabajo (Guevara, 2023).

El clima organizacional representa a la percepción de los miembros de la organización acerca de diferentes aspectos que existen en ella, asimismo, el clima organizacional es cuantitativo, refleja lo que los integrantes sienten al estar dentro de una organización y la evaluación se puede desarrollar extrayendo información sobre las percepciones de los individuos de una determinada organización (Prastiawan et al., 2020).

Según Pino et al. (2022) define: como las causas de un mal liderazgo, relaciones interpersonales débiles y la falta de comunicación son las que afectan con mayor frecuencia al clima organizacional, lo que conlleva a que se produzcan efectos de carácter negativo asociados al cumplimiento de objetivos, además, un clima desfavorable dentro de las organizaciones produce ausentismo, baja productividad, falta de sentido de pertinencia, estrés, actitudes personales negativas y ausencia de trabajo en equipo, factores que se encuentran relacionados a la satisfacción y calidad que perciben los usuarios externos.

Por su parte, Janiukštis et al. (2024) manifiestan: que son múltiples los estudios que destacan el rol fundamental de la gestión de un clima organizacional positivo, lo cual contribuye significativamente en el bienestar de los empleados, en relaciones saludables en el ámbito de trabajo y reduce la aparición de comportamientos negativos, donde se incluye el acoso en el área de trabajo.

Dimensiones del Clima Organizacional. Existe tres dimensiones del clima organizacional y estos están considerados por Aguilar (2020). A continuación se definen cada una:

Comunicación. Es un proceso que permite intercambiar información entre emisores y receptores con el fin de recibir o transmitir mensajes. Es importante porque facilita a los seres humanos intercambiar información de diversos tipos, lo que convierte al acto de comunicar una acción fundamental en la sociedad (Calua et al., 2021).

La comunicación contribuye significativamente en la mejora del clima organizacional y, representa a un medio que garantiza la cultura y la imagen del ámbito laboral y a nivel general, desempeñando un papel vital en las interacciones de las instituciones con el ambiente de trabajo, además, se resalta que si no hay comunicación los trabajadores no saben lo que deben hacer, no

hay facilidades para coordinar entre compañeros de trabajo y tampoco los directivos de alto mando no obtienen información lo que les limita dar instrucciones (Aguilar, 2020).

Liderazgo. El liderazgo es el proceso de incidir en las acciones de uno o varios individuos para cumplir un determinado objetivo en una situación dada, además, se considera un aspecto muy importante en la gestión, ya que como líderes no solo se dirige a los seguidores, sino también son responsables de conseguir los objetivos de las organizaciones (Bajpai, 2022).

Las habilidades de liderazgo son relevantes en el ambiente de trabajo, donde los líderes cumplen la función de unir a subordinados o empleados de diferentes divisiones para que funcionen y trabajen juntos, por ejemplo, cuando una empresa, departamento, proyecto o equipo tienen problemas para dar solución y decidir una dirección, los líderes deben estar presentes para organizar y tomar medidas (Purnaman et al., 2022).

a) Motivación: La motivación representa a una herramienta importante que deben tener los seres humanos para asegurar el éxito del desarrollo de sus acciones y que esto sea para el beneficio propio o del ambiente en donde se desenvuelven. La motivación puede considerarse como extrínseca cuando nace del exterior del individuo e intrínseca cuando surge del interior de los individuos (Recuenco et al., 2022).

Según Aguilar (2020) la motivación incluye fomentar el comportamiento de los trabajadores, con el fin de que estos se puedan desempeñar de mejor manera cumpliendo las normas, además, la motivación permite conseguir mayor compromiso, responsabilidad, creatividad, eficiencia y productividad por parte de los empleados.

Desempeño Laboral

Definiciones. El desempeño laboral representa a una serie de comportamientos y acciones evidenciados en los individuos que ocupan algún puesto laboral dentro de una

organización, lo cual se relaciona con sus atribuciones, contenido de su cargo, actividades y tareas a realizar dentro del área de labores (Zaragoza et al., 2023).

El desempeño laboral depende de un conjunto de variables, donde destacan los atributos normativos que las organizaciones establecen para el desempeño de los roles, las características personales de los trabajadores, la naturaleza del trabajo, como también la comprensión que los trabajadores tienen de los objetivos organizaciones y su fase de desarrollo (Sandall et al., 2022).

Según Luna-Pereira et al. (2022) las dimensiones que más se asocian con el desempeño laboral independientemente del tipo de organización son el involucramiento laboral, la motivación, la comunicación y la participación en el proceso de toma de decisiones, esto no indica que otras variables no interfieran, como el caso de las recompensas y remuneración, que también tienen presentan un grado medio de asociación.

Dimensiones del Desempeño Laboral. En esta investigación se consideran tres dimensiones que fueron mencionadas por: Vasquez (2023): eficiencia, eficacia y productividad. Estos se definen a continuación:

Eficiencia Laboral. La eficiencia representa a la virtud de producir, fuerza, acción y la capacidad de la administración de una organización para generar al máximo con la menor cantidad de tiempo, energía y recursos, es decir, es el uso óptimo de los recursos disponibles con la finalidad de obtener los resultados esperados (Carranza & Cedeño, 2023).

Lozano (2023) menciona que la eficiencia laboral tiene como objetivo mejorar el desempeño y la productividad organizacional al emplear de forma óptima los recursos materiales, financieros y humanos que existen en una determinada organización

Eficacia Laboral. La eficacia es la capacidad de cumplir los efectos esperados o deseados, enfocándose en realizar lo correcto en el momento oportuno y una forma adecuada. Es

un concepto que tiene que ver con “qué” se hace y no hace tanta referencia al “cómo se hace”, en resumen, la eficacia es realizar lo pertinente con el fin de lograr los objetivos establecidos (Mira, 2024).

Productividad Laboral. La productividad laboral corresponde a una medición de la eficiencia y rendimiento del trabajo y esta influenciado por un conjunto de variables que determinan que será mayor, mientras haya mayor proporción de capital por trabajador, mayor capacitaciones y nivel de educación, mayo bienestar y mejor salud (Cabrera, 2023).

La productividad representa a una situación inicial para alcanzar un crecimiento económico y acceder a condiciones de vida adecuadas: es pertinente comenzar siendo eficaces y eficientes, representando esto la mezzcla óptima de los recursos, ya que eficacia más eficiencia conlleva a la productividad (Franco-López et al., 2021).

Bases Teóricas

Teoría del Clima Organizacional

La teoría sobre clima organizacional planteada por Renis Likert sustenta que el comportamiento de todos los empleados está íntimamente asociado al entorno organizacional y a la conducta administrativa en evaluación, lo que asegura que conocer el clima organizacional permitirá estimar tal relación (Vela, 2023).

Asimismo, Likert da a conocer que existen tres variables que se centran en la definición de organización a partir de características propias, estos inciden de forma directa en las percepciones de cada empleado. Las variables son: a) causales, conocidas también como independientes, que se orientan a expresar los propósitos de las organizaciones, su proceso de evolución y resultados; b) intermedias, se orientan a evaluar el estado intrínseco de las organizaciones; y, c) finales, se obtiene a partir de las variables intermedias y causales, buscan instaurar los resultados (Rodríguez, 2016).

Según al modelo de Likert (1968) existen los siguientes tipos de clima organizacional:

a). Clima autoritario

Sistema explotador (I): La jefatura o dirección de la organización no genera seguridad y confianza en sus trabajadores, se percibe temor, el nexos entre los empleados y superiores es fundamentalmente nula y son las cabezas quienes exclusivamente toman las decisiones (Cercado y Gonzales, 2017).

Sistema paternalista (II): Se evidencia confianza entre los trabajadores y superiores, se hace uso de castigos y recompensas como herramientas de motivación. Las autoridades institucionales, interactúan con las necesidades sociales de los trabajadores, no obstante, se evidencia un ambiente organizado y estable (Cercado y Gonzales, 2017).

b. Clima participativo

Así mismo Chiavenato (2011) menciona los siguientes:

Sistema participativo consultivo (III): Hay alta confianza entre los trabajadores y superiores.

Facilita la satisfacción de necesidades de autoestima y prestigio y, empleando castigos y recompensa de forma ocasional. Promueve la participación de los empleados en el proceso de toma de decisiones específicas. La comunicación se caracteriza por ser descendente y el control es delegados desde arriba hacia abajo.

Sistema participativo en grupos (IV): Existe plena confianza y seguridad de la dirección hacia los trabajadores. La motivación de los subordinados se debe a sus participaciones, implicaciones, por la instauración de metas de rendimiento. En toda la organización se encuentra diseminada la toma de decisiones. Existe comunicación descendente-ascendente y lateral

Teoría del Desempeño Laboral

Según Chiavenato (2000), el desempeño laboral es el conjunto de comportamientos o acciones que se observan en los trabajadores que son importantes en el cumplimiento de las metas y objetivos establecidos por la organización. En resumen, el autor citado confiere que un adecuado desempeño laboral representa a una de las más importantes fortalezas que tiene una organización. Refiere que el desempeño individual hace referencia al comportamiento del evaluado orientado a cumplir los objetivos de forma efectiva. El componente fundamental del sistema radica en esta perspectiva, de esta forma el desempeño se establece como la estrategia individual para lograr los objetivos planteados. Por otro lado, menciona que hay cinco factores que tienen la capacidad de alterar el desempeño laboral dentro de un puesto en una organización, la percepción y el valor de las recompensas, habilidades y capacidades personales, y la percepción del rol de desarrollará.

La evaluación del desempeño de los trabajadores representa a una herramienta para supervisar a los empleados, cuyo fin se centra en identificar el desarrollo profesional e individual, el aprovechamiento y la mejora permanente. Usualmente, se cree que las evaluaciones del desempeño se realizan para decidir si se aumentan los salarios o no, o a quiénes hay que despedir (Alles, 2015).

Mientras que, Barreto (2022) destaca a la comunicación como una sección relevante para estimar el desempeño, refiriendo que las funciones de la comunicación en una organización se asocia al desempeño de los empleados, por tal motivo, el personal encargado de los diversos departamentos operativos dentro de la organización requiere mantener una u otra forma de control sobre sus integrantes, para un desempeño eficaz, se requiere estimularlos o proporcionar medios de expresión emocional y tomar decisiones. Las comunicaciones controlan el comportamiento de los integrantes, bien sea de forma informal o formal y promueven las motivaciones al dejar en claro a los empleados lo que debe hacerse, lo bien que se está realizando, y lo que se puede desarrollar a fin de un mejor desempeño, siempre y cuando está por debajo del promedio normal. En otras palabras, la comunicación proporciona un escape para expresiones emocionales

Definición de Términos

Centro Quirúrgico

Se conoce como centro quirúrgico, al grupo de ambientes o dependencias que consignan una cierta cantidad de quirófanos y diversas áreas anexas, completamente integrados física y funcionalmente (Amado, 2010).

Enfermera (o) circulante

Profesional fundamental para desarrollar la cirugía, supervisa la normal conservación de la asepsia quirúrgica. Se encarga de atender a los pacientes desde que ingresan, desarrolla la asepsia quirúrgica de los pacientes, examina los expedientes clínicos, participa como enlace entre los integrantes que forman parte del equipo quirúrgico y controla de forma exacta el material textil empleado (Toxqui et al., 2014).

Enfermera (o) Instrumentista

Profesional que es responsable de entregar y colocar al ayudante y cirujano, el instrumental y material estéril. Ordena y dispone del equipo, instrumental y materiales necesarios para el desarrollo normal de la cirugía (Toxqui et al., 2014).

Equipo Quirúrgico

Los equipos quirúrgicos se subdividen de acuerdo a las funciones de sus miembros como: equipos estériles (cirujano, ayudantes del cirujano y técnica o enfermera instrumentista) y no estériles (anestesiólogo, enfermera circulante y otros) (Amado, 2010).

Metodología

Descripción del Lugar de Ejecución

El estudio se realizará en el departamento de centro quirúrgico y anestesiología del hospital II-2 MINSA de Yurimaguas, donde brinda los siguientes servicios como: hospitalización cirugía, medicina y sub especialidades, pediatría, ginecología, emergencias, UCIN, UVI, centro quirúrgico y anestesiología, cuenta con especialistas como: ginecólogos, radiólogos, cirugía general y laparoscópico, cardiólogo, patólogo, traumatólogos, anesthesiólogos, y entre otros especialistas, adquiriendo equipos de alta gama y un nuevo presupuesto para poder contar con más y mejores servicios especializados para la atención de toda la población.

Población y Muestra

Población

Este trabajo consistirá en recopilar información sobre todos de los trabajadores de centro quirúrgico y anestesiología del hospital Santa Gema Yurimaguas; la fuente de datos que se utilizara es una medida (tipo encuesta). 70 trabajadores participaran activamente en el desarrollo de este trabajo en la institución donde representa una población censal.

Muestra

La muestra de estudio estará conformada por 70 trabajadores del centro quirúrgico del hospital Santa Gema, conociéndose a esta como una población muestral. El muestreo es el procedimiento que utiliza el investigador para determinar la muestra de estudio, es una muestra no probabilística, por conveniencia (Hernández, 2011).

Criterios de Inclusión.

- ✓ Personal de salud (enfermeros, técnicos, médicos, anesthesiólogos, etc) que labora de manera permanente en el centro quirúrgico del hospital Yurimaguas.

- ✓ Que tenga una antigüedad mínima de 6 meses trabajando en dicha unidad.
- ✓ Que se encuentre laborando activamente durante el periodo de recolección de datos.
- ✓ Que acepte participar voluntariamente en el estudio y firme el consentimiento informado.

Criterios de Exclusión.

- ✓ Personal que está, o fuera de licencia o vacaciones.
- ✓ Personal que no complete adecuadamente el instrumento de recolección de datos.
- ✓ personas que no otorguen su consentimiento para participar en la investigación.
- ✓ Internos de enfermería, medicina, obstetricia que están rotando en el servicio.

Tipo y Diseño de Investigación

El enfoque de la investigación es cuantitativo según Hernández (2011) tiene características medibles y expresables a través de valores numéricos referentes a la unidad de medición. El estudio corresponde a un diseño no experimental, según Sánchez et al. (2018) estos diseños de estudio son aquellos donde no se aplica el método experimental y no requiere la manipulación de la variable independiente. Asimismo, la investigación se considera correlacional, debido a que se pretende relacionar la variable clima organizacional con el desempeño laboral, de acuerdo a Barreto (2022) este nivel de investigación tiene como objetivo conocer el grado de asociación, influencia o relación que existe entre 2 o más variables, conceptos o categorías, dentro de un determinado contexto o muestra en particular. Finalmente, la investigación es de corte transversal, debido a que los datos serán tomados en una única ocasión. Según Cvetković et al. (2021) “El elemento clave que define a un estudio transversal es la evaluación de un momento específico y determinado de tiempo, en contraposición a los estudios longitudinales que involucran el seguimiento en el tiempo” (p. 180).

Formulación de Hipótesis

Hipótesis General

Hi: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de centro quirúrgico de un hospital de Yurimaguas.

H0: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de centro quirúrgico de un hospital de Yurimaguas.

Identificación de Variables

Variable relacional 1: Clima organizacional.

Variable relacional 2: Desempeño laboral.

Operacionalización de Variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas de medición
Variable 1: Clima organizacional	Es la percepción que tienen los trabajadores sobre el ambiente organizacional (Duan et al., 2014).	Características del área de trabajo medidas a través de un cuestionario que considera la comunicación, liderazgo y productividad laboral. La evaluación general será de la siguiente manera: Adecuado (45-60), Regular (29-44), Inapropiado (12-28).	X1: Comunicación	Relación interpersonal. Canales de Comunicación. Comunicación efectiva. Conflicto.	Escala ordinal tipo Likert: - Siempre (5) - Casi siempre (4) - Algunas veces (3) - Casi nunca (2) - Nunca (1)
			X2: Liderazgo	Toma de decisiones. Innovación. Identidad. Confianza y respeto.	
			X3: Motivación	Recompensa. Remuneración salarial. Condiciones laborales. Oportunidades de crecimiento.	
Variable 2: Desempeño laboral	Conjunto de comportamientos y acciones evidenciados en los individuos que ocupan algún puesto laboral dentro de una	Capacidad del personal del centro quirúrgico medido a través de un cuestionario que considera la	Y1: Eficiencia laboral	- Procedimientos y procesos. - Recursos y herramientas. - Gestión del tiempo.	Escala ordinal tipo Likert: - Siempre (5) - Casi siempre (4) - Algunas veces (3) - Casi nunca (2)

	organización, lo cual se relaciona con sus atribuciones, contenido de su cargo, actividades y tareas a realizar dentro del área de labores (Zaragoza et al., 2023).	eficiencia, eficacia y productividad laboral. La evaluación general será de la siguiente manera: Bueno (45-60), Regular (29-44), Malo (12-28).		- Mejora continua.	- Nunca (1)
			Y2: Eficacia laboral	- Cumplimiento de objetivos y metas. - Cumplimiento de las tareas asignadas. - Calidad del trabajo. - Desempeño.	
			Y3: Productividad laboral	- Nivel de producción personal. - Recursos y herramientas. - Trabajo en equipo. - Colaboración y apoyo.	

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Podemos definir una técnica como un procedimiento sistemático empleado en la recolección y análisis de información con la finalidad de solucionar una problemática o dar respuesta a una pregunta de investigación (Medina et al., 2023).

La investigación empleará como técnica la encuesta. León-Rodríguez et al. (2022), manifiesta que la encuestas es “una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular, en un momento único”.

La técnica de recolección de datos que se utilizará será la encuesta que requerirá de un tiempo prudente entre 15 a 20 minutos para responder y se obtendrá el consentimiento explícito de cada uno de los participantes en el estudio. Asimismo, se proporcionará información sobre los objetivos, finalidad y otros aspectos relevantes del estudio.

Instrumento

Instrumento para Medir la Variable Clima Organizacional. En el caso del Clima organizacional se utilizará un cuestionario de 12 preguntas de autoría de Aguilar (2020). Adaptado por el presente estudio, mostrando las dimensiones como: Comunicación con 4 ítems del 1 al 4, Liderazgo con 4 ítems del 5 al 8 y Motivación con 4 ítems del 9 al 12. En relación con la calificación es de la siguiente manera: se utilizará la escala de medición Likert: “nunca” 1, “casi nunca” 2, “algunas veces” 3, “casi siempre” 4 y “siempre” 5. Para medir el nivel de clima organizacional se considerarán los puntajes: 12 – 28 inapropiado, 29 – 44 regular y 45 – 60 adecuado.

b).- Instrumento para medir el desempeño laboral:

Así mismo el desempeño laboral se utilizará un cuestionario con 12 preguntas de autoría de Vasquez (2023) adaptado por el presente estudio considerando las dimensiones: Eficiencia laboral con 4 ítems del 1 al 4, Eficacia Laboral 4 ítems del 5 al 8, Productividad Laboral 4 ítems del 9 al 12. En relación con la calificación es de la siguiente manera: se utilizará la escala de medición Likert: “nunca” 1, “casi nunca” 2, “algunas veces” 3, “casi siempre” 4 y “siempre” 5, para medir el nivel de desempeño laboral se considerarán los puntajes: 12 – 28 malo, 29 – 44 regular y 45 – 60 bueno.

3.6.3.- Validez y confiabilidad

Para la validación de estos instrumentos de dicho trabajo se hizo a través de 3 expertos quienes consideraron que está elaborado de acuerdo a nuestras variables y objetivos que se quiere realizar, mencionando que los instrumentos son viables. Teniendo como resultado V de Aiken = 0.84 para el clima organizacional y V de Aiken = 0.88 para el desempeño laboral.

De igual forma, para la confiabilidad de los cuestionarios se realizó la prueba piloto de 30 trabajadores utilizando el estadístico Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0,922 para la variable clima organizacional y 0,957 para la variable desempeño laboral.

3.6.4.- Proceso de recolección de datos

El presente trabajo se desarrollará en el centro quirúrgico de un hospital de Yurimaguas, se solicitará la autorización al director de dicho nosocomio, después de tener la autorización o carta de aceptación por parte del hospital. Posteriormente, se coordinará con la licenciada encargada de la jefatura del centro quirúrgico mediante la técnica de la entrevista, esto permitirá hacer de conocimiento sobre los objetivos del estudio y al mismo tiempo seleccionar el personal del área que formará parte de la muestra, a quienes se les brindará un formulario de consentimiento informado para ser firmado. Por último, se hará entrega de los

cuestionarios para ser respondidos, se les explicará y los investigadores permanecerán cerca de los participantes para brindar respuesta a cualquier duda o consulta.

3.6.5.- Procesamiento y análisis de datos

Se utilizarán pruebas estadísticas descriptivas con el fin de medir el nivel del clima organizacional y desempeño laboral. Para encontrar la relación entre las variables se utilizará la estadística inferencial (correlación de Pearson o Rho de Spearman), previo análisis del supuesto de normalidad. Para el desarrollo de la estadística se utilizará el programa Microsoft Excel e IBM SPSS Statistics 27.

3.7.- Consideraciones éticas

Con la finalidad de cumplir con el principio del “respeto a la dignidad”, se brindará a cada uno de los participantes información adecuada para su participación de forma voluntaria, asegurando de esta forma la privacidad en el manejo de los datos a recopilar. Además, se considerarán los siguientes principios éticos (Silva y Sangama, 2024):

Principio de no maleficencia: La investigación no causara efectos negativos a la integridad biopsicosocial de cada participante.

Principio de justicia: Se realizará la explicación del estudio de forma detallada a los participantes sin discriminaciones.

Principio de autonomía: Antes de aplicar los cuestionarios se consultará a cada integrante del centro quirúrgico la posibilidad de participar en el estudio.

Estos principios éticos favorecerán a que se desarrolle el estudio de forma respetuosa y ética con todos los participantes.

Administración del proyecto de investigación

Cronograma de ejecución

Descripción de actividades	Meses			
	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo
Fase de planificación				
Presentación del proyecto al hospital				
Autorización del comité de ética				
Refinamiento del proyecto				
Fase de ejecución				
Recolección de datos				
Análisis de datos				
Fase de documentación y presentación				
Redacción de informe final				
Preparación de la presentación				
Fase de revisión y entrega				
Revisión final				
Entrega del informe para dictaminación				
Refinamiento del informe				

Presupuesto

Descripción	Cantidad	Valor unit. S/	Valor total S/
Papelería en general, útiles y materiales de oficina			144,0
USB 32 GB	1 unid.	50,0	50,0
Lapiceros	1 caja	18,0	18,0
Lápices	1 caja	10,0	10,0
Tablero acrílico	2 unid.	15,0	30,0
Papel A4	2 mill.	28,0	56,0
Pasaje y gastos de transporte			200,0
Movilidad para visitas al área de estudio	2 meses	100,0	200,0
Servicio de alimentación de consumo humano			400,0
Almuerzos	2 meses	200,0	400,0
Servicios de impresión, encuadernación y empastado			1020,0
Impresión de informe preliminar	3 unid.	60,0	180,0
Impresión de informe final	3 unid.	60,0	180,0
Empastado de informe	4 unid.	120,0	480,0
Fotocopias	6 unid.	30,0	180,0
Adquisición de laptop			2500,0
Laptop	1 unid.	2 500,0	2500,0
Servicios de telefonía e internet			320,0
Telefonía móvil e internet	4 meses	80,0	320,0
Servicio de análisis estadístico			800,0
Análisis estadístico	Gral.	800,0	800,0
Subtotal			5384,0
Imprevistos (10% del subtotal)			538,4
Presupuesto total			5922,4

Referencias bibliográficas

- Aguilar, G. L. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal asistencial, centro de salud Palmira, Huaraz, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo]. <https://repositorio.unasam.edu.pe/item/1fa77ea8-1e46-4feb-bcdb-0bdd67f4f5fe>
- Alles, M. A. (2015). *Desempeño por competencias: evaluación de 360°* (2nd ed.). Granica.
- Amado, Z. (2010). *Atención de enfermería en los centros quirúrgicos*. http://www.eue.unt.edu.ar/images/stories/2015/pdf/enfermeria/quirurgica/Enfermeria_Quirurgica_Modulo_04.pdf
- Bajpai, A. B. (2022). Leadership. *International Journal of Advanced Research in Science, Communication and Technology*, 2(1), 21–28. <https://doi.org/10.48175/IJAR SCT-3035>
- Barreto, D. (2022). *Compromiso organizacional y desempeño laboral de la unidad de cuidados intensivos de un hospital Nivel III-1 de Minsa, Lima 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94710>
- Brasales, P. A. (2021). *El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de las Unidades Educativas del Milenio pertenecientes al Distrito 06D05 Guano- Penipe Educación* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/items/893faae0-8c47-4847-a5e6-3822336ec279>
- Cabrera, F. (2023). *Productividad laboral y jornadas de trabajo. Factores que inciden y estadísticas en países de la OCDE*. https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/34461/1/Informe_BCN_2023_Productividad_y_jornada_laboral_Factores_y_estadisticas_FINAL.pdf
- Calua, M. R., Delgado, Y. L., & López, O. (2021). Comunicación asertiva en el contexto educativo: Revisión sistemática. *Boletín Redipe*, 10(4), 315–334. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7917878>
- Carranza, D. F., & Cedeño, W. J. (2023). *Evaluación de la eficiencia en el desempeño laboral de los servidores públicos administrativos del distrito de educación 13D12 Tosagua-Rocafuerte*,

periodo 2021-222 [Proyecto de investigación, Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López].

https://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/2209/1/TIC_AP89D.pdf

Catire, C. A., & De La Cruz, M. D. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores del area de servicios generales del hospital San Juan Bautista Huaral, 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/5331>

Cercado, K., & Gonzales, K. P. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto 2016* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión]. <https://repositorio.upeu.edu.pe/items/7987eedd-7900-49a2-a90b-1a409832ca9e>

Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones* (8a ed.). McGraw-Hil.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. Colombia: Mc Graw Hill.

Chiavone, F. B. T., Filgueira, C. C., De Lima, L., Candido, P. T., Dos Santos, M., & Pereira, V. E. (2021). Clima Organizacional en una Unidad de Terapia Intensiva: percepções da equipe de enfermagem. *Enfermería Global*, 20(2), 390–425. <https://doi.org/10.6018/eglobal.427861>

Cvetković, A., Maguiña, J. L., Soto, A., Lama-Valdivia, J., & Correa, L. E. (2021). Cross-sectional studies. *Revista de La Facultad de Medicina Humana*, 21(1), 179–185.
<https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i1.3069>

Davila, S. M. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral en un centro de atención y formación en salud integral de Babahoyo, Ecuador, 2023* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/121854>

Duan, J., Wang, J., & Zhu, Y. (2014). Organizational climate: A review of conceptualization, theory and prospects. *Advances in Psychological Science*, 22(12), 1964.
<https://doi.org/10.3724/SP.J.1042.2014.01964>

- Florindez, E. (2020). *Condiciones laborales y desempeño de los colaboradores de la UE 405 – Hospital Santa Gema. Yurimaguas provincia de Alto Amazonas, Región Loreto 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Alas Peruanas]. https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/10378/Tesis_CondicionesLaborales_yDesempe%C3%B1o_colaboradores_HospitalSanta%20Gema_Yurimaguas_Loreto.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Franco-López, J. A., Uribe-Gómez, J. A., & Agudelo-Vallejo, S. (2021). Factores clave en la evaluación de la productividad: estudio de caso. *Revista CEA*, 7(15), e1800. <https://doi.org/10.22430/24223182.1800>
- Granja, A. C. (2021). *El clima organizacional y el desempeño de los trabajadores del Hospital Tipo B de la Parroquia Huambaló* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/items/e5fdf610-b034-4c7b-b060-719de25e9473>
- Guerra, B. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería del hospital sub regional, Andahuaylas 2021* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83081>
- Guevara, B. S. (2023). Organizational climate and its impact on work performance within the management units of institutions providing health services. *Revista de Climatología*, 23, 4134–4141. <https://doi.org/10.59427/rcli/2023/v23cs.4134-4141>
- Hernández, R. A. (2011). *El proceso de investigación científica*. Universitaria.
- Janiukštis, A., Kovaitė, K., Butvilas, T., & Šūmakaris, P. (2024). Impact of organisational climate on employee well-being and healthy relationships at work: A case of social service centres. *Administrative Sciences*, 14(10), 237. <https://doi.org/10.3390/admsci14100237>
- León, N. Y. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal asistencial del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Hipólito Unanue* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Ica]. <https://repositorio.autonomaica.edu.pe/handle/20.500.14441/2187>

- León-Rodríguez, I. C., Lituma-Zhunio, N. N., & Veintimilla-Luna, G. E. (2022). Estudio situacional de la actividad ganadera en la parroquia Ayapamba, Cantón Atahualpa. *Sociedad & Tecnología*, 5(S2), 443–457. <https://doi.org/10.51247/st.v5iS2.311>
- López, A. A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral: Propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil* [Tesis de maestría, Universidad Politécnica Salesiana]. <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19811>
- Lozano, A. Q. (2023). Trabajo en equipo y eficiencia laboral en la empresa vidriera de la Rosa en San Juan de Miraflores. *Horizonte Empresarial*, 10(2), 17–30. <https://doi.org/10.26495/rce.v10i2.2661>
- Luna-Pereira, H. O., Caicedo-Rolón, A. J., & Palacios-Alvarado, W. (2022). Impact of the organizational climate on company productivity. *Journal of Language and Linguistic Studies*, 18(4), 599–612. <https://www.jlls.org/index.php/jlls/article/view/5004>
- Machacuay, N. D. R., & Peña, Y. R. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital de Apoyo Junín - 2018* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Centro del Perú]. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/6715>
- Medina, D. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal que labora en un establecimiento de Salud de Loreto* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/102941>
- Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C., & Castillo, R. (2023). *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>
- Mira, J. (2024). *Diferencias entre eficiencia, eficacia y efectividad*. Gestión Almacén. <https://blog.toyota-forklifts.es/eficiencia-eficacia-efectividad-en-almacen>
- Ousman, Y. A., & Hailu, B. W. (2023). Job Performance and Associated Factors Among Health Workers Working in Public Hospitals of West Hararghe Zone, Oromia Region, Eastern Ethiopia. *International Journal of Science, Technology and Society*, 11(6), 245–254. <https://doi.org/10.11648/j.ijsts.20231106.16>

- Pacheco, P. (2021). *El clima organizacional y desempeño laboral en la fundación bienestar naval, Lima* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/8967>
- Panduro, M. (2024). *Clima organizacional y el desempeño laboral en el personal administrativo en un Hospital, Loreto, 2024* [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/150427>
- Pérez, M. E., Sayas, B. S., & Suárez, K. (2020). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en el Hospital Universitario de Sincelejo, Colombia. In *Diálogo de saberes desde Ciencias Económicas, Administrativas y Contables. Vol. 4* (pp. 10–40). Editorial CECAR. <https://doi.org/10.21892/9789585547933.1>
- Pino, E., Perdomo, D. Y., & Almario, Y. Y. (2022). *Clima organizacional y percepción de calidad de los servicios de salud en la ESE David Molina Muñoz* [Trabajo de grado para especialización, Universidad Católica de Manizales]. https://repositorio.ucm.edu.co/bitstream/10839/4066/1/EidaliPinoMu%C3%B1oz_2022_EAS.pdf
- Pino-Loza, E. D., Granja-Pino, A. C., & Niño-Arguelles, Y. L. (2021). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo. *Dom. Cien.*, 7(4), 23–38.
- Prastiawan, A., Gunawan, I., Putra, A. P., Dewantoro, D. A., Cholifah, P. S., Nuraini, N. L. S., Rini, T. A., Pradipta, R. F., Raharjo, K. M., Prestiadi, D., & Surahman, E. (2020). Organizational climate in school organizations: A literature review. *Proceedings of the 1 St International Conference on Information Technology and Education (ICITE 2020)*. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201214.327>
- Purnaman, S., Yusuf, F. A., & Nuryanto, U. W. (2022). The effect of leadership skills and training on employee performance by mediation of innovation capacity in glass manufacturing companies. *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship (IJE3)*, 2(3), 632–643. <https://doi.org/10.53067/ije3.v2i3.104>

- Quiñones, R. E. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral de los profesionales de salud de los centros especializados de salud mental comunitario Lambayeque* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://core.ac.uk/download/520214222.pdf>
- Quintana, D., & Tarqui, C. (2019). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Archivos de Medicina (Manizales)*, 20(1), 123–132. <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
- Recuenco, A. D., Reyes, W. A., & Olano, S. M. (2022). Motivación: Elemento necesario para el desarrollo psico-productivo. *Journal of Neuroscience and Public Health*, 2(2), 215–224. <https://doi.org/10.46363/jnph.v2i2.2>
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación En Valores. Universidad de Carabobo*, 1(25), 3–18. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>
- Rosero, D. G. (2023). *Clima organizacional en el desempeño laboral del personal de salud del área de emergencia del Hospital Vicente Corral Moscoso –Cuenca 2022* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/11568>
- Salazar, D. J., & Trigos, L. C. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral en la gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, distrito de Yurimaguas, 2023* [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/137171>
- Sanchez, G. K. (2024). *Clima organizacional y desempeño laboral en profesionales asistenciales de un establecimiento de salud de La Esperanza 2023* [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/137221>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sandall, H., Silva, L. M. C. e, & Queiroga, F. (2022). A comprehensive approach to job performance in the service sector: A systematic literature review. *BAR - Brazilian Administration Review*, 19(2). <https://doi.org/10.1590/1807-7692bar2022210046>

- Silva, D. N., & Sangama, G. (2024). *Cuidado humanizado del enfermero y la satisfacción del paciente en la Unidad de Recuperación Posanestésica en el Centro de Salud Saposoa, San Martín, 2024* [Trabajo Académico para obtener el título de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería, Universidad Peruana Unión]. <https://repositorio.upeu.edu.pe/items/82587ddd-0c07-46f6-b8c2-4943d9f0b0cd>
- Solis, G. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Regional del Cusco, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79688>
- Sumba-Bustamante, R. Y., Moreno-Gonzabay, P. L., & Villafuerte-Peñañiel, N. A. (2022). Clima organizacional como factor del desempeño laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dominio de Las Ciencias*, 8(1), 234–261. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383360>
- Toxqui, J. G., Sánchez, A. G., Velasco, C., & Monroy, M. de los Á. (2014). *Manual de procedimientos de enfermería quirúrgica*. <http://ri.uaemex.mx/oca/view/20.500.11799/33605/1/secme-22606.pdf>
- Vasquez, M. B. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud, Chimbote, 2023* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/130924>
- Vela, S. (2023). *Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores del Hospital II EsSalud Tarapoto, 2023* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Martín]. <https://tesis.unsm.edu.pe/bitstream/11458/5651/1/MAEST.CIENC.%20SALUD%20-%20Sheyla%20Twiggy%20Vela%20Ram%c3%adrez.pdf>
- Zaragoza, W. A., Pineda, J. A., Salazar, L. A., & Silva, G. I. (2023). Desempeño laboral: Revisión literaria. *COMMERCIMUM PLUS*, 5(1), 1–12. <https://doi.org/10.53897/cp.v5i1.638>

Apéndices

Apéndice A: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO

Estimado Señor (a) La presente encuesta es parte de una investigación que tiene por objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal que labora en centro quirúrgico de un hospital de Yurimaguas 2024. La encuesta es totalmente confidencial y anónimo; por lo cual le agradeceremos ser los más sincero posible.

Lea atentamente y marque con una X en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente al Clima organizacional, tener en cuenta que se tiene una sola opción para llenar por cada uno de los enunciados.

I. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

a.-Edad: b.-Sexo: F () M ()

VARIABLE: A. CLIMA ORGANIZACIONAL

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre		Siempre				
1	2	3	4		5				
N°	COMUNICACIÓN				1	2	3	4	5
1	La relación interpersonal entre los miembros del equipo quirúrgico es efectiva.								
2	Se utilizan canales de comunicación adecuados en el centro quirúrgico para transmitir información importante.								
3	La comunicación entre los miembros del equipo quirúrgico es efectiva.								
4	En situaciones de conflicto existe apoyo de los miembros del centro quirúrgico.								
	LIDERAZGO				1	2	3	4	5
5	Las decisiones que se toman en el centro quirúrgico son efectivas y consultada por todos.								
6	La organización fomenta cultura de creatividad e innovación en el centro quirúrgico								
7	La organización del centro quirúrgico promueve la identificad de forma constante y visible.								
8	Se promueve un ambiente de confianza y respeto por parte de los líderes en el centro quirúrgico.								

	MOTIVACIÓN	1	2	3	4	5
9	El sistema de recompensas es equitativo y justo en el centro quirúrgico.					
10	La remuneración salarial que recibes refleja el desempeño y trabajo que realizas en el centro quirúrgico.					
11	Las condiciones laborales en el centro quirúrgico le permiten desenvolverse de forma adecuada.					
12	La organización del centro quirúrgico promueve oportunidades de crecimiento profesional.					

CUESTIONARIO

Lea atentamente y marque con una X en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente al Desempeño Laboral, tener en cuenta que se tiene una sola opción para llenar por cada uno de los enunciados.

II. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

a.-Edad: b.-Sexo: F () M ()

VARIABLE: B. DESEMPEÑO LABORAL

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre			Siempre	
1	2	3	4			5	
EFICIENCIA			1	2	3	4	5
1	Los procedimientos y procesos en el centro quirúrgico son claros y están bien definidos para desarrollar labores de forma eficiente.						
2	Los recursos y herramientas permiten realizar un trabajo eficiente en el centro quirúrgico.						
3	El tiempo dedicado al desarrollo de las actividades de trabajo promueve la eficiencia laboral.						
4	Se desarrollan procesos de mejora continua en el centro quirúrgico, con el fin de mejorar la eficiencia laboral.						
EFICACIA			1	2	3	4	5
5	Se alcanzan los objetivos y metas establecidos en el centro quirúrgico						
6	Se logra cumplir con las tareas asignadas dentro del centro quirúrgico.						
7	Las labores desarrolladas en el centro quirúrgico son de calidad.						
8	El desempeño desarrollado en el centro quirúrgico contribuye a la eficacia laboral.						
PRODUCTIVIDAD			1	2	3	4	5
9	Se logra un alto nivel de productividad en el centro quirúrgico.						
10	Los recursos y herramientas permiten mejorar la productividad en el centro quirúrgico.						
11	El trabajo en equipo permite mejorar la productividad en el centro quirúrgico.						
12	Acciones de colaboración y apoyo entre compañeros y alta dirección aumentan la productividad en el centro quirúrgico.						

Apéndice B: Validez de los instrumentos

Análisis de Validez de Contenido Clima Organizacional

V Aitken Compromiso Organizacional					
Item	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Suma	V parcial
1	4	3	3	10	0.83
2	3	5	3	11	0.92
3	5	3	1	9	0.75
4	4	3	4	11	0.92
5	4	3	2	9	0.75
6	5	1	3	9	0.75
7	5	4	1	10	0.83
8	4	3	4	11	0.92
9	5	2	4	11	0.92
10	3	3	4	10	0.83
11	4	4	3	11	0.92
12	2	4	4	10	0.83
V Total					0.85

V de Aiken = 0.84

Validez de contenido muy alto

Análisis de Validez de Contenido Desempeño Laboral

V Aitken Desempeño Laboral					
Item	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Suma	V parcial
1	4	4	3	11	0.92
2	4	3	3	10	0.83
3	5	3	1	9	0.75
4	5	2	4	11	0.92
5	4	3	3	10	0.83
6	5	3	3	11	0.92
7	4	4	2	10	0.83
8	3	3	5	11	0.92
9	5	2	4	11	0.92
10	3	3	4	10	0.83
11	4	3	3	10	0.83
12	2	4	4	10	0.83
V Total					0.86

V de Aiken = 0.88

Validez de contenido muy alto

Apéndice C: Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Para medir la confiabilidad de los cuestionarios se aplicó el Alfa de Cronbach con el programa IBM SPSS Statistics. A continuación, se presentan los resultados:

Base de datos de la variable “clima organizacional”

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	4	4	3	2	2	3	2	2	2	2
3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
5	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
6	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2
7	1	2	4	3	3	3	1	2	1	1	1	1
8	2	2	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3
9	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
10	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2
11	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
12	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
13	2	2	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4
14	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
17	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
21	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
22	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3
23	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
24	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2
25	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
26	1	2	3	1	2	1	1	2	1	1	1	2
27	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1
28	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
29	2	2	3	3	4	2	2	2	3	2	2	2
30	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2

Estadístico de Alfa de Cronbach para la variable “clima organizacional”

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,922	12

Base de datos de la variable “desempeño laboral”

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2
2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2
3	1	1	2	1	3	3	2	3	3	2	3	2
4	1	1	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2
5	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
6	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
7	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3
8	2	3	2	3	4	4	4	5	4	4	5	4
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
11	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3
12	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2
13	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3
14	2	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3
15	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
16	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2
17	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3
18	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
19	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	3
20	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
22	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4
23	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3
24	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2
25	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4
26	2	2	2	3	3	4	3	2	3	2	4	2
27	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3
28	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2
29	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

Estadístico de Alfa de Cronbach para la variable “desempeño laboral”

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,957	12

Apéndice D: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Roni Sangama Mori; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con el clima organizacional y desempeño laboral en el personal de centro quirúrgico en el hospital Yurimaguas 2024.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

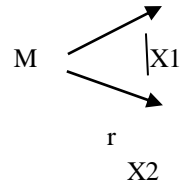
Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

FIRMA:

Fecha:

Apéndice E: Matriz de consistencia

<p><u>Título</u> Clima organizacional y el desempeño laboral del personal de centro quirúrgico de un hospital de Yurimaguas 2024.</p>	<p><u>Formulación del problema</u> ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de centro quirúrgico de un hospital de Yurimaguas 2024?</p> <p><u>Problemas específicos</u> - ¿Cuál es la percepción del personal del centro quirúrgico sobre el clima organizacional en el hospital de Yurimaguas 2024? - ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral del personal de centro quirúrgico en el hospital de Yurimaguas 2024? - ¿Cuál es la relación entre los diferentes componentes del clima organizacional (como comunicación, liderazgo y</p>	<p><u>Objetivo general</u> Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de centro quirúrgico en el hospital de Yurimaguas 2024.</p> <p><u>Objetivos específicos</u> -Analizar las percepciones del personal del centro quirúrgico sobre el clima organizacional en el hospital de Yurimaguas 2024. -Identificar el nivel de desempeño laboral del personal de centro quirúrgico en el hospital de Yurimaguas en el 2024. -Identificar el clima organizacional según sus componentes: comunicación, liderazgo y motivación con el desempeño laboral del personal de centro quirúrgico en el hospital de Yurimaguas 2024.</p>	<p><u>Hipótesis general</u> - H_i: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de centro quirúrgico de un hospital de Yurimaguas 2024.</p> <p><u>Variables, dimensión e indicadores</u></p> <p>V 1.: Clima organizacional D.1.: Comunicación Indicador 1: Relación interpersonal, Indicador 2: Canales de comunicación, Indicador 3: Comunicación efectiva, Indicador 4: Conflicto.</p> <p>D.2.: Liderazgo Indicador 1: Toma de decisiones, Indicador 2: Innovación, Indicador 3: Identidad, Indicador 4: Confianza y respeto.</p> <p>D.3.: Motivación Indicador 1: Recompensa, Indicador 2: Remuneración salarial, Indicador 3: Condiciones laborales, Indicador 4: Oportunidades de crecimiento.</p>	<p><u>Tipo de investigación</u> Básica.</p> <p><u>Nivel de investigación</u> Correlacional.</p> <p><u>Enfoque de investigación</u> Cuantitativo.</p> <p><u>Diseño de investigación</u> No experimental, diseño simple correlacional.</p>  <p><u>Población y muestra</u> Población: 70 empleados del centro quirúrgico que es la población universal. Muestra: 70 empleados del centro quirúrgico que es la muestra censal.</p> <p><u>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</u> Se aplicará la técnica de la encuesta con el cuestionario como instrumento.</p> <p><u>Técnicas de procesamiento y análisis de datos</u></p>
--	---	---	--	--

	<p>motivación) con el desempeño laboral del personal de centro quirúrgico en el hospital de Yurimaguas 2024?</p>		<p>V 2.: Desempeño laboral D.1.: Eficiencia laboral Indicador 1: Procedimientos y procesos, Indicador 2: Recursos y herramientas, Indicador 3: Gestión del tiempo, Indicador 4: Mejora continua.</p> <p>D.2.: Eficacia laboral Indicador 1: Cumplimiento de objetivos y metas, Indicador 2: Cumplimiento de las tareas asignadas, Indicador 3: Calidad del trabajo, Indicador 4: Desempeño.</p> <p>D.3.: Productividad laboral Indicador 1: Nivel de producción personal, Indicador 2: Recursos y herramientas, Indicador 3: Trabajo en equipo, Indicador 4: Colaboración y apoyo.</p>	<p>-A. descriptivo se utilizará tablas y estimadores</p> <p>-A. estadístico se aplicará el estadístico de correlación Pearson o Rho de Spearman previo al análisis de la prueba de normalidad.</p> <p>-A. inferencial se verificara las pruebas de hipótesis con un nivel de significancia de $\alpha=0.05$ teniendo en cuenta los objetivos planteados.</p>
--	--	--	---	---

