



Esta obra está bajo una

[Licencia Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

[Atribución - 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Vea una copia de esta licencia en

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>



Obra publicada con autorización del autor



ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA

Tesis

**Clima organizacional y desempeño laboral en
profesionales de enfermería del Hospital II-2
Tarapoto, 2025**

Para optar el Grado Académico de Maestro en Salud Pública con mención en
Planificación y Gestión en Salud

Autor:

Flor De María Ruíz Hernández

<https://orcid.org/0009-0002-1084-6117>

Asesor:

Dra. Luisa Condori

<https://orcid.org/0000-0003-2168-2349>

Tarapoto, Perú

2025



ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA

Tesis


**Clima organizacional y desempeño laboral en
profesionales de enfermería del Hospital II-2
Tarapoto, 2025**

Para optar el Grado Académico de Maestro en Salud Pública con mención en
Planificación y Gestión en Salud


Autor:

Flor De María Ruíz Hernández

Aprobado y sustentado el 24 de noviembre del 2025, ante el honorable
jurado:



Presidente de jurado
Obst. Mg. Marina Victoria
Huamnatumba Palomino



Secretario de jurado
Dra. Yolanda Navarro Barrera



Miembro de jurado
Mtro. Edward Villacorta Panduro



Asesor
Dra. Luisa Condori

Tarapoto, Perú

2025



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Los Miembros del Jurado que suscriben, reunidos para estudiar y escuchar la sustentación y defensa del Trabajo de Tesis, modo presencial, presentado por:

Lic. Enf. Flor De María Ruíz Hernández

Con el asesoramiento del Dra. Lulsa Condori

"Clima organizacional y desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto, 2025". Teniendo en consideración los méritos del referido trabajo, así como los conocimientos demostrados por el sustentante, lo declaramos: Aprobado


Con el calificativo (*)

Muy Buena
Dieciocho (18)


En consecuencia, queda en condición de ser considerado **APTO** por el Consejo Universitario y recibir el Grado Académico de Maestro en Salud Pública con mención en **Planificación y Gestión de Servicios de Salud, promoción 2020-II, sede Tarapoto**, de conformidad con lo estipulado en el Artículo 30° del Reglamento de Tesis de la Escuela de Posgrado de la UNSM.

Tarapoto, 24 de noviembre de 2025.


Obsta. Mg. Marina Victoria Huamantumba Palomino
Presidente


Dra. Yolanda Navarro Barrera
Secretaria


Mtro. Edward Villacorta Panduro
Miembro


Dra. Lulsa Condori
Asesora

(*) De acuerdo con el Artículo 40° del Reglamento General de Ciencia, Tecnología e Innovación (RG - CTI) la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, estas deberán ser calificadas con términos de: BUENO, MUY BUENO, EXCELENTE, también considerar la nota



ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA

Tesis

Clima organizacional y desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto, 2025

Para optar el Grado Académico de Maestro en Salud Pública con mención en
Planificación y Gestión en Salud

Los suscritos declaran que el presente trabajo de tesis, es original en su
contenido y forma.

Flor De María Ruiz Hernández
Ejecutor

Dra. Luisa Condori
Asesor

Tarapoto, Perú

2025

Declaratoria de autenticidad

Flor De María Ruíz Hernández, con DNI N° 41953241, egresada de la Escuela de Posgrado, Maestría en Salud Pública con mención en Planificación y Gestión en Salud, de la Salud, Universidad Nacional de San Martín, autor de la tesis titulada: **Clima organizacional y desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto, 2025.**

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis presentada es de mi autoría.
2. La redacción fue realizada respetando las citas y referencias de las fuentes bibliográficas consultadas.
3. Toda la información que contiene la tesis no ha sido plagiada.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido alterados ni copiados, por tanto, la información de esta investigación debe considerarse como aporte a la realidad investigada.

Por lo antes mencionado, asumo bajo responsabilidad las consecuencias que deriven a mi accionar, sometiéndome a las leyes de nuestro país y normas vigentes de la Universidad Nacional de San Martín.

Tarapoto, 24 de noviembre del 2025.



Flor De María Ruíz Hernández

DNI N° 41953241



Ficha de identificación

<p>Título: Clima organizacional y desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto, 2025</p>	<p>Área de investigación: Ciencias médicas y de la salud Línea de investigación: Ciencias de la salud Sublínea de investigación: Ciencias del Cuidado de la Salud. Grupo de investigación: Promoción y prevención de la salud en diferentes etapas de vida del ser humano (Resolución N°1473-2023-UNSM/CU-R) Tipo de investigación: Básica <input checked="" type="checkbox"/>, Aplicada <input type="checkbox"/>, Desarrollo experimental <input type="checkbox"/></p>
<p>Autora: Flor De María Ruíz Hernández</p>	<p>Facultad de Ciencias de la Salud Escuela de posgrado https://orcid.org/0009-0002-1084-6117</p>
<p>Asesor: Dra. Luisa Condori</p>	<p>Dependencia local de soporte: Facultad de Ciencias de la Salud https://orcid.org/0000-0003-2168-2349</p>

Dedicatoria

A Dios todopoderoso, quien ha sido mi guía en cada paso de este camino. A Él encomiendo mis logros, pues sin su luz, su sabiduría y su infinita misericordia nada de esto hubiera sido posible. En cada momento de incertidumbre me sostuvo con fe y esperanza, mostrándome que con perseverancia y entrega se pueden alcanzar las metas más desafiantes.

A mis amados padres, ejemplo de lucha, constancia y amor incondicional. Sus sacrificios silenciosos y su esfuerzo incansable han sido el cimiento sobre el cual edifico cada logro. Gracias por enseñarme a no rendirme, por alentarme a creer en mis capacidades y por transmitirme valores que me acompañarán siempre.

A mi esposo, compañero fiel en este viaje de la vida, quien con paciencia y comprensión ha estado a mi lado en cada jornada de estudio, alentándome a continuar incluso cuando el cansancio parecía vencerme; y a mis hijos, la razón más hermosa de mi existencia, quienes con su sonrisa me recordaron en los días más duros por qué vale la pena luchar y esforzarse. Su apoyo, amor y confianza fueron mi mayor sostén en este proceso académico, y a ellos les dedico este triunfo con la esperanza de que comprendan que los sueños se alcanzan con esfuerzo, sacrificio y fe.

Flor

Agradecimientos

En primer lugar, a Dios, por haberme concedido el don de la vida, la salud y la fortaleza necesarias para culminar con éxito esta investigación. Su compañía en mis momentos de duda y cansancio me impulsó a seguir adelante con confianza y gratitud.

A mi asesora, la Dra. Luisa Condori, expreso mi más sincero reconocimiento. Su paciencia, dedicación y exigencia académica me guiaron a lo largo de este trabajo, enriqueciendo no solo mi formación investigativa, sino también mi desarrollo personal. Su orientación ha dejado en mí huellas imborrables de disciplina y compromiso con la investigación científica.

Extiendo mi agradecimiento a todos los licenciados en enfermería del Hospital II-2 Tarapoto, quienes con generosidad y disposición participaron en la aplicación de los instrumentos de recolección de datos. Su colaboración fue esencial para hacer realidad este estudio, y su aporte constituye un testimonio de compromiso profesional con la mejora del clima organizacional y el desempeño laboral en beneficio de la salud pública.

Finalmente, a mi familia y amigos que, de una u otra forma, me alentaron con palabras de ánimo y gestos de cariño. Cada uno de ellos fue parte de la motivación que me permitió mantenerme firme en esta etapa académica. Este logro no es solo mío, sino también de quienes confiaron en mí y me acompañaron en este camino.

La autora

Índice general

Ficha de identificación.....	7
Dedicatoria.....	8
Agradecimientos	9
Índice general.....	10
Índice de tablas	12
Índice de figuras.....	13
RESUMEN	14
ABSTRACT	15
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN	16
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.....	19
2.1. Antecedentes de la investigación	19
2.1.1. A nivel internacional	19
2.1.2. A nivel nacional	19
2.1.3. A nivel local	20
2.2. Fundamentos teóricos	20
2.2.1. Clima organizacional	20
2.2.2. Desempeño laboral	26
CAPÍTULO III MATERIALES Y MÉTODOS	31
3.1. Ámbito y condiciones de la investigación.....	31
3.1.1. Contexto de la investigación.....	31
3.1.2. Periodo de ejecución	31
3.1.3. Autorizaciones y permisos.....	31
3.1.4. Control ambiental y protocolos de bioseguridad.....	31
3.1.5. Aplicación de principios éticos internacionales	32
3.2. Sistema de variables	32
3.2.1. Variables principales	32
3.3. Procedimientos de la investigación.....	34

3.3.1. Diseño de la investigación	34
3.3.2. Objetivo específico 1: Identificar el nivel del clima organizacional	36
3.3.3. Objetivo específico 2: Evaluar el nivel del desempeño laboral	37
3.3.4. Objetivo específico 3: Relación de acuerdo con las dimensiones entre el clima organizacional y la eficacia laboral.	37
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	39
4.1. Resultados.....	39
4.1.1. Resultado específico 1	39
4.1.2. Resultado específico 2	39
4.1.3. Resultado específico 3	40
4.1.4. Resultado del objetivo general	41
4.2. Discusión	42
CONCLUSIONES	46
RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	48
ANEXOS	54
Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables	55
Anexo 2: Matriz de consistencia	56
Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos	57

Índice de tablas

Tabla 1 Descripción de variables por objetivo específico	33
Tabla 2 Nivel del clima organizacional en profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto, 2025.....	39
Tabla 3 Nivel del desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto, 2025.....	39

Índice de figuras

Figura 1 Gráfico de dispersión entre el clima organizacional y desempeño laboral 41

RESUMEN

Clima organizacional y desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto, 2025

El clima organizacional constituye un factor determinante en la satisfacción, motivación y rendimiento del personal de salud, influyendo directamente en la calidad de los servicios brindados. En este contexto, el presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto 2025. El estudio fue básico, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, descriptivo correlacional. La población fue 200 licenciados en enfermería y la muestra de 132 participantes. La técnica fue la encuesta y los instrumentos cuestionarios estructurados de clima organizacional, conformado por 50 ítems distribuidos en las dimensiones y otro para evaluar el desempeño laboral, integrado por 15 ítems que abordaron según dimensiones. Ambos instrumentos alcanzaron niveles adecuados de confiabilidad. Los resultados mostraron que el 45,5 % de los participantes percibieron el clima organizacional en nivel medio, seguido de 39,3 % en nivel alto. En cuanto al desempeño laboral, el 53,0 % se ubicó en nivel medio, seguido del 35,6 % en nivel alto. Asimismo, las dimensiones del clima organizacional guardan una relación significativa con el desempeño laboral, la relación más fuerte se presentó entre el estilo de dirección (Rho Spearman = 0,624; Valor p= 0.000), seguida por la estructura organizacional (Rho Spearman = 0,537; Valor p= 0.001) y el comportamiento organizacional (Rho Spearman = 0,482; Valor p= 0.002). En conclusión, existe relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto ($\rho = 0,624$; $p < 0,01$). Por tanto, se acepta la hipótesis de investigación.

Palabras clave: Clima laboral, desempeño profesional, liderazgo, gestión hospitalaria, enfermería.

ABSTRACT

Organizational Climate and Job Performance in Nursing Professionals at Hospital II-2
Tarapoto, 2025

Organizational climate is a determining factor in the satisfaction, motivation, and performance of healthcare personnel, directly influencing the quality of services provided. In this context, the general objective of this study was to determine the relationship between organizational climate and job performance in nursing professionals at Hospital II-2 Tarapoto in 2025. The study was basic, quantitative, and non-experimental, with a descriptive-correlational design. The population consisted of 200 registered nurses, and the sample comprised 132 participants. The data collection technique was a survey, and the instruments used were structured questionnaires on organizational climate, consisting of 50 items distributed across the dimensions, and another to evaluate job performance, consisting of 15 items that addressed the dimensions. Both instruments were validated through expert judgment and achieved adequate levels of reliability. The results showed that 45.5% of the participants perceived the organizational climate as being at a medium level, followed by 39.3% at a high level. Regarding job performance, 53.0% were at a medium level, followed by 35.6% at a high level. Likewise, the dimensions of organizational climate show a significant relationship with job performance. The strongest relationship was found between management style (Spearman's $\rho = 0.624$; p -value = 0.000), followed by organizational structure (Spearman's $\rho = 0.537$; p -value = 0.001) and organizational behavior (Spearman's $\rho = 0.482$; p -value = 0.002). In conclusion, there is a positive and significant relationship between organizational climate and job performance among nursing professionals at Hospital II-2 Tarapoto ($\rho = 0.624$; $p < 0.01$). Therefore, the research hypothesis is accepted.

Keywords: Work climate, professional performance, leadership, hospital management, nursing.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN

En la actualidad el clima organizacional constituye un cimiento para el desarrollo de un hospital, ya que impulsa la eficiencia de sus operaciones, fomenta la colaboración entre los equipos, facilita la resolución de disputas, brinda herramientas de comunicación efectiva y potencia el liderazgo de todos los empleados (1). Pues se ha observado al clima organizacional como el principal efecto en el funcionamiento institucional; pues cuando el clima es positivo, los miembros del equipo tienden a comportarse de manera positiva como aceptable en llevar a cabo las actividades planificadas. Con los cambios provocados por la modernización, el mismo se ha vuelto fundamentalmente dependiente del estado de ánimo de los colaboradores, lo que resalta su importancia para el continuo desarrollo de sus habilidades (2).

A nivel mundial, se reconoce la importancia del entorno laboral en las entidades públicas, ya que influye claramente en la eficiencia como en la efectividad de las prestaciones brindadas. Esta relevancia está relacionada con la forma en que las condiciones de trabajo afectan las dinámicas organizacionales, promoviendo así mejoras continuas (3). De manera particular, se estima que cerca de 100 millones de mujeres desempeñan labores en el ámbito de la salud y el cuidado, enfrentándose al reto constante de armonizar sus funciones laborales con sus responsabilidades familiares. Esta situación representa una carga adicional que puede incidir negativamente en su rendimiento profesional y bienestar integral dentro del entorno laboral (4).

Los hospitales a nivel mundial presentan diversos problemas que afectan su eficacia y calidad. Entre estos problemas se encuentra la falta de recursos humanos y equipos adecuados, lo cual limita la capacidad de los hospitales para brindar la atención médica necesaria (5). Pues muchos hospitales carecen de recursos médicos básicos, como medicamentos, equipos de diagnóstico y material quirúrgico, lo que restringe la habilidad de los profesionales sanitarios para proporcionar una atención eficaz y de alta calidad. Proveer servicios de salud apropiados se hace más difícil debido a la carencia de especialistas médicos y la falta de personal (6). Además, altos niveles de Burnout y estrés son comunes en profesionales de la salud, debido a la intensidad y exigencia del trabajo. La ineficiencia en la gestión y organización del trabajo también contribuye a los problemas en el desempeño laboral, afectando la productividad y la coordinación dentro del hospital. Por otro lado, está la ineficiencia en la gestión y organización del trabajo es

otro desafío que afecta el desempeño laboral en los hospitales (7). Si no se tiene una estructura organizativa clara y efectiva, puede haber confusiones, retrasos y descoordinación entre los distintos departamentos y servicios. Esto puede ocasionar demoras en la atención sanitaria, falta de seguimiento apropiado a los pacientes y una disminución en la calidad de los servicios (8).

Dado que el personal de salud como otras disciplinas dedican gran parte de su tiempo al ámbito laboral, resulta fundamental que cuenten con un entorno seguro y saludable que favorezca su desempeño óptimo (9). En respuesta a esta necesidad, el organismo global de la Salud (OMS) anunció orientaciones globales con el propósito de promover la salud mental en los espacios de trabajo. Estas recomendaciones buscan enfrentar factores de riesgo como la sobrecarga laboral, las relaciones interpersonales conflictivas y otros elementos que incrementan el estrés ocupacional (10). De manera innovadora, la OMS plantea la formación de los líderes y supervisores como una estrategia clave para prevenir ambientes laborales perjudiciales y brindar apoyo efectivo a quienes enfrentan dificultades emocionales (11).

La investigación se desarrolló en el Hospital Tarapoto, el mismo al igual que muchas organizaciones saludables en todo el mundo, enfrenta una serie de desafíos en cuanto al desempeño laboral de su personal. Estos desafíos no se limitan únicamente al cumplimiento de las tareas asignadas, sino que también abarcan la capacidad de adaptarse al contexto hospitalario y evitar comportamientos contraproducentes que puedan afectar la eficacia de servicios médicos y el bienestar de usuarios. Asimismo, cabe señalar respecto al clima organizacional, existe dificultades en cuanto a la información entre los desiguales grados escalonados y departamentos del hospital, lo que en ocasiones genera malentendidos, falta de coordinación y una sensación de desconexión entre el personal. Asimismo, el personal del hospital, incluidos médicos, enfermeras y personal de apoyo, a menudo enfrenta una alta carga de trabajo debido a la petición de prestaciones sanitarias. La falta del personal y los largos turnos pueden provocar fatiga, estrés y agotamiento, lo que perturba denegadamente al clima organizacional como a lo moral del personal. También, la escasez de recursos, tanto humanos como materiales, crean tensiones en el ambiente de trabajo.

Por tal motivo, se planteó la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto, 2025? En ese sentido, se formuló la hipótesis: Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto, 2025. El objetivo general consistió en determinar la relación entre el clima

organizacional y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto, 2025; y como objetivos específicos se establecieron: Identificar el nivel del clima organizacional en profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto, 2025, evaluar el nivel del desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto y establecer la relación según dimensiones entre el clima organizacional y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto, 2025.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. A nivel internacional

Santana (12) en Guayaquil-Ecuador, en el 2021, demostró que, entre las variables analizadas, la relación fue significativa- positiva baja, por cuanto la significancia así lo confirmó (0.01) y el factor de correlación fue 0.332; además, los resultados descriptivos revelaron que el clima dentro de la organización, desde el punto de vista del personal, fue de nivel medio (63 %), y la variable de desempeño laboral, regular (71 %). Por lo tanto, el autor determinó que existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño del personal, ya que este último contribuye a generar un ambiente adecuado para llevar a cabo actividades dirigidas a la atención al usuario.

Además, Bustamante et al. (13) en Guayas Ecuador, el año 2022, manifestaron que, el ambiente laboral en el hospital público presenta una percepción general más positiva en comparación con el hospital privado. No obstante, en el hospital privado se distingue una gestión que promueve la cooperación, el desarrollo profesional, la iniciativa y la motivación de los empleados. Se encuentran semejanzas en las estructuras del clima organizacional de los dos hospitales, lo que indica que las percepciones tienden a ser coherentes en ambas situaciones. El desarrollo y la capacitación del personal, la estabilidad en el trabajo, la comunicación, la autonomía profesional y el respaldo al espíritu empresarial son elementos esenciales para lograr las metas de una institución, ya sea pública o privada.

2.1.2. A nivel nacional

Soto et al. (14) en Huánuco Perú, el año 2022, revelaron al clima organizacional en grado promedio, por cuanto la puntuación alcanzada de fue de 3,43 (de 1 a 5); asimismo, la calidad de atención también fue promedia en 3,44 (de 1 a 5). Entre tanto la comprobaron estadísticamente que existe correlación significativa del clima organizacional con calidad de atención, esto fue confirmado con el p-valor $\leq 0,000$. Además, encontraron que la credibilidad, imparcialidad, orgullo y camaradería se relaciona con la calidad de atención, por cuanto el valor de p fue inferior a 0.05. Por consiguiente, un ambiente organizacional favorable influye en diversas facetas que están directamente vinculadas con la calidad de atención proporcionada por los profesionales de atención primaria de salud en servicios sanitarios en Huánuco, Perú.

Igualmente, Quinteros et al. (15) en Lima Perú, el año 2023, demostraron que el clima organizacional fue insalubre y estuvo a punto de mejorar en 40 % y ser saludable en un 20 %. En cuanto al desempeño laboral, fue bajo y medio en un 40 % y un 20 %, respectivamente, y alto. Se estableció una relación significativa entre ambas variables (0.000), con una correlación alta (0.750) directamente proporcional. Se detectó significancia estadística en todos los aspectos del clima organizacional y el desempeño laboral, mostrando una correlación alta y muy alta, directamente proporcional. En conclusión, un mejor ambiente de trabajo se traduce en un mejor rendimiento laboral.

Flores et al. (16) en Bellavista San Martín, el año 2023, evidenciaron al clima organizacional como regular en 62 % y desempeño laboral también fue regular en 68 %. Por otra parte, descubrieron que no había relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral (valor $p > 0.05$); no obstante, la única dimensión que tuvo vínculo con el desempeño laboral en el escenario estudiado fue la de involucramiento laboral. Los datos los llevaron a llegar a la conclusión de que el clima laboral no es un factor determinante en la actuación de los empleados del Hospital II-E de Bellavista.

2.1.3. A nivel local

Cárdenas (17) Tarapoto, el año 2021, indica que, al clima organizacional a partir del punto de los colaboradores, se encuentra en nivel alto en 68 % y el desempeño laboral también alto en 70 %. Además, mediante la estadística inferencial dio a conocer que la investigación concluye que hay una relación significativa entre las dimensiones de potencial humano, diseño y cultura organizacionales con la variable desempeño laboral. Por lo tanto, el comportamiento de estas dos variables es positivo moderado en el establecimiento de salud, además que ambas se encuentran directamente relacionadas, es decir cuando el clima organizacional se vea favorecido mediante prácticas que contribuyen de manera positiva a su desarrollo, el desempeño laboral será mayor.

2.2. Fundamentos teóricos

2.2.1. Clima organizacional

Según Chiavenato (18) la define como el discernimiento subjetivo, colaborada por los empleados, sobre los aspectos emocionales, estructurales y funcionales que caracterizan su entorno laboral. Esta percepción incide directamente a la conducta, motivación, complacencia y desempeño. Es decir, el clima organizacional representa cómo los colaboradores experimentan las políticas, normas, valores, estilos de liderazgo, comunicación interna y condiciones físicas en una institución. Desde una perspectiva teórica, autores como Chiavenato, Robbins y Gibson han aportado al estudio del clima organizacional desde la psicología y la administración. Se destaca al

clima como el grupo de percepciones duraderas asociadas a la conducta de los trabajadores y se construyen a partir de sus interacciones cotidianas dentro del sistema organizacional. Estas percepciones pueden ser positivas o negativas y moldean la cultura institucional (19).

A nivel normativo, la OMS promueve entornos laborales seguros, justos y saludables, reconociendo que el clima organizacional impacta en la eficacia de los servicios, especialmente en establecimientos sanitarios (20). Asimismo, el Ministerio de Salud enfatiza en sus lineamientos de gestión de fortunas personas al grado de mejorar el clima laboral para garantizar la estabilidad, bienestar y la ocupación de los servidores salubristas (21). Entre las principales características del clima organizacional destacan: Es una percepción colectiva construida a partir de experiencias individuales; Influye para la satisfacción profesional, la producción, la responsabilidad y la rotación de funcionarios; Es dinámico y puede modificarse con intervenciones adecuadas; Depende en gran medida del liderazgo, la comunicación y las relaciones interpersonales. Afecta tanto el comportamiento individual como el funcionamiento institucional. (22).

En el contexto hospitalario, el clima organizacional cobra especial importancia, ya que influye en la seguridad del paciente, el compromiso en unidad, la solución de líos como la cabida del personal para afrontar situaciones de estrés. Un clima desfavorable puede generar tensiones, insatisfacción, ausentismo e incluso errores en la atención (23). Desde una perspectiva intuitiva, el clima organizacional se relaciona a las condiciones laborales que los colaboradores perciben al interactuar directa o indirectamente con una organización específica. “Además, estos climas organizacionales se manifiestan de diferentes maneras en el desempeño laboral, y, por lo tanto, influyen en los resultados económicos que las empresas buscan alcanzar” (24, p.49).

El clima organizacional de un hospital está afectado por una diversidad de elementos que afectan la percepción y la experiencia de los colaboradores, entre ellos destacan: La calidad del líder en la totalidad de grados de la institución, los valores, las normas y las creencias compartidas dentro del hospital (25). La noticia segura entre la dirección como a los colaboradores, las normativas y experiencias de recursos humanos, como la incorporación, la elección, el aprendizaje, el progreso competitivo, la valoración del desempeño y las compensaciones, el ambiente físico en el que trabajan los empleados, incluyendo la limpieza, el confort, la seguridad y la disposición del espacio, la carga de trabajo, la distribución equitativa de tareas y la flexibilidad en los horarios (2).

Entre los elementos que tiene incidencia en el clima organizacional existe la comunicación, por cuanto la comunicación se lleva a cabo de manera seguida y segura,

se minimiza la aparición de aprietos e indecorosos, lo que produce un elevado grado de gusto entre el personal. Esto, a su vez, contribuye a aumentar la productividad en el entorno laboral (26). Los elementos que afectan la percepción del clima organizacional y dan cuenta de la aparición de microclimas en una organización pueden clasificarse, en términos generales, en tres tipos. Los elementos que tienen que ver con "la tecnología y la estructura organizativa" son los primeros. En segundo lugar, son relevantes los factores individuales, como la personalidad y las actitudes de cada empleado. Finalmente, el tercer elemento está relacionado con la percepción que tienen tanto los superiores como los subordinados del entorno de trabajo, incluyendo las variables causales, intermedias y finales (27).

La conducta de los administradores tiene impacto significativo en los colaboradores de la organización, lo que a su vez afecta el ambiente laboral, el cual refleja los productos, fines y modos de todos los involucrados. Los discernimientos del ambiente laboral se forman a partir de cómo los empleados ven su entorno y las responsabilidades diarias dentro de la organización (28). La deficiencia en la calidad de los procesos de trabajo, una comunicación interpersonal deficiente y/o una infraestructura laboral inadecuada son algunas de las causas que pueden generar un mal clima organizacional. Estas pueden provocar disfunciones tanto a nivel individual como en la organización en su conjunto (29). Entre los efectos en los trabajadores se encuentran la insatisfacción laboral, la desmotivación, el distanciamiento social, la inadaptabilidad al puesto, el uso de sustancias estimulantes, el manejo inadecuado del estrés laboral, entre otros. Por otro lado, el funcionamiento de la empresa puede ser afectado por el ausentismo, el abandono del trabajo, la baja cuantía como eficacia laboral, el aumento de los accidentes laborales y las consecuentes pérdidas económicas (30).

Según lo planteado por Brito et al, un clima organizacional negativo, los conflictos interpersonales y una baja incitación, tiene una correspondencia directa al deterioro del cometido profesional. Específicamente, este tipo de ambiente adverso puede derivar en consecuencias como la disminución de la producción, el incremento de la inasistencia como la rotación del colaborador, afectando de forma significativa la disposición de los productos de salud que se brindan (31). La importancia de mantener un clima organizacional favorable radica en su capacidad para influir directamente en la incitación, el adeudo y el beneficio del colaborador. Realizar un diagnóstico adecuado del clima laboral permite identificar fortalezas y debilidades dentro del entorno institucional, lo cual facilita la implementación de estrategias orientadas a mejorar la conducta y el comportamiento del equipo de profesionales de enfermería. Además, este proceso contribuye a fortalecer aspectos fundamentales de la estructura organizacional,

como el modo de gestión, la noticia al interior y la distribución de responsabilidades. Un clima positivo promueve entornos laborales saludables, colaborativos y eficientes, beneficiando tanto al personal como a los pacientes (32).

Según Chiavenato (13), la relevancia del clima organizacional reside en su impacto directo sobre el rendimiento y la satisfacción de los empleados, además de la calidad del servicio médico que se proporciona. El clima organizacional, de acuerdo con Chiavenato, se refiere al ambiente psicológico interno que experimentan los trabajadores de una organización y que está determinado por aspectos como la cultura organizacional, el liderazgo, las políticas de recursos humanos y las relaciones entre personas. Un clima organizativo positivo puede crear un entorno de trabajo satisfactorio, cooperativo y motivador para los profesionales médicos y administrativos en el contexto hospitalario. Esto puede resultar en una mayor satisfacción en el trabajo, un compromiso más fuerte con la institución, menos cambios de personal y, finalmente, una atención al paciente de mejor calidad.

De acuerdo con Segredo (24), el 2021, las dimensiones que permiten una evaluación comprensiva del clima organizacional son: D1. Comportamiento organizacional, es una de las dimensiones centrales para analizar el clima institucional, entendido como la cabida de estudiar de forma sistemática los comportamientos y actitudes que manifiestan las personas dentro de una institución. Este enfoque permite comprender cómo los individuos en este caso, el personal de enfermería interactúa entre sí y con su entorno laboral, y cómo estas interacciones influyen en el lucro de los imparciales organizacionales. La motivación fue uno de los aspectos principales del comportamiento organizacional; se la comprende como el aliento interno que guía, mantiene y regula la conducta laboral, lo cual tiene un impacto directo en la productividad y el compromiso del personal. En el ámbito hospitalario, se encontró una relación cercana entre la motivación apropiada y la percepción de reconocimiento, condiciones laborales equitativas y oportunidades de crecimiento en la carrera profesional. Evidencias recientes demostraron que aspectos como liderazgo supervisores efectivos, oportunidades de capacitación y crecimiento, así como reconocimiento formal del desempeño, se asocian positivamente con mayores niveles de motivación entre profesionales de salud en diversos contextos (33).

Otro indicador clave es la comunicación, que hace referencia a la calidad del creciente de indagación adentro de la institución. En el ámbito de enfermería, la noticia segura entre los órganos de la unidad como otras áreas médicas es esencial para garantizar la coordinación del cuidado, prevenir errores y promover un ambiente de trabajo saludable.

Un clima organizacional con conductos de información quietos como asertivos favorece la confianza, la colaboración y la resolución de conflictos (34). Asimismo, se consideran las relaciones interpersonales y laborales, las cuales comprenden el tipo de vínculos que se construyen entre compañeros de trabajo, superiores y subordinados. Estas relaciones influyen directamente en el clima emocional del equipo, impactando la satisfacción laboral, la coherencia del equipo y el camino de renta a la institución. En este sentido, relaciones basadas en el respeto, la cooperación y el liderazgo positivo son determinantes para un clima organizacional saludable y un alto desempeño profesional del personal de enfermería (24).

Analizar esta dimensión desde una perspectiva integral proporciona una base sólida para proponer intervenciones que mejoren el ambiente profesional como, por ende, la eficacia de la asistencia que se brinda a usuarios. La articulación de estos indicadores dentro del estudio permitirá identificar fortalezas y debilidades específicas del clima organizacional, orientando acciones concretas para el desarrollo humano y profesional del equipo de salud (24).

D2. Estructura organizacional, es uno de los indicadores clave del clima organizacional, la cual abarca el funcionamiento institucional, las condiciones laborales y el fomento del desarrollo organizacional. En términos conceptuales, la estructura organizacional se refiere a los sistemas formales, como normas, reglamentos, jerarquías y procedimientos, que regulan el trabajo dentro de una institución. Esta estructura no es estática, sino que constituye un sistema dinámico y en constante evolución, compuesto por interacciones entre recursos, procesos y personas. Su adecuado diseño y funcionamiento garantiza la coordinación eficiente de actividades, la usanza racional de bienes como el acertado cumplir de propósitos institucionales y sociales. En el ámbito hospitalario, una estructura organizacional clara y coherente contribuye significativamente al bienestar del personal de salud, mejora la adquisición de fallos clínicos como administrativas, y facilita la ejecución de buenas prácticas de misión (24).

El funcionamiento institucional, son los procesos, normas como dinámicas administrativas que permiten que la institución cumpla eficazmente sus fines. Incluye la luminosidad en las relaciones y compromisos, el cumplimiento de procedimientos establecidos, la disponibilidad de recursos logísticos y la coordinación entre áreas. Un funcionamiento institucional eficiente garantiza orden, fluidez operativa y coherencia organizacional, lo cual es esencial en contextos hospitalarios donde se requiere respuesta oportuna, coordinación interdisciplinaria y continuidad en los servicios. En un hospital, este indicador implica evaluar aspectos como la gestión del tiempo, la

asignación adecuada de personal, la organización de turnos, el respeto por la jerarquía y la resolución de conflictos internos (24).

Las condiciones laborales comprenden el entorno físico, organizativo y psicosocial en el que el personal realiza su trabajo. Incluyen factores como la seguridad ocupacional, la carga laboral, la disponibilidad de equipos e insumos, la jornada laboral, la remuneración, los beneficios sociales, así como la percepción de equidad y bienestar emocional en el puesto de trabajo. Estas condiciones tienen efecto seguido en la exaltación, salud mental, rendimiento y permanencia del trabajador institucional. Para el personal de enfermería, evaluar las condiciones laborales implica revisar la dotación de recursos para la atención, la sobrecarga de pacientes, la exposición a riesgos biológicos, la posibilidad de descanso, y la existencia de espacios de autocuidado o contención emocional (24).

El fomento del desarrollo organizacional hace referencia a las acciones, políticas y estrategias que impulsa la institución para fortalecer las competencias del personal, promover la innovación, mejorar la cultura institucional como adaptación a las condiciones del externo. Esto encierra la capacitación continua, la senda a oportunidades de ascenso, la colaboración en la adquisición de decisiones, la implementación de mejoras y la gestión del cambio. En el contexto hospitalario, este indicador se relaciona con la oferta de cursos de actualización para enfermería, programas de liderazgo clínico, rotaciones formativas, promoción del trabajo en equipo, implementación de protocolos de calidad y espacios de participación profesional (24).

Además, **D3. Estilo de dirección**, se refiere a la manera en que el nivel directivo de una institución orienta, organiza y regula sus acciones para alcanzar los objetivos organizacionales, influyendo directamente en las variables de estudio, particularmente en contextos hospitalarios donde el trabajo colaborativo como el tomar decisiones seguras son fundamentales. Esta dimensión permite analizar el enfoque que adopta la dirección ya sea autoritario, participativo, transformacional, entre otros y su capacidad para generar un ambiente de trabajo motivador, inclusivo y eficaz. Desde una perspectiva evaluativa, se operacionaliza mediante una serie de indicadores clave como: **Liderazgo**: capacidad de los directivos para influir positivamente en el equipo, establecer una visión compartida y guiar con claridad hacia las metas institucionales. **Participación**: Nivel en que los trabajadores se sienten incluidos para decidir en lo que respecta de procesos asistenciales y administrativos. **Resolución de conflictos**: Eficiencia y oportunidad con la que la dirección gestiona las discrepancias, promoviendo el diálogo y evitando tensiones que afecten el clima organizacional. **Trabajo en equipo**:

Habilidad de la dirección para fomentar la ayuda interdisciplinaria, la noticia segura y el sentido de pertenencia institucional (24).

Estos indicadores permiten diagnosticar fortalezas y debilidades en la conducción organizacional, siendo fundamentales para el diseño de estrategias de progreso en el mandato de la capacidad humano saludable. En caso particular en los servicios de enfermería, un estilo de dirección adecuado no solo potencia el ejercicio profesional, sino además el bienestar personal y a la calidad del cuidado brindado al paciente (24).

2.2.2. Desempeño laboral

Se conceptualiza como componente esencial en la administración de personal, ya que refleja la manera en que los trabajadores cumplen con sus funciones, alcanzan los objetivos institucionales y contribuyen al desarrollo organizacional. Según Chiavenato, se trata del comportamiento observable del colaborador al ejecutar sus tareas, lo que constituye su estrategia individual para lograr los objetivos asignados. Así, el desempeño laboral no solo implica acciones, sino también resultados vinculados al cumplimiento de metas y estándares establecidos (18). El ejercicio laboral en las organizaciones se manifiesta a través de acciones y logros, a través de los cuales los trabajadores se comprometen con las metas de la organización. Este rendimiento es afectado por las cualidades personales, el entorno laboral, la seguridad en el trabajo y el nivel educativo (35). El desempeño laboral se conceptualiza como la consecuencia de acciones y conductas llevadas a cabo por los empleados con la intención de ayudar a la observancia de propósitos de la organización (36).

Se trata de evaluar el desempeño de cada persona en función de las tareas que ejecuta, los resultados y metas que debe conseguir, además de su capacidad para desarrollarse. Este procedimiento tiene como objetivo evaluar la calidad, la excelencia y las habilidades de cada individuo, en particular su aporte al éxito de la empresa (37). Desde el aspecto de la teoría, el desempeño laboral se estudia a través de enfoques conductuales, organizacionales y motivacionales. Se reconoce que este depende de múltiples factores, como las competencias personales, la experiencia, la capacitación, el entorno laboral, el liderazgo recibido, e incluso el equilibrar la condición de vida profesional como personal. Además, es considerado un proceso dinámico que puede medirse, evaluarse y mejorar mediante estrategias institucionales adecuadas (38).

En el **marco normativo**, organismos como La gestión apropiada del talento humano es promovida por la OIT y las directrices del Ministerio de Salud peruano como el fundamento para conseguir la eficiencia, la calidad de los servicios y el bienestar en el trabajo. Evaluar el rendimiento posibilita que se alineen las contribuciones individuales

con los propósitos de la institución, que se reconozcan los éxitos, que se detecten aspectos susceptibles de mejora y que se formulen políticas de estímulo o desarrollo profesional (39). Entre las **características** del desempeño laboral se pueden destacar que es una expresión observable y medible del comportamiento profesional; que depende tanto de factores internos (motivación, habilidades, conocimientos) como externos (condiciones laborales, clima organizacional); que puede variar a lo largo del tiempo y según el contexto institucional; y que su evaluación permite establecer criterios de equidad, mejora continua y toma de decisiones en recursos humanos. Estudios recientes han demostrado que tanto condiciones personales como organizativas asociadas en la utilidad del profesional sanitario (30).

Existen factores clave que influyeron en el rendimiento de los trabajadores, tales como los intrínsecos, que se basaron en el importe impalpable del colaborador como sus estimaciones, cabidas, conocimientos, destrezas y productos personales. Estos elementos impulsaron al individuo a buscar la superación y a tener el deseo de alcanzar metas, aspiraciones y objetivos. La autonomía en el trabajo, la capacidad de establecer metas propias, precisar índices y tener independencia de ejercicio en la observancia de las diligencias contribuyeron a potenciar estos factores intrínsecos. Evidencias recientes mostraron que en enfermería la motivación interna, combinada con autonomía y oportunidades de desarrollo, se asoció fuertemente con mejor compromiso laboral y desempeño en hospitales. Factores sociodemográficos, son variables que describen características sociales y demográficas de una población, como: especie, tiempo, convivencia, vivienda (41).

Elementos particulares, esta noción se apoya en las turbaciones y cariños de los individuos, quienes pueden influir en el nivel de desempeño del trabajador. A continuación, se describen con mayor detalle cada uno de estos aspectos: aptitud, autocontrol y motivación. Factores familiares, por lo que el establecimiento tiene un balance apropiado entre la vida laboral y la vida familiar puede influir de manera importante en el desempeño del personal. Al surgir problemas en el hogar, suele observarse una disminución en el rendimiento laboral. Factores sociales, abarcan las conexiones que existen entre el individuo y la sociedad, dado que estas relaciones ejercen una influencia notable sobre el ser humano. Siguiendo este enfoque, el ambiente de una persona puede ser determinante para distinguir entre un trabajador diligente y proactivo, y uno desmotivado y perezoso (37).

Para una administración eficaz del talento humano, la evaluación del rendimiento en el trabajo es esencial, pues facilita la alineación de las habilidades individuales con los

objetivos estratégicos de la empresa. Este procedimiento proporciona información valiosa que mejora y robustece otros sistemas importantes, como la selección de personal, la formación, el desarrollo profesional, la remuneración y las relaciones en el trabajo. Evaluar el rendimiento no solo hace más fácil la detección de fortalezas y áreas que necesitan mejorar en los empleados, sino que también fomenta la motivación, la equidad y el perfeccionamiento constante. Comprender el comportamiento individual en el entorno laboral es, por tanto, un componente esencial para lograr una gestión integrada y eficaz (40).

La evaluación del rendimiento se utiliza fundamentalmente para: "Fomentar principios de equidad y justicia" en los sistemas de salario, motivando la perseverancia y el compromiso del personal dentro de la organización. "Crear programas de capacitación y educación" que posibiliten que los empleados optimicen su desempeño y desarrollo, reconociendo a aquellos con capacidad para ascensos, transferencias o asumir nuevas funciones. Promover la mejora constante, verificando la efectividad de los métodos y prácticas utilizados en las posiciones de la organización. "Identificar a los trabajadores" por su compromiso con los principios y valores de la organización. Definir estrategias y objetivos a través de la toma de decisiones que simplifiquen el manejo del talento humano. Conservar un sistema de comunicación y retroalimentación robusto entre los jefes y el personal (40).

Desde una perspectiva estructurada, el desempeño laboral puede abordarse a través de tres **dimensiones e indicadores**: **D1. Desempeño de tareas**, es la competencia de una persona en ejecutar, de manera eficaz y eficiente, las actividades y responsabilidades que le son asignadas dentro de su puesto de trabajo. Este concepto no solo implica el cumplimiento de funciones, sino además la manera como dichas funciones se transportan en términos de calidad, oportunidad, responsabilidad y compromiso profesional. En los sistemas sanitarios, y particularmente en el ámbito de la enfermería, el desempeño de tareas cobra especial relevancia al estar directamente vinculado con la continuidad del cuidado, seguro de los usuarios y la eficacia activa del equipo de salud. Este tipo de desempeño se evalúa a través de indicadores específicos que permiten medir su nivel y consistencia. Entre los más importantes indicadores se destacan: la **organización**, entendida como la capacidad del profesional para estructurar su jornada laboral de forma ordenada, planificando y distribuyendo adecuadamente los recursos, materiales y tiempo disponibles (41).

Además, el **establecimiento de prioridades**, que implica la habilidad para identificar y atender primero las actividades más urgentes o críticas, especialmente en contextos

clínicos donde el juicio profesional debe estar orientado a avalar elementos seguros como la salubridad de los usuarios. Además, la **eficiencia**, es la correlación sobre productos obtenidos y utilización de recursos, como, realizar las tareas con el menor desperdicio de tiempo, insumos y energía, sin comprometer la calidad del cuidado. Y la **gestión del tiempo**, como la capacidad de cumplir con las actividades en los plazos establecidos, optimizando la duración de cada intervención y evitando demoras innecesarias que puedan afectar la atención al usuario (41). La evaluación de estos indicadores proporciona información clave para valorar el rendimiento laboral, identificar necesidades de capacitación, establecer estándares de calidad en el servicio y fortificar la administración de recursos humanos en entornos hospitalarios.

D2. Desempeño contextual, es el grupo de comportamientos y modos del personal que trascienden las tareas técnicas asignadas y que contribuyen de forma significativa al clima laboral como el alcanzar los propósitos organizacionales. A diferencia del desempeño técnico o funcional, que se centra en la ejecución de trabajos determinadas, el ejercicio contextual refleja cómo un trabajador en este caso, el profesional de enfermería interactúa con su entorno de trabajo y aporta de manera proactiva al bienestar organizacional. Este tipo de desempeño es fundamental en entornos hospitalarios, donde la cooperación, el compromiso y la adaptación son claves en garantizar servicio integral. En este sentido, el desempeño contextual se evalúa a partir de cuatro **indicadores** principales: **Iniciativa**, hace referencia a la capacidad del personal para proponer mejoras, tomar decisiones oportunas y actuar más allá de lo esperado sin necesidad de supervisión constante. En el contexto de enfermería, esto implica anticiparse a las necesidades del paciente o del equipo (41).

Por otro lado, la **actualización**, se relaciona con el interés del profesional por mantenerse informado, capacitarse y aplicar nuevos conocimientos o protocolos, demostrando un compromiso continuo con el saber y el progreso de la destreza clínica. Además, **responsabilidades adicionales**, abarca la disposición del personal a asumir tareas o funciones fuera de su rol formal cuando la situación lo requiere, como apoyar a otros servicios, capacitar a colegas o contribuir en actividades institucionales no asistenciales. Igualmente, **participación activa**, implica el involucramiento en dinámicas colectivas, toma de decisiones, comités de mejora, actividades de bienestar o espacios de diálogo institucional, fortaleciendo el vínculo del grupo y la condición de pertinencia (41). Incorporar estos indicadores en el análisis del cometido profesional del profesional sanitario permite obtener una visión más integral de su contribución al sistema hospitalario, destacando no solo lo que hacen, sino cómo lo hacen, con qué actitud y en qué medida impactan el entorno de trabajo. En consecuencia, el estudio no

solo evalúa el cumplimiento de funciones, sino también el valor agregado que los profesionales de enfermería aportan desde su compromiso, liderazgo y comportamiento organizacional

Finalmente, **D3. Desempeño contraproducente**, también conocido como conducta no ética o comportamiento contraproducente en el trabajo, se refiere a las acciones o comportamientos de los trabajadores que tienen un efecto perjudicial en la organización, sus integrantes o la consecución de sus metas. El comportamiento puede manifestarse en distintos grados de gravedad, desde acciones menores hasta conductas que pueden causar consecuencias importantes para la institución. Entre los principales indicadores de desempeño contraproducente se incluyen el **empeoramiento** en la calidad o efectividad del trabajo, la tendencia a **comentar sobre la situación con compañeros de trabajo** generando un ambiente de desconfianza o conflicto, y la acción de **comentar sobre la situación a personas ajenas** a la institución, lo cual puede afectar la reputación y el clima laboral de la organización (41). La identificación y el manejo adecuado de estos indicadores son fundamentales para mantener un entorno de trabajo saludable, ético como guiado a llegar a los propósitos organizacionales.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Ámbito y condiciones de la investigación

3.1.1. Contexto de la investigación

El estudio tuvo lugar en el Hospital II-2 de Tarapoto, que se encuentra en la Urbanización Partido Alto, Jr. Ángel Delgado Morey N.º 503, en la región y provincia de San Martín, Perú. Desde el punto de vista geográfico, este establecimiento se sitúa en la zona nororiental del país, dentro de la cuenca amazónica, lo que le confiere un rol estratégico en la atención de salud de poblaciones urbanas y rurales de Tarapoto y de otras provincias aledañas. Con el apoyo del ministro de Salud Dr. Javier Arias Stella y en la administración de Fernando Belaunde Terry, se fundó el hospital en 1968 bajo el nombre de Hospital de Tarapoto. A lo largo del tiempo, ha vivido un proceso constante de modernización de sus servicios, reformas en la infraestructura y crecimiento, factores que han hecho posible su consolidación como una institución fundamental para la región. Desde el punto de vista jurídico y político, el Hospital II-2 Tarapoto se integra en la Red Nacional Asistencial de Salud y está administrado por la Dirección Regional de Salud de San Martín (DIRESA), cumpliendo con las estipulaciones de la Ley General de Salud N° 26842, que establece cómo deben organizarse y operar los servicios sanitarios en el país.

3.1.2. Periodo de ejecución

El desarrollo del estudio fue según lo establecido en el proyecto de investigación.

3.1.3. Autorizaciones y permisos

Para realizar la investigación, se obtuvo el permiso por parte del director del Hospital II-2 Tarapoto a través de la entrega oficial del proyecto de investigación, la resolución que aprobaba el mismo y una carta institucional solicitando dicha autorización. Este procedimiento garantizó la transparencia y el cumplimiento de los lineamientos administrativos vigentes. En la documentación se incluyeron los objetivos, metodología y relevancia social del estudio, lo cual permitió que las autoridades conocieran su alcance y otorgaran la aprobación para la ejecución de herramientas investigativas.

3.1.4. Control ambiental y protocolos de bioseguridad

La ejecución del estudio no implicó riesgos ambientales ni biológicos, por lo que no fue necesario implementar procedimientos de monitoreo ambiental, dado que los equipos e insumos empleados carecieron de características peligrosas. No obstante, se

respetaron rigurosamente las normas de bioseguridad establecidas por la institución, con el propósito de proteger tanto a los participantes como a la investigadora. Asimismo, se garantizó el uso responsable de los recursos y el cumplimiento de los protocolos institucionales.

3.1.5. Aplicación de principios éticos internacionales

La investigación se desarrolló respetando rigurosamente los principios éticos internacionales. En primer lugar, se aplicó el principio de autonomía, garantizando que cada participante decidiera libremente su inclusión tras recibir información clara y comprensible sobre los objetivos, metodología, posibles riesgos, beneficios y destino de los datos recolectados. La participación fue voluntaria y respaldada con la firma del consentimiento informado. El principio de beneficencia se cumplió al generar conocimiento que permitió orientar estrategias para mejorar el clima organizacional y el desempeño laboral en contextos hospitalarios, buscando maximizar los beneficios tanto para la institución como para sus trabajadores. Asimismo, se garantizó la no maleficencia, protegiendo a los participantes de cualquier daño físico, psicológico, social o laboral; los datos fueron tratados con estricta confidencialidad y no se expuso información que comprometiera su identidad. Finalmente, se respetó la justicia, asegurando criterios de equidad, sin discriminación por género, edad, jerarquía o condición laboral, y reconociendo el derecho de los participantes a ser informados sobre los resultados.

3.2. Sistema de variables

3.2.1. Variables principales

Variable 1: Clima organizacional

Definición conceptual: se refiere a la forma en que las personas se relacionan entre sí, con los clientes y con los proveedores internos y externos, así como su nivel de satisfacción con el entorno que las rodea. Puede oscilar entre extremos: ser agradable, receptivo, cálido e inclusivo en un extremo, o desagradable, agresivo, frío y alienante en el otro (18).

Definición operacional: Para evaluar la variable **clima organizacional**, se utilizó un cuestionario estructurado de 50 ítems, tomado de Segredo (24), que consideró tres dimensiones: 1) comportamiento organizacional, 2) estructura organizacional y 3) estilo de dirección. Cada ítem fue valorado mediante una escala tipo Likert con cinco alternativas de respuesta: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y

siempre (5). Los resultados se interpretaron en tres niveles: bajo (50–117 puntos), medio (118–183 puntos) y alto (184–250 puntos).

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: El desempeño laboral se define como el resultado de una serie de acciones y conductas llevadas a cabo por los empleados con el propósito de contribuir al cumplimiento de los objetivos de la organización (36).

Definición operacional: La variable desempeño laboral se operacionaliza mediante la aplicación de un cuestionario validado por Geraldo, L.A. (32), que consta de 15 ítems distribuidos en tres dimensiones clave: desempeño de tareas, desempeño contextual y desempeño contraproducente. Cada ítem es evaluado con una escala tipo Likert de cinco puntos, cuyas opciones de respuesta son: 1) nunca, 2) casi nunca, 3) a veces, 4) casi siempre y 5) siempre. La interpretación de los resultados se realiza sumando los puntajes obtenidos, lo que permite clasificar el desempeño en tres niveles: bajo (15-35 puntos), medio (36-55 puntos) y alto (56-75 puntos).

Tabla 1

Descripción de variables por objetivo específico

Objetivo específico 1: Identificar el nivel del clima organizacional en profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto, 2025.			
Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Clima organizacional	Nivel del clima organizacional: Bajo = 50-117 Medio = 118-183 Alto = 184-250	Técnica, la encuesta. Instrumento: Escala Likert de... de Segredo (24).	Ordinal
Objetivo específico 2: Evaluar el nivel del desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto, 2025.			
Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Desempeño laboral	Nivel del desempeño laboral: Bajo = 15-35 Medio = 36-55 Alto = 56-75	Técnica, la encuesta. Instrumento: Escala Likert de... cuestionario de Geraldo (32).	Ordinal
Objetivo específico 3: Establecer la relación según dimensiones entre el clima organizacional y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto, 2025			
Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Clima organizacional y desempeño laboral	Relación entre las variables Rho Spearman de Kolgomorov Smirnov Rho Spearman para relación	Análisis de datos según estadística aplicada.	Si/ no existe Relación

p valor menor a 0.05
relación significativa

Fuente: datos propios de la investigación

3.3. Procedimientos de la investigación

3.3.1. Diseño de la investigación

La investigación, fue de tipo básica, ya que se sustentó en la revisión de literatura científica en fuentes confiables y en la contrastación de teorías existentes, con el propósito de evaluar de manera adecuada las variables clima organizacional y desempeño laboral en los profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto, 2024. Este diseño permitió discutir los hallazgos en relación con antecedentes nacionales e internacionales, constituyendo un aporte al conocimiento en el campo de la gestión en salud. En cuanto al nivel, la investigación fue descriptiva correlacional, ya que buscó identificar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería. Este enfoque permitió describir las características de cada variable y, al mismo tiempo, determinar el grado de relación existente entre ellas (43).

La población de la investigación estuvo conformada por 200 profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto. En este estudio, la población se entendió como el conjunto de individuos que compartieron características comunes y relevantes para responder a los objetivos planteados, tales como su formación profesional, experiencia laboral y vínculo directo con el cuidado en salud. Esta definición permitió delimitar claramente el universo de análisis, asegurando que los resultados obtenidos reflejaran la realidad del grupo de interés. Además, considerar a toda la población garantizó la representatividad necesaria para sustentar la validez y confiabilidad de los hallazgos (44).

Como criterios de inclusión para este estudio, se seleccionó a los profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto que tenían un contrato vigente en la institución. Todos los participantes fueron informados sobre los objetivos de la investigación y aceptaron de forma voluntaria, firmando el consentimiento. Además, se consideró únicamente a aquellos con una experiencia laboral de al menos seis meses en el hospital y que mostraron una total disposición para responder el cuestionario, ya sea durante su jornada de trabajo o en un momento que les resultara más cómodo. Asimismo, como criterios de exclusión se tuvo a los enfermeros que estuvieron de licencia médica o de cualquier otro tipo durante el período de estudio, que se encontraron en proceso de renuncia o que hayan presentado su renuncia al hospital. La muestra, fue calculada a través de la fórmula de población finita, con población de 200 licenciados de enfermería, que es:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{E^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

Donde:

Z = nivel de confianza.

N = población.

p = probabilidad de ocurrencia.

q = probabilidad de no ocurrencia.

E = margen de error.

Sustituyendo los valores:

- N (Población total): 200 licenciados en enfermería
- Z (Nivel de confianza): Usualmente se usa 1.96 para un 95 % de confianza
- p (Probabilidad de ocurrencia): 0.5 (cuando no se conoce, se asume el valor más conservador)
- q (Probabilidad de no ocurrencia): 0.5 (porque $q = 1 - p$)

$$n = \frac{(1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5 \cdot 200}{(0.05)^2 \cdot (200 - 1) + (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$

$$n = \frac{3.8416 \cdot 0.25 \cdot 200}{0.0025 \cdot 199 + 3.8416 \cdot 0.25}$$

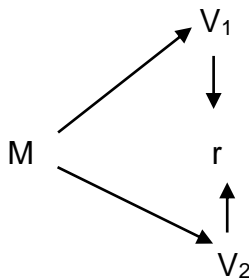
$$n = \frac{192.08}{0.4975 + 0.9604}$$

$$n = \frac{192.08}{1.4579} \approx 131.74$$

La muestra estuvo conformada por 132 enfermeros, lo cual garantizó una representación precisa y confiable de la población de estudio (45). El muestreo empleado fue de tipo probabilístico aleatorio simple, y la unidad de análisis considerada fue un enfermero del Hospital II-2 Tarapoto.

Diseño analítico, muestral y experimental: en la investigación, se utilizó un diseño no experimental porque las variables no fueron manipuladas por la investigadora. En otras palabras, se observaron y examinaron en su estado original. Las variables no se alteraron, lo que permitió describir y examinar su estado inicial con el fin de facilitar la

obtención de resultados y, en consecuencia, ofrecer recomendaciones relevantes sobre la investigación (43). La investigación fue transversal, ya que se llevó a cabo en un período de tiempo específico, definido con anterioridad por la investigadora; esto significa que se examinaron las variables. El objetivo de este tipo de investigación fue determinar la relación entre las variables durante un período de tiempo determinado, adecuándose a la conveniencia y a lo que el investigador pudiera facilitar (43). Siendo el siguiente esquema:



M: Muestra

V1: Clima organizacional

V2: Desempeño laboral

r: Relación entre los temas de investigación.

3.3.2. Objetivo específico 1: Identificar el nivel del clima organizacional

La muestra fue socializada con el instrumento mediante su implementación, la tabulación de datos, el tratamiento estadístico y el análisis de los resultados. Después de conseguir la autorización para la aplicación, se empezó a compartir herramientas con el grupo seleccionado. A lo largo de este proceso, se pidió la firma del consentimiento informado con el fin de asegurar que se respeten los principios éticos y que la participación sea voluntaria. El instrumento que se empleó estaba compuesto por 50 ítems, repartidos en tres dimensiones fundamentales: el comportamiento organizacional, la estructura organizativa y el estilo de liderazgo. Cada ítem fue evaluado utilizando la escala de Likert, con las siguientes respuestas: Nunca = 1, casi nunca = 2, ocasionalmente = 3, casi siempre = 4, siempre = 5. Se interpretaron los resultados de acuerdo con el baremo: Bajo=50–117, medio=118–183, alto=184-250.

Los datos recolectados para analizar la variable clima organizacional se organizaron primero en el programa Microsoft Excel, lo que facilitó la creación de la base de datos y su revisión para verificar su consistencia. Más tarde, el programa estadístico SPSS versión 25 procesó los datos. Este software permitió que se llevaran a cabo análisis descriptivos por medio de frecuencias absolutas y relativas, además de permitir que se

calcularan medidas de tendencia central y dispersión. Así, se determinaron los niveles de clima organizacional (bajo, medio y alto) establecidos en la escala de valoración. Los resultados se presentaron en tablas y gráficos que brindaron una interpretación objetiva y clara de la percepción del personal de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto.

3.3.3. Objetivo específico 2: Evaluar el nivel del desempeño laboral

Socialización del instrumento con la muestra, se realizó la aplicación del instrumento, el conteo de datos, procesamiento estadístico y la observación de resultados. Para la evaluación del ejercicio funcional de los profesionales, se llevaron a cabo actividades metodológicas orientadas a garantizar la eficacia y seguridad del proceso de investigación. En primer lugar, una vez obtenida la autorización institucional, se socializó el cuestionario con los participantes, explicándoles los objetivos del estudio, la confidencialidad de la información y su uso exclusivamente académico. Asimismo, se solicitó la firma del consentimiento informado, asegurando la participación voluntaria de cada profesional y el respeto a los principios éticos.

El instrumento empleado consistió en 15 elementos que se repartieron en tres dimensiones: el rendimiento de la tarea, el rendimiento contextual y el rendimiento contraproducente. Con el objetivo de determinar el nivel de rendimiento laboral en los profesionales de enfermería, se utilizó la estadística descriptiva. Los datos recolectados fueron procesados en el software SPSS versión 25 y se organizaron en frecuencias absolutas (f) y relativas (%), lo que permitió clasificar a los participantes en los niveles bajo, medio y alto según los baremos establecidos en el instrumento. Las respuestas se recopilaron mediante una escala tipo Likert de cinco categorías: Nunca = 1, casi nunca = 2, a veces = 3; casi siempre = 4; siempre = 5. La puntuación fue interpretada en base a un baremo que clasificó el desempeño en tres rangos: Bajo 15 -35, medio = 36 – 55, alto = 56 – 75.

3.3.4. Objetivo específico 3: Relación de acuerdo con las dimensiones entre el clima organizacional y la eficacia laboral.

Recopilación de datos, codificación de los factores vinculados con las dimensiones del estrés y los elementos relacionados con la adicción a los juegos en línea, procesamiento estadístico usando el software SPSS v.25, análisis correlativo e interpretación y debate de hallazgos. Primero, se utilizaron Microsoft Excel para tabular los datos y luego el software SPSS versión 25 para procesarlos estadísticamente. Se realizó la prueba de normalidad en un primer momento para determinar el tipo de distribución que presentaban los datos. Se eligió la prueba de correlación estadística más adecuada para lograr los objetivos del estudio. Como la prueba de normalidad reveló que los puntajes

de las variables Desempeño Laboral y Clima Organizacional no se distribuyeron normalmente ($\text{Sig.}=0.001<0.05$), se empleó el coeficiente no paramétrico Rho de Spearman (ρ) para establecer la relación entre las dimensiones de la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral. La relación fue respaldada por los hallazgos de un análisis interpretativo. Se utilizó una metodología de análisis inferencial para procesar y analizar los datos. Este método permitió no solo el análisis de la distribución de los datos, sino también la identificación de una correlación significativa entre el rendimiento laboral y las dimensiones del clima en la organización.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

4.1.1. Resultado específico 1

Tabla 2

Nivel del clima organizacional en profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto, 2025

Nivel de estrés	Puntuación	Frecuencia	(n)	Porcentaje (%)
Bajo	50-117 puntos	20		15.2%
Medio	118-183 puntos	60		45.5%
Alto	184-250 puntos	52		39.3%
	Total	132		132

Fuente: Datos extraídos de la aplicación de los instrumentos aplicados sobre la muestra.

Los hallazgos evidenciaron que el 45,5 % de los profesionales de enfermería percibieron un clima organizacional en nivel medio, seguido de un 39,3 % que lo calificaron como alto y un 15,2 % que lo consideraron bajo. Estos resultados muestran que, si bien existe una proporción considerable de personal con percepción favorable, todavía predomina una percepción intermedia, lo que revela la necesidad de fortalecer aspectos vinculados al comportamiento organizacional, la estructura y el estilo de dirección.

4.1.2. Resultado específico 2

Tabla 3

Nivel del desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto, 2025.

Nivel del desempeño laboral	Puntuación	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Bajo	15-35 puntos	15	11.4
Medio	36-55 puntos	70	53.0
Alto	56-75 puntos	47	35.6
	Total	132	100.0

Fuente: Datos extraídos de la aplicación de los instrumentos aplicados sobre la muestra

El análisis de la estadística descriptiva de los datos evidenció que el 53,0 % (n=70) de los profesionales de enfermería se ubicaron en un nivel medio de desempeño laboral, mientras que el 35,6 % (n=47) alcanzaron un nivel alto y solo el 11,4 % (n=15) permanecieron en el nivel bajo. Estos resultados indican que más de la mitad del personal cumple de manera adecuada con sus funciones, aunque sin llegar a un rendimiento destacado. La proporción intermedia predominante refleja que existen condiciones de trabajo y competencias profesionales que permiten mantener un desempeño aceptable; sin embargo, todavía se requiere fortalecer aspectos como la organización del trabajo, la motivación intrínseca y la actualización profesional, a fin de incrementar el porcentaje de profesionales en niveles altos.

4.1.3. Resultado específico 3

Tabla 4

Prueba de normalidad

Variables	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	0,145	132	0,001
Comportamiento organizacional	0,138	132	0,002
Estructura organizacional	0,152	132	0,000
Estilo de dirección	0,147	132	0,001
Desempeño laboral	0,141	132	0,001
Desempeño de tarea	0,136	132	0,003
Desempeño contextual	0,129	132	0,004
Impulsividad	0,144	132	0,001
Desempeño contraproducente	0,151	132	0,000

Fuente: Datos extraídos del SPSS V25.

Se observó que los valores de significancia (Sig.) de cada variable y dimensión fueron inferiores a 0,05, lo cual reveló que los datos no tuvieron una distribución normal. Este resultado determinó que era necesario emplear pruebas estadísticas no paramétricas, siendo la correlación Rho de Spearman la más apropiada para examinar el vínculo entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los enfermeros del Hospital II-2 Tarapoto.

Tabla 5

Relación según dimensiones entre el clima organizacional y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto, 2025.

Dimensiones del clima organizacional	Desempeño laboral (ρ)	Valor p
Comportamiento organizacional	0,482	0,002
Estructura organizacional	0,537	0,001
Estilo de dirección	0,624	0,000

Fuente: Datos extraídos del SPSS V25.

El análisis de Spearman evidenció que todas las dimensiones del clima organizacional presentaron una relación significativa con el desempeño laboral ($p < 0,05$). La asociación más alta correspondió al estilo de dirección ($\rho = 0,624$; $p = 0,000$), lo que indicó que un liderazgo participativo y una comunicación efectiva influyeron directamente en el rendimiento de los profesionales de enfermería. La estructura organizacional también mostró una correlación importante ($\rho = 0,537$; $p = 0,001$), lo que refleja que una organización clara y bien definida facilita el cumplimiento de las funciones. Finalmente, el comportamiento organizacional evidenció una correlación moderada ($\rho = 0,482$; $p = 0,002$), confirmando que las actitudes y relaciones interpersonales dentro del hospital contribuyen, aunque en menor medida, al desempeño del personal.

4.1.4. Resultado del objetivo general

Tabla 6

Relación entre clima organizacional y desempeño laboral

Variables		Clima organizacional	Desempeño laboral
Clima organizacional	Coefficiente de correlación Spearman	1 000	0,624
	Sig. (bilateral)	--	0,000 *
	N°	132	132
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación Spearman	0,624	1 000
	Sig. (bilateral)	0,000*	--
	N	132	132

*p valor < 0.01

Fuente: Datos propios de la investigación

El coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0,624$) indica una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa ($p < 0,05$) entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Esto significa que, a medida que mejora el clima organizacional, también tiende a incrementarse el nivel de desempeño laboral del personal.

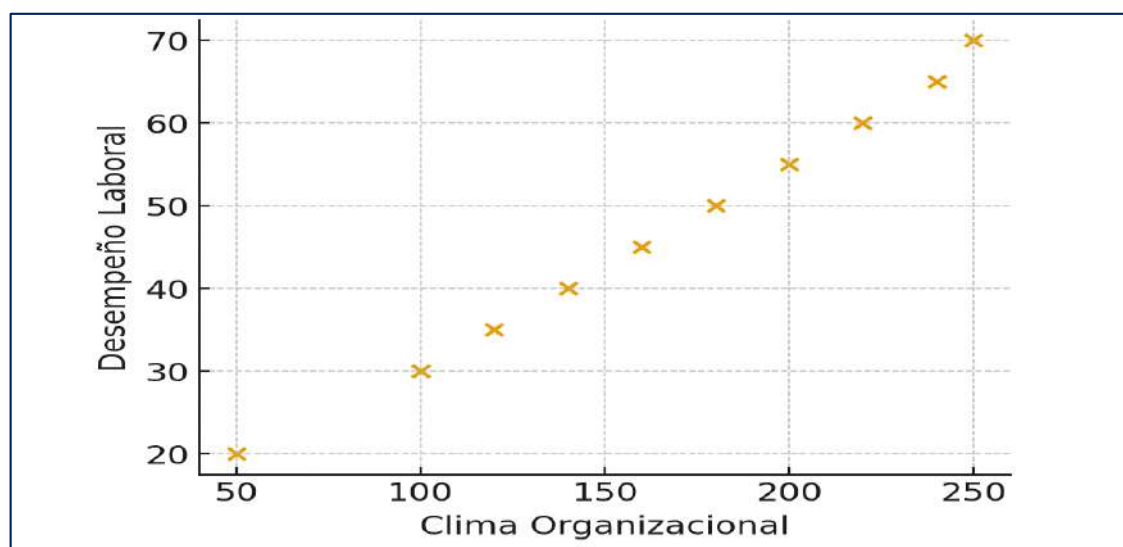


Figura 1

Gráfico de dispersión entre el clima organizacional y desempeño laboral

$X^2 = 0.389376 = 38.9376$

Fuente: Datos propios de la investigación

El gráfico de dispersión muestra una tendencia ascendente, lo que refleja una relación positiva entre las variables. En la medida en que los valores del clima organizacional aumentan, los valores del desempeño laboral también se incrementan, evidenciando que un mejor ambiente organizacional está asociado con un mayor rendimiento del personal. Dependiendo el clima organizacional del desempeño laboral en 39 %.

4.2. Discusión

El objetivo específico 1, según resultados evidenciaron que la mayoría de los enfermeros experimentaron un ambiente organizacional en nivel medio (45,5 %), seguido de 39,3 % en nivel alto y 15,2 % en nivel bajo. Este predominio de percepciones intermedias refleja que, si bien existen aspectos positivos en la gestión institucional, persisten limitaciones relacionadas con la comunicación, la estructura organizacional y el estilo de dirección, lo cual condiciona la satisfacción y el bienestar laboral del personal. Estos hallazgos guardan relación con lo reportado por Soto et al. (14) en Huánuco, quienes también identificaron un clima organizacional de nivel promedio, asociándolo a la necesidad de mejorar las dimensiones de credibilidad, imparcialidad y camaradería para fortalecer la calidad de la atención.

Asimismo, coinciden parcialmente con los resultados de Flores et al. (16) en Bellavista, donde el 62 % de los encuestados calificaron el clima laboral como regular, lo que demuestra que en instituciones de la región San Martín persiste una tendencia hacia climas organizacionales intermedios que requieren estrategias de mejora. Por otro lado, Huarachi (46) en Lima-Perú, señalaron que los hallazgos evidenciaron que el 45,5 % de los profesionales de enfermería percibieron un clima organizacional en nivel medio, seguido de un 39,3 % que lo calificaron como alto y un 15,2 % que lo consideraron bajo. Estos resultados muestran que, si bien existe una proporción considerable de personal con percepción favorable, todavía predomina una percepción intermedia, lo que revela la necesidad de fortalecer aspectos vinculados al comportamiento organizacional, la estructura y el estilo de dirección (46).

No obstante, estos resultados difieren de lo encontrado por Cárdenas (17) en Tarapoto, quien reportó que el 68 % de los colaboradores percibieron un clima organizacional en nivel alto. La diferencia puede explicarse por factores contextuales y temporales, como la disponibilidad de recursos, el estilo de liderazgo y la carga laboral, que han podido variar entre instituciones y periodos de estudio, generando percepciones distintas sobre el entorno laboral.

En cuanto al objetivo específico 2, el análisis de los datos evidenció que el 53,0 % (n=70) de los profesionales de enfermería se ubicaron en un nivel medio de desempeño laboral, mientras que el 35,6 % (n=47) alcanzaron un nivel alto y solo el 11,4 % (n=15) permanecieron en el nivel bajo. Estos resultados guardan relación con lo descrito por Quinteros et al. (10) en Lima, donde se identificó un predominio de desempeño laboral en niveles medio y bajo (40 %), destacando que la mejora del clima organizacional impacta directamente en el rendimiento de los profesionales de salud. De igual manera,

los hallazgos coinciden con lo señalado por Flores et al. (11) en Bellavista, donde el 68 % de los encuestados reportaron un desempeño regular, lo que confirma que, en instituciones de la región, los niveles intermedios son los más frecuentes y reflejan limitaciones estructurales y organizacionales que influyen en la productividad.

En contraste, los resultados de este estudio no coinciden con los de Rojas Aliaga (47). Su investigación demostró que la mayoría de los profesionales de enfermería en centros quirúrgicos alcanzaba un nivel de desempeño "muy bueno", mientras que, en la investigación, el nivel predominante fue el medio. Esta diferencia pone en relieve cómo el contexto laboral y las condiciones específicas de cada área influyen en el rendimiento del personal, demostrando que las estrategias para consolidar un desempeño sobresaliente deben ser adaptadas a las necesidades particulares de cada entorno hospitalario.

El análisis de correlación reveló que las tres dimensiones del clima organizacional tuvieron una relación notable con el rendimiento en el trabajo ($p < 0,05$) para el objetivo particular 3. El estilo de dirección fue el que mostró la correlación más sólida entre ellas ($\rho = 0,624$; $p = 0,000$), lo cual corroboró que un liderazgo participativo y una comunicación eficaz tienen una relación directa con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería. Los hallazgos de este análisis coinciden con los de Chira Castro (48). Analizó el clima organizacional y el rendimiento laboral en trabajadores de la salud, y halló una fuerte correlación directa entre las dos variables. La conclusión fundamental de este estudio, que establece que el rendimiento de los profesionales de enfermería está fuertemente relacionado con las condiciones y el entorno en el que trabajan, se ve respaldada por esta coincidencia. Así, tu análisis y el de Chira resaltan la relevancia de potenciar elementos como la estructura organizativa y el estilo gerencial para mejorar el rendimiento del equipo de enfermería.

De igual manera, la estructura organizacional mostró una correlación significativa ($\rho = 0,537$; $p = 0,001$), lo cual indicó que la organización de funciones, la distribución de tareas y la disponibilidad de recursos fueron determinantes para que los profesionales cumplieran con sus responsabilidades. En contraste con sus hallazgos, que muestran al estilo de dirección como el factor más influyente, los resultados de Arteaga (49) presentan una perspectiva diferente. A pesar de que este autor reconoce la importancia del liderazgo y la estructura, concluye que el mayor impacto en el desempeño del personal de enfermería no proviene del clima laboral, sino de la motivación y el compromiso intrínseco de cada profesional. Esta discrepancia en los resultados muestra que la relación entre el desempeño y el clima organizacional puede cambiar de manera

importante, dependiendo de elementos tales como el contexto de cada organización o la orientación del estudio. El comportamiento organizacional, por su parte, demostró una correlación moderada ($\rho = 0.482$; $p = 0.002$), lo que significa que las relaciones interpersonales, la cooperación y las actitudes también tuvieron un impacto en el rendimiento, aunque no tanto como la estructura o el liderazgo. Este descubrimiento es coherente con la investigación realizada por Santana (7) en Guayaquil, que determinó que el respeto mutuo y la camaradería reforzaban la motivación del personal, lo que aumentaba su desempeño en entornos hospitalarios.

Sin embargo, los resultados difieren de lo señalado por Cárdenas (12) en Tarapoto, quien reportó que el clima organizacional no mostró una relación significativa con el desempeño laboral ($p > 0,05$). Esta discrepancia puede explicarse por factores contextuales, como las condiciones administrativas, la gestión de recursos humanos y la carga laboral, que varían entre instituciones y periodos de estudio, influyendo en la percepción del entorno laboral y en los niveles de desempeño.

El análisis de correlación correspondiente al objetivo general mostró que existe una relación positiva moderada y significativa desde el punto de vista estadístico ($p < 0,05$) entre el rendimiento laboral y el clima organizacional, según lo indica el coeficiente de Spearman ($\rho = 0.624$). Este hallazgo indica que, conforme las condiciones del clima organizacional se vuelven más favorables, el desempeño del personal tiende a aumentar. Esta conclusión concuerda con lo propuesto por Lira (50), que subraya que la satisfacción laboral es un elemento clave en el desempeño de enfermería. El estudio indicó que el 75 % de los profesionales encuestados cree que tener una buena relación con sus jefes es un elemento crucial para estar contentos con su trabajo, lo cual corrobora la relevancia de contar con un ambiente organizacional saludable para mejorar los resultados laborales.

Asimismo, la estructura organizacional mostró una relación positiva considerable con el desempeño ($\rho = 0,537$), evidenciando que la claridad en la distribución de funciones, la adecuada comunicación y la disponibilidad de recursos son elementos decisivos para el cumplimiento eficaz de las responsabilidades. Este resultado concuerda con lo reportado por Flores et al. (11) en Bellavista, quienes concluyeron que un diseño organizacional coherente fortalece el trabajo en equipo, la eficiencia del personal y, por consiguiente, la calidad de los servicios de salud. De igual forma, el comportamiento organizacional presentó una correlación moderada ($\rho = 0,482$), lo que confirma que las actitudes, la cooperación y las relaciones interpersonales influyen en el desempeño, aunque en menor medida que el liderazgo y la estructura organizacional. Este resultado

guarda relación con lo expuesto por Santana (7) en Guayaquil, quien determinó que el respeto mutuo y la camaradería fortalecen la motivación, el compromiso y la productividad del personal hospitalario, generando un impacto positivo en los resultados institucionales.

No obstante, los presentes hallazgos difieren de los obtenidos por Cárdenas (12) en Tarapoto, quien no identificó una asociación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Esta discrepancia podría atribuirse a factores institucionales contextuales, tales como la sobrecarga de trabajo, la alta rotación de personal o las deficiencias en la gestión de recursos, los cuales pueden modificar la percepción del clima organizacional y su influencia en el rendimiento individual y colectivo. En este sentido, los resultados del presente estudio reafirman la relevancia del fortalecimiento del clima laboral como un componente estratégico para la gestión del talento humano en el ámbito de la salud.

CONCLUSIONES

1. Existe relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto ($\rho = 0,624$; $p < 0,01$). Por tanto, se acepta la hipótesis de investigación. Este hallazgo demuestra que el desempeño laboral depende del clima organizacional en 39 % y el resto se debe a otras causas, consolidando la importancia de fortalecer la gestión organizacional para optimizar la productividad y la calidad del cuidado en salud.
2. El clima organizacional en los profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto fue predominantemente de nivel medio (45,5 %), seguido de un nivel alto en menor proporción. Esta situación refleja que, si bien existen aspectos positivos dentro de la institución, aún persisten limitaciones vinculadas a la comunicación, la estructura y el liderazgo que requieren fortalecimiento.
3. El desempeño laboral del personal de enfermería se ubica mayoritariamente en nivel medio (53,0 %), seguido de 35,6 % para el nivel alto. Esto indica que la mayoría cumple con sus funciones de manera aceptable, aunque sin alcanzar niveles óptimos de rendimiento, lo que resalta la necesidad de reforzar factores motivacionales y organizativos para mejorar el desempeño de los enfermeros.
4. Las dimensiones del clima organizacional guardan una relación significativa con el desempeño laboral ($p < 0,05$). La asociación más fuerte se presenta con el estilo de dirección ($\rho = 0,624$), seguida por la estructura organizacional ($\rho = 0,537$) y el comportamiento organizacional ($\rho = 0,482$), lo que demuestra que el liderazgo, la organización institucional y las actitudes interpersonales influyen directamente en el desempeño laboral del personal.

RECOMENDACIONES

1. Al director del Hospital II-2 Tarapoto, implementar estrategias de fortalecimiento del clima organizacional como programas de liderazgo participativo, talleres de comunicación efectiva y mecanismos de reconocimiento laboral, a fin de fortalecer el clima laboral para alcanzar el mejor desempeño del personal de enfermería que favorezca la calidad del cuidado en salud.
2. Al jefe de enfermeros del Hospital II-2 Tarapoto, implementar programas de capacitación y actualización permanente que contribuyan al desarrollo de competencias técnicas y personales, fortaleciendo así el clima organizacional del personal a su cargo.
3. A los profesionales de enfermería del hospital, en su rol de actores fundamentales en la atención en salud, involucrarse activamente en la aplicación de estrategias de motivación, actualización profesional y fortalecimiento del trabajo en equipo para mejorar su desempeño laboral.
4. A los enfermeros investigadores, realizar estudios complementarios que profundicen en la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en otros contextos hospitalarios, integrando variables como motivación, satisfacción laboral y calidad de atención, para ampliar la evidencia científica en el campo del cuidado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Elgegren U. Fortalecimiento del clima organizacional en establecimientos de salud. UNIFE. 2015;23(1):87–102.
https://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Ursula_Elgegren.pdf
2. Ríos L, Saldaña C, Alejandría C, Fasanando T. Factores relacionados con el clima organizacional. Rev Amaz Ciencias Económicas. 2023;2(1):e455.
<https://doi.org/10.51252/race.v2i1.455>
3. Dumitriu S, Bocean C, Vărzaru A. *The Role of the Workplace Environment in Shaping Employees' Well-Being*. I. [Revistas Sostenibilidad](#). Volumen 17. Número 6. DOI: [10.3390/su17062613](https://doi.org/10.3390/su17062613). https://www.mdpi.com/2071-1050/17/6/2613?utm_source=chatgpt.com
4. Organización Internacional del Trabajo. Trabajadoras sanitarias: Trabajo sin descanso en hospitales y en el hogar [Internet]. 2020. Available from: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_741192/lang-es/index.htm
5. Ponce L, Ruelas M, Flores L. El clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de una universidad pública. Rev Innova Educ. 2022;4(4):20–30.
<http://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/643>
6. Organización Mundial de la Salud. Problemas sanitarios apremiantes que el mundo afronta de cara al próximo decenio [Internet]. 2020. Available from: <https://www.who.int/es/news-room/photo-story/d-tail/urgent-health-challenges-for-the-next-decade>
7. Organización Mundial de la Salud. World mental health report. 2022.
<https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/356119/9789240049338-eng.p>
8. Santana G. Clima organizacional y desempeño laboral en profesionales sanitarios del área de cuidados intensivos - Hospital Clínica San Francisco Guayaquil, 2021. Tesis de postgrado, Universidad Cesar Vallejo; 2021.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81554>
9. Paredes, V. Clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de seguridad de un hospital general de Lima Metropolitana. Acta Psicológica Peruana, 8(1), 84-100.2023.
<http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/ACPP/article/view/391>
10. Rodríguez, A. García, A. Clima organizacional, satisfacción laboral y percepción de calidad del servicio en empleados públicos. Revisión sistemática. Revista

- Venezolana de Gerencia, 29(105), 185-201. 2024.
https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2542-30292024000200051
11. Organización Mundial de la Salud & Organización Internacional del Trabajo. *Directrices de la OMS sobre salud mental en el trabajo*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud 2022. Disponible en: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>
 12. Santana G. Clima organizacional y desempeño laboral en profesionales sanitarios del área de cuidados intensivos - Hospital Clínica San Francisco Guayaquil, 2021. Tesis de postgrado, Universidad Cesar Vallejo; 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81554>
 13. Bustamante M, Lapo M del C, Tello M, Zerda E. Comparación de factores de clima organizacional entre un hospital público y un hospital privado de Guayas (Ecuador). *Inf tecnológica*. 2022;33(3). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000300249>
 14. Soto J, Ortega A, Huapalla B, Abarca Y. Clima organizacional y calidad de atención del profesional de la salud de un Centro de Salud de Huánuco, Perú. *Scielo*. 2022;38(2):136–42. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192022000200008
 15. Quinteros Y, Barreto D, Ramos J. Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de salud de un hospital nacional. Lima-2023. Tesis de postgrado, Universidad Cesar Vallejo; 2023. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/137415?show=full>
 16. Flores I, Horna R, Saavedra R. Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de salud del Hospital II-E de la provincia de Bellavista, San Martín 2023. Tesis de postgrado, Universidad Cesar Vallejo; 2023. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/132682>
 17. Cárdenas S. Clima organizacional y desempeño laboral en establecimiento de salud privado de Tarapoto. Tesis de postgrado, Universidad Cesar Vallejo; 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78502>
 18. Chiavenato I. *Gestión del talento humano*. 3ra ed. Mc GrawHill. México D. F.: Mc Graw Hill; 2009. 1–626 p. <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/411a2cf692b9cf71fcd1e983948aa0de.pdf>
 19. García M. Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuad Adm*. 2009;43–61. <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>

20. World Health Organization. WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background Document and Supporting Literature and Practices. Geneva: WHO; 2010. <https://iris.who.int/handle/10665/113144>
21. MINSA. Resolución Secretarial N.º 054-2022: Plan de Clima Organizacional. Ministerio de Salud del Perú; 2022. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2985406/Resoluci%C3%B3n%20Secretarial%20N%C2%BA%20054-2022%20MINSA%20.pdf?v=1648768601>
22. Iglesias A, Torres J. Un acercamiento al Clima Organizacional. *Rev Cubana Enferm.* 2018;34(1):197–209. <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v34n1/1561-2961-enf-34-01-e1257.pdf>
23. Daza A, Beltrán L, Silva J. Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Rev Fac Ciencias Económicas.* 2021;29(1):65–76. <http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v29n1/0121-6805-rfce-29-01-65.pdf>
24. Mendoza J, Burbano V, Mendoza H. Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja (Colombia). *Inf Tecnol.* 2022;33(6):157–66. <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v33n6/0718-0764-infotec-33-06-157.pdf>
25. Hernández J, Duana D, Polo S. Clima organizacional y liderazgo en un instituto de salud pública mexicano. *Rev Cubana Salud Pública [Internet].* 2021 Jun [citado 2025 Sep 21]; 47(2): Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662021000200010&lng=es
26. Govea K, Zúñiga D. El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Revista Investigación y Negocios*, 13(21), 15-22. 2020. Recuperado en 21 de septiembre de 2025, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372020000100003&lng=es&tlng=es.
27. Margel P, Duran S, Márceles V, Yarsagaray J, Valenzuela I, Payares K, Alvarino C, Navarro N. Factores del clima organizacional existentes en el área administrativa en empresas de Barranquilla. *Espacios.* 2018;39(50):21. <https://www.redalyc.org/journal/280/28066593013/>
28. Riveros P, Grimaldo M. Valores y clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior de Lima. *Ciencias Psicológicas.* 2017;11(2):179–88. <https://doi.org/10.22235/cp.v11i2.1489>
29. Vázquez Y, Hernández Y, Méndez E, Quiñones J, De Dios Y. El clima organizacional y su relación con la calidad en el servicio en los Centros de

- Diagnóstico Integral en Distrito Capital, Venezuela, 2021. Revista urug. enferm. (En línea) [Internet]. 2022 Dic [citado 2025 Sep 21] ; 17(2): e502. Disponible en: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2301-03712022000101502&lng=es. Epub 01-Dic-2022. <https://doi.org/10.33517/rue2022v17n2a2>
30. Puch M, Chávez D, Perales C. Diagnóstico del clima organizacional del Hospital de la Mujer Zacatecana. Rev Salud Pública y Nutr. 2012;16(4):1–8. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revsalpubnut/spn-2012/spn124e.pdf>
 31. Brito C, Pitre R., Cardona D. Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Información tecnológica*, 31(1), 141-148.2020. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
 32. Espíritu A, Castro L. Clima organizacional y gestión de servicios de salud por enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión. Conrado. 2020;16(76):157–68. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v16n76/1990-8644-rc-16-76-157.pdf>
 33. Tegegne, E. Deml, Y, Yirdaw, G. et al. Motivación laboral y factores asociados a ella en profesionales de la salud del Hospital Integral Especializado Debre Markos. Sci Rep 14, 2381 (2024). <https://doi.org/10.1038/s41598-024-52409-5>
 34. De La Cruz Licas. *Comunicación organizacional y su influencia en el clima organizacional del personal de enfermería de un hospital de Lima, 2023*. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo). Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_6055ebc831779f3f707cdcb03394720c
 35. Damián J, Castillo E, Reyes C, Salas R, Ayala C. Comunicación interna y desempeño laboral en profesionales sanitarios peruanos durante la pandemia COVID-19. MediSur. 2021;19(4):624–32. <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v19n4/1727-897X-ms-19-04-624.pdf>
 36. Márquez L. Desempeño laboral y su relación con el síndrome burnout en los profesionales de la salud en la terapia intensiva neonatal en el hospital general del norte de Guayaquil los Ceibos. Tesis de posgrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2020. <https://core.ac.uk/download/pdf/486912312.pdf>
 37. Onofre L. Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. o 1, Quito, en el año 2019. Tesis de posgrado, Universidad Andina Simón Bolívar; 2021. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>
 38. Milkovich G. Dirección y Administración de los recursos humanos: Un enfoque de estrategia. 6a ed. México: McGraw-Hill; 1994.

https://books.google.com.pe/books/about/Direccion_y_Administracion_de_Recursos_H.html?hl=es&id=n-xBAAAACAAJ&redir_esc=y

39. Bautista R, Cienfuegos R, Aguilar E. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Valor Agreg.* 2020;7(1):109–21.
https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
40. Heredia M, Narváez C. La importancia de la evaluación del desempeño del talento humano en las organizaciones de salud. *Revista de la Universidad Francisco de Paula Santander*, 8(3), 115-125. 2022. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5768/576868967009/576868967009.pdf>
41. Geraldo L. Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Rev Investig en Psicol.* 2022;25(1):63–82.
<http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>
42. CONCYTEC. Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento Renacyt. Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación, CONCYTEC; 2018. 1–12 p.
https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
43. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa y cualitativa y mixta. 1ra ed. Educación MGH-, editor. México; 2018. 753 p.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
44. López P. Población y muestreo. *Epidemiol clínica Investig clínica.* 2004;1(1):129–39. <http://www.medicapanamericana.com/Libros/Libro/3848/Epidemiologia-Clinica.html>
45. López P. Fachelli S. Metodología de la investigación social cuantitativa. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona; 2015. 1–47 p.
https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua_a2016_cap1-2.pdf
46. Huarachi L. La gestión de los recursos humanos sobre el desempeño del personal del Departamento de Especialidades Médicas del Hospital Nacional Hipólito Unanue Lima. [Tesis posgrado] Escuela Universitaria de Posgrado. Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima-Perú 2018. Disponible en: <https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/2784/HUARACHI%20MORALES%20LUIS%20ALBERTO-%20MAESTRIA%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
47. Rojas M. *Clima organizacional y desempeño del enfermero(a) en centro quirúrgico de dos instituciones de salud de Lima.* CORE. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/323350206.pdf>

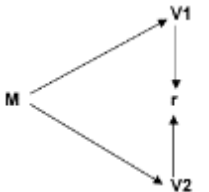
48. Chira L. *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud de una clínica privada de Chiclayo*. Repositorio Institucional UCV.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/106474>
49. Arteaga N. *Clima organizacional según dimensiones en enfermeras de emergencia en el Hospital Regional Docente de Trujillo*. Repositorio Institucional Universidad Nacional de Trujillo. 2020. Disponible en:
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/3083>
50. Lira, D. *Nivel de satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería*. Revista Científica Más Vita, 5(4). Recuperado de
<https://acvenisproh.com/revistas/index.php/masvita/article/view/483/1253>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
V1. Clima organizacional	Es la forma en que las personas se relacionan entre sí, con los clientes y con los proveedores internos y externos, así como su nivel de satisfacción con el entorno que las rodea. Puede oscilar entre extremos: ser agradable, receptivo, cálido e inclusivo en un extremo, o desagradable, agresivo, frío y alienante en el otro (13).	se utilizó un cuestionario de 50 ítems, adaptado del trabajo de Segredo. Este instrumento mide tres dimensiones: comportamiento organizacional, estructura organizacional y estilo de dirección. Cada ítem se valoró con una escala de Likert de cinco puntos, y los resultados se clasificaron en tres niveles: bajo (50–117 puntos), medio (118–183 puntos) y alto (184–250 puntos).	Comportamiento organizacional	Motivación Comunicación Relaciones interpersonales y trabajo	Ordinal
			Estructura organizacional	Funcionamiento Condiciones de trabajo Estímulo al desarrollo organizacional	
			Estilo de dirección	Liderazgo Participación Solución a conflictos Trabajo en equipo	
V2. Desempeño laboral	Es el resultado de una serie de acciones y conductas llevadas a cabo por los empleados con el propósito de contribuir al cumplimiento de los objetivos de la organización (27).	Se evaluó con un cuestionario de 15 ítems de Geraldo, L.A., que mide tres dimensiones: desempeño de tareas, desempeño contextual y desempeño contraproducente. La escala de Likert de 5 puntos permitió clasificar los resultados en tres niveles: bajo (15-35 puntos), medio (36-55 puntos) y alto (56-75 puntos).	Desempeño de tarea	Organización Prioridades Eficiencia Gestión del tiempo	Ordinal
			Desempeño contextual	Iniciativa Actualización Responsabilidades adicionales Participación activa	
			Desempeño contraproducente	Empeoramiento Comentar sobre la situación con compañeros de trabajo Comentar sobre la situación a personas ajenas a la institución	

Anexo 2: Matriz de consistencia

Formulación del problema	Formulación del objetivo	Hipótesis											
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto 2025?</p> <p>Problemas específicos PE1. ¿Cuál es el nivel del clima organizacional en profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto, 2025? PE2. ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto, 2025? PE3. ¿Cuál es la relación según dimensiones entre el clima organizacional y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto, 2025?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto 2025.</p> <p>Objetivos específicos OE1. Identificar el nivel del clima organizacional en profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto, 2025. OE2. Evaluar el nivel del desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto, 2025. OE3. Establecer la relación según dimensiones entre el clima organizacional y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto, 2025.</p>	<p>Hipótesis general La relación entre clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud Hospital II-2 Tarapoto 2025, es significativa directa.</p> <p>Hipótesis específicas HE1. El nivel del clima organizacional en profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto, 2025. HE2. El nivel del desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto, 2025. HE3. Existe relación según dimensiones entre el clima organizacional y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto, 2025.</p>											
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables de estudio		Técnicas e Instrumentos									
 <p>Donde m = Muestra. V1 = Clima organizacional. V2 = Desempeño laboral. r = Relación entre los temas de estudio.</p>	<p>La población estará conformada por 200 profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto.</p> <p>Muestra escala conformada por 132 enfermeros del Hospital II-2 Tarapoto</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1391 951 1615 975">Variable</th> <th data-bbox="1615 951 1877 975">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1391 975 1615 1134" rowspan="3">V1: Clima organizacional</td> <td data-bbox="1615 975 1877 1038">Comportamiento organizacional</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1615 1038 1877 1102">Estructura organizacional</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1615 1102 1877 1134">Estilo de dirección</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1391 1134 1615 1324" rowspan="3">V2: Desempeño laboral</td> <td data-bbox="1615 1134 1877 1198">Desempeño de tarea</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1615 1198 1877 1262">Desempeño contextual</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1615 1262 1877 1324">Desempeño contraproducente</td> </tr> </tbody> </table>	Variable	Dimensiones	V1: Clima organizacional	Comportamiento organizacional	Estructura organizacional	Estilo de dirección	V2: Desempeño laboral	Desempeño de tarea	Desempeño contextual	Desempeño contraproducente	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p>
Variable	Dimensiones												
V1: Clima organizacional	Comportamiento organizacional												
	Estructura organizacional												
	Estilo de dirección												
V2: Desempeño laboral	Desempeño de tarea												
	Desempeño contextual												
	Desempeño contraproducente												

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de clima organizacional

Introducción:

Estimado/a Enfermero (a):

Este cuestionario tiene carácter **anónimo y confidencial**, y ha sido diseñado con el propósito de **evaluar la percepción sobre el clima organizacional y el desempeño laboral** en el Hospital II-2 Tarapoto, durante el año 2025. La información recolectada contribuirá a generar evidencia útil para mejorar las condiciones organizacionales y fortalecer el desempeño profesional en beneficio de la calidad del servicio de salud. Le solicitamos responder con **honestidad y objetividad**. No existen respuestas correctas o incorrectas; lo importante es que su opinión refleje su experiencia y percepción personal dentro de la institución. Su participación es voluntaria y sumamente valiosa para el desarrollo de esta investigación.

Instrucciones:

- Lea cuidadosamente cada enunciado.
- Marque con una **“X”** la alternativa que mejor represente su grado de acuerdo o desacuerdo con cada afirmación.
- Responda **todas las preguntas** de forma individual, sin consultar con otras personas.
- El tiempo estimado para completar el cuestionario es de **20 a 25 minutos**.

Escala de respuesta:

- Para cada ítem, utilice la siguiente escala tipo Likert:

Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
1	2	3	4	5

N°	CLIMA ORGANIZACIONAL	Escala				
		N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
Comportamiento organizacional						
1	El ambiente de trabajo en el hospital es agradable para los licenciados de enfermería.					
2	La imagen que proyecta el hospital hacia la sociedad es de reconocimiento, a beneficio de los profesionales de enfermería.					
3	Las relaciones interpersonales entre los jefes de enfermería con los miembros del equipo son cordiales.					

4	Cuando surge un reto para el hospital, todos los departamentos, incluyendo enfermería, participan activamente en su resolución.					
5	Los cambios en el hospital se implementan de acuerdo con las necesidades del área de salud, teniendo en cuenta las demandas del equipo de enfermería.					
6	Los licenciados de enfermería conocen la misión del hospital para que su trabajo contribuya a ella.					
7	Existe preocupación por parte de la administración del hospital para asegurar que los licenciados de enfermería entiendan claramente el trabajo que deben realizar.					
8	Para mejorar el trabajo en enfermería, se solicitan ideas o propuestas del personal de enfermería.					
9	Todos los problemas relacionados con el área de enfermería se discuten de manera constructiva en el equipo.					
10	El trabajo que realizo como licenciado de enfermería nos motiva a seguir desempeñándome en la institución.					
11	El contenido de trabajo de los licenciados de enfermería está claramente delimitado o comprendido por el personal.					
12	Cuando surge un problema en el área de enfermería, se sabe quién es responsable de resolverlo.					
13	Para cumplir con nuestras responsabilidades en enfermería, se requiere utilizar todas las capacidades del equipo.					
14	En el análisis de problemas dentro del equipo de enfermería, todos los miembros tienen la oportunidad de plantear criterios.					
15	Cada licenciado de enfermería es tratado con respeto en la institución porque es considerado un experto en su trabajo					
16	Las condiciones físicas de trabajo en el hospital son adecuadas para desempeñar las funciones de enfermería de manera eficiente.					
17	Se conocen los mecanismos establecidos para que la información fluya de manera adecuada entre los licenciados de enfermería con otras áreas del hospital					
Estructura organizacional						
18	Existe armonía o cooperación en las relaciones entre los jefes de enfermería con el equipo de trabajo.					
19	Los diferentes niveles jerárquicos dentro del hospital colaboran activamente con el personal de enfermería.					
20	El hospital presta atención al desarrollo profesional o personal de los equipos de enfermería.					
21	Se dedica tiempo o demanda esfuerzo el revisar lo que se requiere para mejorar el desempeño de los licenciados de enfermería					
22	La información en el hospital llega de forma clara desde el nivel superior hasta los licenciados de enfermería.					

23	El mantenimiento de buenas relaciones interpersonales dentro del equipo de enfermería es una prioridad en la institución.				
24	Los objetivos del área de enfermería son congruentes con los objetivos generales del hospital.				
25	Las acciones de control del trabajo en el área de enfermería se realizan de forma planificada.				
26	Existe preocupación por mantener actualizado técnicamente al personal de enfermería para mejorar la calidad de la atención.				
27	El jefe de enfermería es muy exigente con el cumplimiento de las tareas asignadas al equipo.				
28	Cuando hay un problema en el área de enfermería, todos los miembros del equipo se interesan por resolverlo.				
29	En el hospital, los licenciados de enfermería que trabajan bien reciben el reconocimiento adecuado.				
30	La asignación de tareas dentro del área de enfermería es adecuada según el contenido del trabajo.				
31	En la resolución de problemas o conflictos dentro del equipo de enfermería, se tienen en cuenta las ideas como opciones creativas que aportan los licenciados.				
32	Cuando se inicia una nueva tarea en el área de enfermería, se explica claramente el motivo o la importancia de la tarea.				
Estilo de dirección					
33	Los resultados alcanzados en el área de enfermería son el fruto del trabajo conjunto de todo el equipo.				
34	Se estimula la participación de los licenciados de enfermería para encontrar soluciones creativas a los problemas que surgen en el hospital.				
35	Los licenciados de enfermería se sienten satisfechos de lo que han aportado a los resultados del hospital.				
36	Cada licenciado de enfermería cuenta con los recursos o equipos necesarios para resolver los problemas en su trabajo.				
37	La información que se requiere para realizar las actividades en el área de enfermería fluye de manera eficiente.				
38	El hospital se preocupa por el desarrollo (valores, actitudes y relaciones positivas) entre los licenciados de enfermería con otros miembros del personal.				
39	En la toma de decisiones dentro del hospital, se tiene en cuenta el apoyo o la participación de los licenciados de enfermería.				
40	Existe correspondencia entre los objetivos del hospital con las tareas que realiza el personal de enfermería.				
41	A la hora de realizar el trabajo, se consideran las propuestas del equipo de enfermería.				
42	Las ideas o sugerencias del equipo de enfermería son tenidas en cuenta para mejorar los resultados del hospital				
43	Los licenciados de enfermería cumplen con el horario laboral de forma regular.				

44	Cuando se analiza un problema en el hospital, los miembros del equipo de enfermería adoptan posiciones sinceras o constructivas.					
45	Los licenciados de enfermería sienten orgullo de pertenecer al hospital por su contribución al cuidado de los pacientes.					
46	En el hospital, se estila el saludo diario o las demostraciones de afecto o respeto entre los compañeros de trabajo, incluido el equipo de enfermería.					
47	Existe satisfacción con las condiciones físicas del ambiente de trabajo en el área de enfermería.					
48	La información que se requiere de los compañeros de equipo de enfermería se recibe oportunamente para cumplir con las tareas.					
49	Se promueven cambios positivos en el hospital en función de su desarrollo, lo cual impacta en el área de enfermería.					
50	Los criterios de los licenciados de enfermería son tomados en cuenta para definir las transformaciones necesarias en el hospital.					

¡Gracias por sus respuestas !

Cuestionario de desempeño laboral

Introducción:

Estimado/a Enfermero (a):

Este cuestionario tiene carácter anónimo y confidencial, y ha sido diseñado con el propósito de evaluar la percepción sobre el clima organizacional y el desempeño laboral en el Hospital II-2 Tarapoto, durante el año 2025. La información recolectada contribuirá a generar evidencia útil para mejorar las condiciones organizacionales y fortalecer el desempeño profesional en beneficio de la calidad del servicio de salud. Le solicitamos responder con honestidad y objetividad. No existen respuestas correctas o incorrectas; lo importante es que su opinión refleje su experiencia y percepción personal dentro de la institución. Su participación es voluntaria y sumamente valiosa para el desarrollo de esta investigación.

Instrucciones:

- Lea cuidadosamente cada enunciado.
- Marque con una “X” la alternativa que mejor represente su grado de acuerdo o desacuerdo con cada afirmación.
- Responda todas las preguntas de forma individual, sin consultar con otras personas.
- El tiempo estimado para completar el cuestionario es de 20 a 25 minutos.

Escala de respuesta:

- Para cada ítem, utilice la siguiente escala tipo Likert:

Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
1	2	3	4	5

Desempeño laboral		Escala				
		N	CN	AV	CS	S
D1: Desempeño de tarea		1	2	3	4	5
01	Organiza sus tareas para cumplir con los plazos establecidos.					
02	Establece prioridades de manera eficaz en sus actividades laborales.					
03	Realiza su trabajo de enfermería de manera eficiente.					
04	Gestiona su tiempo de forma efectiva en el desarrollo de sus responsabilidades.					
D2: Desempeño contextual		1	2	3	4	5

05	Asume nuevas tareas por iniciativa propia una vez que las asignadas han sido completadas.					
06	Dedica tiempo a actualizar sus conocimientos relacionados con sus funciones.					
07	Desarrolla soluciones creativas ante problemas nuevos que surgen en el trabajo.					
08	Asume responsabilidades adicionales para contribuir al equipo de enfermería.					
09	Busca continuamente nuevos retos para mejorar en el trabajo.					
10	Participa activamente en reuniones o consultas relacionadas con la atención al paciente y el desarrollo del equipo.					
D3: Desempeño contraproducente		1	2	3	4	5
11	Contribuye a empeorar los problemas en el área de trabajo.					
12	Se centra más en los aspectos negativos que en los positivos del trabajo.					
13	Conversa principalmente con sus compañeros sobre los aspectos negativos del trabajo.					
14	Comenta los aspectos negativos del trabajo con personas ajenas a la organización.					
15	Reduce intencionalmente su esfuerzo o el rendimiento como una forma de protesta o descontento.					

¡Gracias por sus respuestas !

flor ruiz hernandez

Clima organizacional y desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto, 2025

Revisión Repositorio Institucional de la UNSM

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::3117:541685667

Fecha de entrega

17 dic 2025, 16:01 GMT-5

Fecha de descarga

17 dic 2025, 16:03 GMT-5

Nombre del archivo

Maest_Salud_Públ - Flor De María Ruiz Hernández.pdf

Tamaño del archivo

687.6 KB

62 páginas

16.689 palabras

99.946 caracteres




15% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 13%  Fuentes de Internet
- 6%  Publicaciones
- 9%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.