

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL  
DE HUAMANGA**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS  
DE LA SALUD**



**TESIS:**

**Clima organizacional y su impacto en desempeño laboral del profesional  
Licenciado en Enfermería del Hospital II EsSalud, Ayacucho 2023**

Para optar el grado académico de:  
**MAESTRO EN SALUD PÚBLICA**

PRESENTADO POR:  
**Bach. Edwin CISNEROS AYALA**

ASESOR:  
**Dr. Jimmy Homero ANGO BEDRIÑANA**

**AYACUCHO - PERÚ**

**2025**

## **DEDICATORIA**

A mi familia, fuerza motora especial  
para emprender mis metas y sueños.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por darme la oportunidad de existir y la fuerza de salir adelante a pesar de las dificultades de la vida.

A nuestra Alma Mater, la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga por asegurar la formación de posgrado.

A la Escuela de Posgrado y a toda la plana de docentes quienes sentaron las bases de formación en la maestría.

A la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Salud, por garantizar la fiabilidad de la presente tesis.

Al Director del Hospital de ESSALUD, así como al personal de salud por permitir la apertura y facilitar el acceso a la información.

Mi profundo agradecimiento al asesor de la presente tesis Maestro Jimmy Homero Ango Bedriñana por su aporte y orientaciones sabias.

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU IMPACTO EN DESEMPEÑO LABORAL DEL  
PROFESIONAL LICENCIADO EN ENFERMERÍA DEL HOSPITAL II Es SALUD,  
AYACUCHO - 2023.**

CISNEROS AYALA, Edwin

**RESUMEN**

**El propósito** fundamental del estudio fue: determinar el impacto del clima organizacional en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital II de EsSalud, Ayacucho 2023. **Material y métodos:** El estudio responde a un diseño descriptivo, correlacional de corte transversal; la población de estudio fueron los Licenciados de Enfermería que laboran en el Hospital de EsSalud (80), a quienes se administró 02 cuestionarios tipo Likert para recabar la información. **Resultados:** El 85% de los profesionales de Enfermería se encuentra en la etapa adulta; el mayor porcentaje es de sexo femenino, poseen carga familiar, laboran en los servicios de cirugía, UCI, emergencia y con un tiempo de servicio más de 15 años. El 50% de la población abordada, perciben un clima laboral regular, 47% señalan un clima laboral bueno y solo el 2.5% señala un clima laboral deficiente. Respecto al desempeño laboral el 81.25% de los profesionales de enfermería muestran un buen desempeño, el 16.25% muestran un desempeño laboral regular y solo el 2.5% señala un desempeño laboral deficiente; en general a medida que mejora el clima laboral, mejora de forma significativa el desempeño laboral. **Conclusión:** Se determina un nivel de correlación moderada entre el clima laboral y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital de EsSalud, Ayacucho (Rho de Spearman 0.606), aceptándose así la hipótesis de investigación.

**Palabra clave:** Clima organizacional, desempeño laboral de los profesionales de enfermería.

**ORGANIZATIONAL CLIMATE AND ITS IMPACT ON WORK PERFORMANCE OF THE LICENSED NURSING PROFESSIONAL AT THE ESSALUD HOSPITAL II, AYACUCHO -2023.**

CISNEROS AYALA, Edwin

**ABSTRAC**

**The fundamental purpose** of the study was: to determine the impact of the organizational climate on the work performance of nursing professionals at the EsSalud Hospital, Ayacucho 2023. **Material and methods:** The study responds to a descriptive, cross-sectional correlational design; The study population was the Nursing Graduates who work at the EsSalud Hospital (80), to whom 02 Likert-type questionnaires were administered to collect information. **Results:** 85% of Nursing professionals are in the adult stage; The highest percentage is female, they have a family responsibility, they work in the surgery, ICU, emergency services and with a service time of more than 15 years. 50% of the population approached perceive a regular work environment, 47% indicate a good work environment and only 2.5% indicate a poor work environment. Regarding job performance, 81.25% of nursing professionals show good performance, 16.25% show regular job performance and only 2.5% report poor job performance; In general, as the work environment improves, work performance improves significantly. **Conclusion:** A level of moderate correlation is determined between the work environment and the work performance of nursing professionals at the EsSalud Hospital, Ayacucho (Spearman's Rho 0.606), thus accepting the research hypothesis.

**Keyword:** Organizational climate, work performance of nursing professionals.

## ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
RESUMEN	iv
ABSTRAC	v
INTRODUCCIÓN	01
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	06
1.1. ANTECEDENTES DE ESTUDIO	06
1.2. BASE TEÓRICA	10
1.3. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN	18
1.4. VARIABLES DE ESTUDIO	18
CAPITULO II: MATERIALES Y MÉTODOS	21
2.1. ENFOQUE DE ESTUDIO	21
2.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN	21
2.3. TIPO DE DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	21
2.4. AREA DE ESTUDIO	21
2.5. POBLACIÓN	22
2.6. MUESTRA	23
2.7. TECNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	22
2.8. RECOLECCIÓN DE DATOS	24
2.9. PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS	25
CAPITULO III: RESULTADOS	26
CAPITULO IV: DISCUSIÓN	31
CONCLUSIONES	36
RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICA	38
ANEXOS	42

## INDICE DE TABLAS

Tabla 01: Prueba binomial como resultado de la evaluación expertos para el primer instrumento	23
Tabla 02: Prueba binomial como resultado de la evaluación expertos para el segundo instrumento	24
Tabla 03: Prueba de normalidad	25
Tabla 04: Características sociolaborales de los profesionales de Enfermería del Hospital EsSalud. Ayacucho 2023	26
Tabla 05: Nivel de correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital EsSalud, Ayacucho 2023	29
Tabla 06: Análisis inferencial del nivel de correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital EsSalud, Ayacucho 2023	29

## INDICE DE FIGURAS

Gráfico 01: Clima organizacional, conforme a la percepción de los profesionales de enfermería en el Hospital EsSalud, Ayacucho, 2023.	27
Gráfico 02: Clima organizacional, conforme a la percepción de los profesionales de enfermería en el Hospital EsSalud, Ayacucho, 2023.	28

## INDICE DE ANEXOS

01 Instrumento de medición: clima organizacional	42
02 Formato de cuestionario para evaluar desempeño laboral	44
03 Consentimiento informado	46
04 Solicitud de autorización	47
05 Constancia de autorización	48
06 Juicios de expertos	49-53

## INTRODUCCIÓN

Actualmente, el desempeño laboral del personal de Enfermería constituye un factor concluyente en relación con la salud laboral de la institución motivo por el cual, la finalidad del presente estudio es valorar el desempeño laboral de los profesionales de Enfermería que trabajan en el Hospital II de EsSalud de Ayacucho, frente al clima organizacional y asimismo contrastar el comportamiento del problema latente en concordancia con los antecedentes de estudio y base teórica existente. Por otro lado, a partir de los resultados obtenidos, proponer iniciativas a la Dirección de la entidad correspondiente, así como a la Gerencia de Recursos Humanos, para mejorar el desempeño laboral y del clima organizacional. por ende, el estudio es de tipo aplicada.

El desempeño laboral son el conjunto de procesos que desarrollan los empleados para lograr las metas de la organización, y pueden ser medidos en términos de competencias, habilidades, capacidades, de cada individuo, lo que impacta en el desarrollo de la organización, ello incluye la responsabilidad, la calidad de servicio realizado, entrega de tareas en el tiempo establecido, el nivel de compromiso, capacidad para resolver los problemas, forma de organización, nivel de liderazgo, entre otros. De hecho, existe diversos factores extrínsecos como las condiciones del entorno laboral, el clima laboral; así como los de tipo intrínsecos relacionados al desarrollo personal, el de la motivación, que afecta el desempeño laboral (1).

El clima organizacional, denominado también como clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional, es la percepción real que denota cada empleado respecto a la interacción entre sus miembros, ello contempla la comunicación, el trato, la forma de organización de las tareas, fundamentalmente, lo que varía en el tiempo; esta condición es de suma importancia para las organizaciones competitivas. El clima laboral positivo favorece el logro de metas empresariales y por el contrario un clima negativo genera falta de identificación del trabajador con los objetivos y metas de la empresa, ocasiona

conflictos, ausencias e ineficacia, que en última instancia conllevan a un bajo desempeño laboral. (2)

En tiempos actuales mayoría de las organizaciones, tanto privadas como públicas, han puesto mayor interés en el clima organizacional, conforme muestran las investigaciones a tanto a nivel internacional y nacional; en muchos de ellos los empleados no están satisfechos con su empleo, principalmente debido a bajas remuneraciones, falta de planes de jubilación, ausencia de horarios flexibles, y sobre todo debido a deficiente gestión de las organizaciones. Así mismo indica que, las jerarquías directivas casi nunca están sincronizadas con las estrategias y prioridades fijadas por las áreas de recursos humanos (3). Al respecto Restrepo (2015), puntualiza que en las organizaciones no se enfatiza el desarrollo de valores, actitudes y sentimientos de los trabajadores para con la organización, más aún si se desea ser más competitivos; los empleados son considerados como simples medios que pueden ser reemplazados en cualquier momento (4).

Una organización se convierte en competitiva, cuando se logra las metas en el tiempo establecido, se innova procesos de forma permanente, la prestación de los servicios se centra en la calidad, asimismo cuando se enfoca la gestión por procesos y resultados; en ese sentido la gestión del recurso humano debe estar centrado en la mejora permanente del desempeño laboral, asimismo generar condiciones para mejorar el clima organizacional, mediante el fomento del trabajo en equipo, comunicación eficaz, reconocimiento por el logro de las metas entre otros, porque un buen clima laboral favorece un mejor desempeño del personal (5).

El clima organizacional es la percepción que tienen el personal respecto a la forma de interacción de los miembros, al interior de la organización, lo que impacta en su conducta; estas interacciones están marcadas, por la forma como se conduce en el día a día la organización, formas de trabajo en equipo, respeto entre los miembros, forma de trato, nivel

de comunicación, reconocimiento por el logro, apertura para la toma de decisiones, entre otros; por ende el clima organización es un comportamiento que refleja la entidad, y varía permanentemente. Esta condición es muy importante para asegurar la eficacia, la eficiencia, de la organización, así como del desempeño del personal (6).

De acuerdo a Steemers es importante que el personal este satisfecho con el puesto y la organización, es decir esté conforme con la función que realiza, así como con las metas encomendadas. Cada tarea que se desarrolla, está condicionado a diversos factores, como el ambiente laboral, la capacitación del personal, las políticas de promoción de la organización, condiciones de seguridad para cumplir con la tarea, entre otros. Estas condiciones favorecen la mejora del desempeño del personal, asimismo mejorar la identificación y el compromiso con la organización (7).

En América Latina, las organizaciones que emplean viejos esquemas estructurales pueden llegar a ser obsoletas o disfuncionales si no se pone en práctica nuevos patrones de conducta, el cual incluye nuevos de estilo conducir, innovar procesos, generando ambientes motivadores. En ese sentido, el clima organizacional es un factor clave para garantizar un mejor desempeño (6). Iglesias y Torres el 2018 en Cuba, señala que el clima laboral abarca ciertos indicadores, relacionados con el comportamiento, la conducta y la actitud del personal, frente a la organización; en ese sentido permite detectar a diario riesgos laborales, que afectan el rendimiento laboral; de esta manera implementar cambios, tanto en las aptitudes, actitudes de los que dirigen y de sus miembros (8).

Según Acsendo en Bogotá, en América Latina los países que poseen mejor bienestar ocupacional son Republica Dominicana, Honduras y Ecuador que se encuentran por encima del 79%, mientras los países con menor bienestar ocupacional se encuentran Perú, Chile y Costa Rica (9). Se ha identificado a nivel nacional, que en la gran mayoría de sus organizaciones, el personal se muestra insatisfecho, entre las condiciones que lo genera se encuentra el clima laboral desfavorable, asimismo la propuesta que plantea el personal

para la mejora continua, no son tomados en cuenta, o son infravalorados, existe falta de claridad en la comunicación, no se cuenta con el apoyo decisivo para alcanzar las metas, entre otros, generando insatisfacción y ausentismo laboral (10).

A nivel nacional, el mayor porcentaje de los empleados que representa el 86% está dispuesto a renunciar su puesto laboral, debido al clima laboral, la desatención para atender necesidades básicas. Muchas organizaciones mantienen sistemas rígidos y burocráticos para asegurar la prestación de servicios; el recurso humano es concebido como un objeto, esta insensibilidad repercute en el su desempeño y el logro de los objetivos (11). De hecho, de acuerdo a “Constitución Política del Perú (1993)”, el Estado reconoce el derecho a la protección y a la seguridad laboral de los empleados, pero en la práctica, muchas organizaciones tanto públicas y privadas incumple para atender las necesidades esenciales de los empleados (12), condición que no se cumple en su implementación.

De hecho el desempeño laboral y el clima laboral, se reflejan en el nivel de satisfacción de los usuarios que acuden a los servicios de salud; en el caso específico del Hospital EsSalud de Ayacucho, en un estudio realizado por de Palomino y Pizarro (2022) reportan que existe altos porcentajes de insatisfacción de los pacientes en sus diferentes dimensiones (13); en ese sentido el estudio del clima organizacional en la salud pública, constituye en una herramienta estratégica para identificar ciertos patrones que afectan el desarrollo de la organización; en consideración a los antecedentes señalados se formuló el problema de investigación: ¿Cuál es el impacto del clima organizacional en el desempeño laboral del profesional licenciado de enfermería del Hospital EsSalud, Ayacucho 2023?, frente a ello el objetivo principal del estudio fue: Determinar el impacto del clima organizacional en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital de EsSalud, Ayacucho 2023; mientras los objetivos específicos fueron:

- a. Identificar las características sociolaborales de los profesionales de enfermería del Hospital EsSalud, Ayacucho, 2023.

- b. Identificar el clima organizacional del profesional de enfermería en el Hospital EsSalud, Ayacucho, 2023.
- c. Identificar el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital EsSalud, Ayacucho, 2023.
- d. Establecer el nivel de correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, de los profesionales de enfermería del Hospital EsSalud, Ayacucho 2023.

La metodología empleada para contrastar la hipótesis de investigación, pertenece a un diseño descriptivo, correlacional de corte transversal; la población abordada, fueron los Profesionales de Enfermería que laboran en el Hospital de EsSalud (80), a quienes se administró 02 cuestionarios tipo Likert para recabar la información; en general los resultados del estudio han permitido establecer un nivel de correlación moderada entre el clima laboral y el desempeño laboral (Rho de Spearman 0.318), aceptándose así la hipótesis de investigación.

El presente informe consta: Introducción, Capítulo I, donde se aborda el marco teórico, Capítulo II, donde se precisa los materiales y métodos, Capítulo III: donde se presenta los resultados, en el Capítulo IV, se presenta la discusión, luego se plantea las conclusiones y recomendaciones.

## **CAPITULO I**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **1.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO**

##### **1.1.1. ANTECEDENTES A NIVEL INTERNACIONAL**

Aldaz A. et al. en México el 2022 realizaron un estudio con el objetivo de “Determinar la correlación entre el clima organizacional y desempeño laboral de una unidad educativa del cantón Salitre”. Metodología: corresponde a un estudio cuantitativo; y diseño no experimental descriptivo de alcance transeccional correlacional, la muestra fue 40 personas, para obtener la información se administró un cuestionario para la variable clima organizacional y para la variable desempeño laboral; como resultados finales se determinó que el clima organizacional impacta de forma significativa en el desempeño laboral de los trabajadores (14).

Pino E. et al en Ecuador el 2021 realizaron un estudio cuyo objetivo fue: “Analizar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Tipo B de la parroquia Huambaló”. La metodología responde a un estudio descriptivo, correlacional. La muestra fueron 30 personas, a quienes se administró un cuestionario tipo Likert. De acuerdo a los resultados, el menor porcentaje de la población que representa el 17% considera que solo algunas veces se evidencia una comunicación interpersonal adecuada; respecto al clima organizacional, el 43% sostiene que casi siempre en el entorno laboral se les permite desenvolverse en forma adecuada, el 07% algunas veces; el 43% cumple las metas casi siempre de acuerdo a las políticas institucionales; en general el clima organizacional se relaciona con el desempeño del personal asistencial (15).

Santana G. en Ecuador el 2021 realizó un estudio cuyo propósito fue: “Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en profesionales sanitarios”. Metodología: responde a un estudio descriptivo, la muestra fue 100 personas, a quienes

se aplicó dos instrumentos. Los resultados muestran una relación baja entre el clima organizacional y el desempeño del personal; debido al resultado del Rho de Spearman de 0.332 y un nivel de sig. Bilateral (0,01). Se observa que el 63% señala un clima organizacional de nivel medio, 37% de nivel bajo; por otro lado; respecto al desempeño laboral el 71% muestra un buen desempeño, mientras el 26% un desempeño bajo. Se concluye que existe relación entre clima organizacional y el desempeño laboral (16).

Zanz A, en Managua el 2017 realizó un estudio titulado “Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN”. Metodología: corresponde a un estudio descriptivo, explicativo; el estudio se realizó en una muestra de 59 trabajadores y funcionarios. Resultados: El personal considera que el clima organizacional es de optimismo en mayor medida, de euforia y entusiasmo, así como frialdad y distanciamiento en menor medida; gran parte considera el clima entre medianamente favorable y desfavorable; determinándose la relación del clima organizacional con el desempeño laboral (17).

### **1.1.2. ANTECEDENTES A NIVEL NACIONAL**

Mendoza en Lima el 2021 realizó un estudio para establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de una empresa de capacitación. Metodología: responde a un estudio transversal, correlacional; la muestra fueron 30 empleados, para recabar los datos se usó 02 cuestionarios tipo Likert. Resultados: Se evidencia una correlación positiva alta entre el clima organizacional y el desempeño laboral (Rho de Spearman se obtuvo 0.826 con un p valor 0.000) (18).

Palacios en Lima el 2019 realizó un estudio cuyo objetivo fue “establecer la relación del clima organizacional con el desempeño laboral del personal administrativo que labora en el área de Salud Pública de la provincia de Manabí”. Metodología: Responde a un diseño

descriptivo, correlacional; la muestra estuvo formado por 312 personas; para obtener la información se utilizó dos instrumentos tipo Likert. Resultado: Se evidencia una significativa relación entre el “clima organizacional y el desempeño laboral en el personal abordado, evidenciándose que el clima organizacional es un factor muy importante al interior de toda organización, que repercute de forma directa en el desempeño del personal (19).

Fernández en Cajamarca el 2019 realizó un estudio para establecer la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de la dirección subregional de Salud Cutervo. Metodología: responde a un diseño descriptivo, correlacional, de corte transversal; la muestra fueron 110 trabajadores, a quienes se administró un cuestionario. Resultado: El mayor porcentaje del personal percibe un clima organizacional de nivel medio (48.2%), sobresaliendo en la dimensión de comunicación, satisfacción laboral, asimismo el 47.3% señala un alto nivel de liderazgo. Por otro lado, el 47.3% del total de personal muestra un nivel de desempeño medio, destacando en las dimensiones de productividad, calidad de trabajo, habilidades organizativas entre otros, determinándose que el clima labora impacta en el desempeño laboral (20).

Araujo en Junín el 2019 realizó un estudio cuyo objetivo fue: Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Transportes. Metodología: responde a un diseño correlacional; la muestra fueron 151 trabajadores, a quienes se administró 02 cuestionarios tipo Likert. Resultados: Se evidencia que el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral, tal como se corrobora con la prueba de correlación de Spearman ( $\rho=0,736$ ) ( $\alpha=0,05$ ) (21).

Garrido en Lima el 2018 desarrolló un estudio cuyo propósito fue determinar la influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo contratado de la Universidad de San Martín de Porres, Lima. Metodología: responde a un diseño descriptivo,

correlacional; para recabar los datos se utilizó dos cuestionarios estructurados, los cuales fueron administrados a 33 colaboradores. Los hallazgos indican que existe una relación significativa entre el clima laboral y el desempeño del personal administrativo (22).

Abrigo en Lima el 2017 realizó un estudio con el propósito de establecer la relación del clima organizacional con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 5175 “Manuel Arévalo Cáceres”. UGEL 04 – Ancón. El estudio responde a un diseño correlacional, transversal; la muestra estuvo conformada por 112 estudiantes; para recabar la información, se utilizó 02 cuestionarios estructurados y una ficha de observación. Resultados: Se evidencia una relación directa y significativa entre el clima organizacional con el desempeño docente en la Institución Educativa (23).

### **1.1.3. ANTECEDENTES A NIVEL REGIONAL Y LOCAL**

Meneses y Pérez en Ayacucho el 2023 realizaron un estudio con el propósito de relacionar el clima organizacional, con la satisfacción del personal de enfermería del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno. El estudio responde a un diseño descriptivo, correlacional de corte transversal; para obtener la información se utilizó 02 cuestionarios tipo Likert. Resultados: el clima organizacional en la dimensión estructura es de nivel regular según el 46.9%, mientras el 40.6% considera como bueno; en la dimensión de autonomía el 68.8% considera como bueno; en la dimensión de relaciones interpersonales, el 62.5% considera como regular; en la dimensión recompensa, el 71.9% considera como malo, en la dimensión de identidad, el 62.5% considera bueno. Respecto a la satisfacción laboral, el 65.6% considera como regular; en la dimensión de factores extrínsecos, el 59.4% considera regular. En conclusión, se evidencia relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral (24).

Lujan Pérez D (25), el 2021, realizó un estudio en la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco, que tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional

y la satisfacción laboral de los trabajadores. El estudio responde a un diseño correlacional de corte transversal; la población estuvo formado por 70 trabajadores a quienes se administró 02 cuestionarios. Los resultados evidencian que el clima organizacional, se relaciona de forma significativa con la satisfacción laboral del personal que labora en la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco ( $r = 0.616$ ,  $p < 0.001$ ).

## **1.2. BASE TEÓRICA:**

### **1.2.1. CLIMA ORGANIZACIONAL**

#### **A. Definición**

La Organización Mundial de la Salud define al clima organizacional como “un entorno de trabajo saludable, donde los trabajadores y jefes colaboran para implementar procesos de mejora continua, así promover, proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo” (26).

“El clima organizacional se fundamenta en percepciones individuales, se define como patrones recurrentes de comportamiento, actitudes y sentimientos característicos de la vida en la organización” (27), es decir se refiere a la forma de interacción entre los grupos de trabajo, así como entre los miembros de la organización; en efecto el clima organizacional es el conjunto de percepciones globales respecto al ambiente laboral y la forma de interacción de los miembros de la organización (27). De acuerdo a Chiavenato “es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben sus miembros, lo que influye en su conducta laboral”; esta condición impacta en el logro de los resultados de la organización, así como en el desempeño, y el rendimiento del empleado (28).

Toro considera que clima organizacional engloba lo siguiente; la primera lo define como “una variable independiente que impacta sobre la motivación, la satisfacción y la productividad”. La segunda señala que “una variable dependiente, condicionada por el trabajo, la edad, el género, las condiciones del trabajo y otras realidades equivalentes”.

Finalmente, la tercera menciona que “se trata de una variable interviniente, mediadora entre las realidades sociales y orgánicas de la empresa y la conducta individual” (29). Por otro lado, Luthans define el clima organizacional como “es la precepción respecto a las fortalezas que desarrolla la entidad para garantizar el desarrollo de los procesos, así como de sus debilidades que se desarrollan al interior de la entidad, proyectado en la organización del trabajo, la interacción entre los miembros, la forma de comunicación, delegación de responsabilidades, trabajo en equipo entre otros” (30).

El clima organizacional también se concibe como la percepción de los miembros de la organización, respecto a la forma como se ejerce el liderazgo en la entidad, la toma de decisiones, el nivel de rigidez de la estructura de la entidad, entre otros; lo que permite adoptar al empleado cierto comportamiento ante ello, dependiendo si la percepción es favorable o desfavorable. Esta condición impacta en forma inmediata en la motivación de los miembros de la organización, así como en el nivel de productividad, nivel de satisfacción, rotación del personal, forma de adaptación, etc (31).

Existe diferencia entre el clima organizacional y cultura organizacional, el primero “comprende las relaciones que se llevan a cabo entre los distintos actores de la empresa, puede ser un vínculo positivo dentro de la organización o un obstáculo en su desempeño”; esta condición influye de forma directa e indirecta en el modo de comportamiento y rendimiento del personal. Mientras la cultura organizacional, tiene que ver con los valores y principios que impregna la organización en el tiempo, tiene que ver con las costumbres adoptadas por la organización en el tiempo, refleja la dinámica de organización conforme a los documentos de gestión, tiene que ver con la forma como está estructurada la organización, entre otros (32).

## **B. Teoría del Clima Organizacional:**

### **B.1. Teoría de Likert**

Likert (1967) menciona que “el comportamiento de los subordinados es causado por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que los miembros perciben”, se afirma que existe tres condiciones que impactan en la percepción del clima organizacional (33):

- *Variables causales:* Son aquellas condiciones que impacta en los procesos, y los resultados de las organizaciones, es decir son las variables independientes.
- *Variables intermedias:* “Reflejan el estado interno y la salud de una empresa, por ejemplo, las motivaciones, las actitudes, los objetivos de rendimiento, la eficacia de la comunicación, la toma de decisiones, etc”.
- *Variables finales:* “Son las variables dependientes, resultan del efecto conjunto de los dos precedentes. Reflejan los resultados obtenidos por la organización; por ejemplo, la productividad, gastos de la empresa, las ganancias, pérdidas”.

La interacción de estas variables conduce al desarrollo de dos grandes tipos de clima organizacional, en el primero una entidad con un sistema muy autoritario genera un clima cerrado; en el segundo un sistema muy participativo, impacta en el desarrollo de un clima abierto; en ese sentido las condiciones como se desarrolla la organización, va repercutir en el clima organizacional (33).

### **B.2. Teoría del Clima Organizacional -“Escala CL-SPC”**

Palma 2004 formula la Escala CLSPC, instrumento que tienen como propósito valorar el clima laboral, mediante la percepción del trabajador, para el efecto emplea una Escala tipo Likert. Permite establecer los factores o las condiciones que influyen en el clima organizacional; en efecto considera 05 factores que influye en el clima organizacional (34):

- **Realización personal o autorrealización:** “Es la apreciación del trabajador sobre las posibilidades que ofrece el entorno laboral para asegurar el desarrollo de sus funciones...”.
- **Involucramiento laboral:** “Es nivel de identificación que tiene todo colaborador, respecto a los valores organizacionales, el compromiso con la entidad para lograr las metas establecidas”.
- **Supervisión:** “La presencia de una supervisión crea en muchos de los colaboradores grados de tensión que mejoran su desempeño laboral”.
- **Comunicación:** “Se refiere a la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la organización”.
- **Condiciones laborales:** “Son los medios que provee la entidad, que puede ser de tipo económicos, psicosocial, instrumental, necesarios para el cumplimiento de las metas”.

### **C. Elementos claves del Clima Organizacional**

**La Comunicación.** - Jurgën 1998, considera la comunicación permite lograr el entendimiento recíproco entre los actores del proceso de comunicación, “en el que se produce un saber común, validadas a través de las diferencias, el mutuo acuerdo y al intercambio recíproco”. También define como “el proceso de transmisión de información verbal entre dos o más personas que pertenecen al mismo o diferente nivel jerárquico de una organización administrativa” (35).

**Involucramiento laboral.** – “Es el nivel de incidencia y determinación del personal, respecto a la misión de la entidad”. “Se puede concluir que el involucramiento laboral es el interés por participar en actividades de la organización...” (36).

**Realización personal o autorrealización.** – Todo aquello que hace la organización para mejorar las condiciones laborales; también se entiende en todo aquello que se le permite al personal mejorar las capacidades y competencias, o todo aquello que permite el desarrollo profesional. “Es un proceso de autodescubrimiento personal con el cual podrás alcanzar el desarrollo de tu potencial siendo la motivación el factor fundamental de la realización personal” (37). Según Maslow (1943), es una necesidad básica que motiva el comportamiento de la persona, al lograrlo favorece la satisfacción personal; asimismo favorece el desarrollo de la autoestima (37).

#### **D. Dimensiones del clima organizacional**

El clima organizacional contempla las siguientes dimensiones (34):

**Relaciones interpersonales:** “grado en que los empleados se apoyan entre sí, su forma de interacción es de profundo respeto” (34). “El respeto, la colaboración y el buen trato son condiciones fundamentales que influyen en la productividad, así como en la generación de un ambiente laboral agradable” (38).

**Estilo de dirección:** “Es la forma como se conduce la organización, para el efecto es clave la habilidad del liderazgo, donde los jefes apoyan, estimulan y aperturan la participación activa de sus miembros (34).

**Sentido de pertenencia:** Sentimiento de compromiso y responsabilidad en relación con los objetivos y programas; grado de compromiso para alcanzar las metas dentro del tiempo establecido, pese las dificultades y limitaciones de la entidad (34). “Señala qué tan involucrados están los trabajadores con los objetivos de la empresa y qué tan orgullosos se sienten de formar parte de esta” (38).

**Retribución:** “Es la remuneración que se genera por las funciones y tareas asignadas; también son los beneficios derivados del trabajo” (34).

**Disponibilidad de recursos:** Clave para el desarrollo de los procesos y los productos, su ausencia o déficit afecta el rendimiento del personal, así como de la organización (38).

**Estabilidad:** Sinónimo de orden, organización, transparencia, seguridad laboral, respeto a los acuerdos y compromisos adoptados (34).

**Claridad y coherencia en la dirección:** Las estrategias encaminadas responden a los propósitos y fines de la organización. Está determinado por las políticas, planes, documentos de gestión (34).

**Valores colectivos:** Es la esencia de toda organización, es cual se basa en la cooperación, responsabilidad, comunicación plena y respeto (34).

## **1.2.2. DESEMPEÑO LABORAL**

### **A. Definición**

La Organización mundial de la salud considera al desempeño laboral como un entorno laboral saludable en el que los colaboradores y los jefes colaboran para mejorar continuamente la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores (39). El desempeño laboral se define como “el desenvolvimiento que despliega cada individuo, durante su jornada de trabajo, el cual debe estar ajustado a las exigencias y requerimientos de la empresa, de tal manera que sea eficiente, eficaz y efectivo, en el cumplimiento de las funciones que se le asignen para el alcance de los objetivos propuestos, consecuente al éxito de la organización” (40).

Es la forma para alcanzar las metas en la entidad, en ese sentido el desempeño se refleja con la preparación para cumplir con la función (métodos y técnicas), tiene que ver con la experiencia para enfrentar los problemas, con la actitud para con la organización; también se refleja en el nivel de responsabilidad, compromiso, respeto hacia la organización; está vinculado con el nivel de rendimiento, durante un periodo determinado. El desempeño

laboral puede ser medido en términos de competencias y nivel de contribución a la empresa. “Es resultado de lo que una persona piensa y siente, estos factores influyen en sus acciones, en el logro de sus objetivos y las habilidades para conseguir el compromiso” (41).

## **B. Teorías del desempeño laboral**

### **B.1. Teoría del desempeño laboral según Hacker**

Existe dos enfoques, “la primera es la acción que se deriva desde una meta hasta un plan, su ejecución y el feedback posterior”; “la segunda indica que la acción está determinada por cogniciones que se dan de manera consciente o automática” (42). El desempeño laboral se relaciona con las acciones emprendidas para lograr la meta establecida, para el efecto se tener en cuenta la forma de planificación, su ejecución o forma de implementación y los mecanismos de retroalimentación.

### **B.2. Teoría de la motivación de Maslow:**

Según Maslow, “las necesidades básicas, como la alimentación y la seguridad, deben ser satisfechas antes de que las necesidades superiores, como la autorrealización, se vuelvan motivadoras” (43). Consta de cinco niveles como “las necesidades fisiológicas, seguridad, necesidades sociales, reconocimiento y autorrealización”, es decir para satisfacer las necesidades de autorrealización, primero a de satisfacer las necesidad primordiales o básicas como son las necesidades fisiológicas, de esta manera se logra la satisfacción de los miembros en la organización (44):

**Primer Nivel** (fisiología): “Necesidades fisiológicas como comer, beber y dormir; laboralmente se consideraría un salario y condiciones laborales mínimas”.

**Segundo Nivel** (seguridad): “Equivale a las condiciones de seguridad laboral, estabilidad en el empleo, seguridad social y salario superior al mínimo”.

**Tercer Nivel** (afiliación): “Necesidades sociales como vinculación, cariño, amistad, etc”.

**Cuarto Nivel** (reconocimiento): “Necesidades de consideración, permitan un sentimiento de logro y responsabilidad, recompensas, promociones y reconocimiento”.

**Quinto Nivel** (autorrealización): “Se refiere a la posibilidad de utilizar plenamente las habilidades, capacidades y la creatividad” (44).

### **B.3. Teoría de la Expectativa de Vroom:**

Esta teoría se centra en las expectativas de los empleados respecto a su esfuerzo y desempeño. Vroom considera que la motivación, está relacionado básicamente por tres factores: “la expectativa de que el esfuerzo conducirá al rendimiento, la expectativa de que el rendimiento será recompensado y el valor que el empleado asigna a esa recompensa” (43). El primer significa que ninguna tarea es sencilla, necesita organización, preparación y desplegar el esfuerzo necesario; el segundo esfuerzo necesariamente debe ser recompensado, puede ser por la remuneración, recompensa por la meta establecida entre otros; el tercero toda tarea que se desarrolla tiene un valor especial.

### **B.4 Teoría X e Y de McGregor: Dos visiones opuestas del liderazgo**

Douglas McGregor propuso estas dos perspectivas para comprender las actitudes de los gerentes hacia sus empleados. “La Teoría X asume que los empleados son inherentemente perezosos y necesitan supervisión constante”, es decir se necesita de reglas y normas para cumplir con la tarea, como la sanción, el castigo, etc., mientras que la Teoría Y sugiere que “los empleados son intrínsecamente motivados y buscan responsabilidad, es decir las personas no están supeditadas a las reglas laborales. Estas perspectivas influyen en la forma en que los líderes gestionan y motivan a sus equipos” (43).

### **C. Criterios para evaluar el desempeño laboral:**

La evaluación del desempeño: La evaluación de los individuos que desempeñan roles dentro de una organización puede llevarse a cabo utilizando varios enfoques, que recibe

denominaciones como “evaluación del desempeño, evaluación del mérito, evaluación de los empleados, informes de progreso y evaluación de eficiencia funcional” (41).

Según Chiavenato (1994) la evaluación del desempeño contempla el uso de métodos y técnicas para evaluar el rendimiento, productividad, cumplimiento de las metas por parte del personal. A través de la evaluación se logra identificar dificultades, problemas; de esta manera proponer estrategias para mejorar el desempeño, así como el desaprovechamiento de empleados, con un desempeño más elevado que el requerido por el cargo, entre otros (28).

Es un proceso en el que se mide la aptitud, competencia, habilidad y eficiencia de un colaborador, respecto a la ejecución de sus tareas dentro de una organización, en un periodo determinado. Para el efecto se emplean diversos métodos, técnicas e instrumentos, tanto cualitativos como cuantitativos; para el efecto se diseña una serie de indicadores, así evaluar la eficiencia, eficacia y rendimiento del personal (45).

### 1.3. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN:

En consideración al problema de investigación, la hipótesis de estudio fue:

El clima organizacional se relaciona directamente con el desempeño laboral del profesional licenciado de enfermería del Hospital EsSalud, Ayacucho 2023

### 1.4. VARIABLES DE ESTUDIO

#### 1.4.1. Identificación de variables:

- a. Variable 01: Clima organizacional.
- b. Variable 02: Desempeño laboral.

#### 1.4.2. Operacionalización de variables

Variables	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: CLIMA ORGANIZACIONAL	Son las percepciones que manifiestan los trabajadores	Identidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentimiento de pertenencia.</li> <li>• Favorece los objetivos personales.</li> </ul>	Ordinal: Deficiente: 23 – 59

	<p>de una institución sobre la organización y las funciones laborales que realizan en la institución. (Peralta, 2020)</p> <p>Como se va medir</p>	<p>Cooperación</p> <p>Estructura</p> <p>Recompensa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agrega mucho significado a sus tareas.</li> <li>• Satisfacción con la organización.</li> <li>• Cuenta con apoyo recíproco.</li> <li>• Ambiente de solidaridad.</li> <li>• Se permite libre expresión.</li> <li>• Apertura para la solución de problemas.</li> <li>• Organización adecuada.</li> <li>• Se incide en el desempeño.</li> <li>• Existe normas institucionales.</li> <li>• Es claro la designación de funciones.</li> <li>• Dirección con liderazgo.</li> <li>• Cumplimiento de normas.</li> <li>• Se valora el esfuerzo.</li> <li>• Se reconoce el esfuerzo.</li> <li>• Se recompensa el esfuerzo.</li> <li>• Se evalúa los resultados.</li> </ul>	<p>Regular: 60 – 77</p> <p>Bueno: 78 – 115</p>
Variable 02 Desempeño laboral	<p>Es el valor laboral que un individuo desarrolla de forma eficaz diaria en la institución, para alcanzar los objetivos planteados por la organización. (Robbins, 2014)</p>	<p>Ayuda a otros</p> <p>Vinculación organizacional</p> <p>Desempeño más allá del puesto</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cooperación en el equipo de trabajo.</li> <li>• Respeto por los demás.</li> <li>• Motivación hacia las metas.</li> <li>• Igualdad para con la función.</li> <li>• Motivación por la labor.</li> <li>• Respeto</li> <li>• Sentido de pertenencia</li> <li>• Responsabilidad por la función.</li> <li>• Lealtad hacia la organización.</li> <li>• Autodesarrollo o preocupación para mejorar las competencias.</li> <li>• Persistencia por el logro de metas.</li> </ul>	<p>Ordinal:</p> <p>Deficiente: 18 – 45</p> <p>Regular: 46 – 59</p> <p>Bueno: 60 – 90</p>

			<ul style="list-style-type: none"><li>• Seguridad para emprender las acciones.</li><li>• Iniciativa o capacidad para innovar.</li><li>• Habilidades sociales.</li></ul>	
--	--	--	---	--

## **CAPÍTULO II**

### **MATERIALES Y MÉTODOS**

#### **2.1. Enfoque de investigación:**

El estudio es de enfoque cuantitativo, según Hernández R. et al, que se caracteriza por enfatizar la recopilación de información de datos numéricos, asimismo usa técnicas estadísticas y sigue un proceso deductivo en la investigación científica. (46)

#### **2.2. Tipo de investigación:**

Es de tipo aplicada, la aplicación de los conocimientos adquiridos, asociado con los logros de nuevos conocimientos; se origina tras implementar y sistematizar prácticas basada en la investigación (46).

#### **2.3. Tipo de diseño de investigación:**

Conforme a la manipulación de variables, el presente estudio responde a un diseño no experimental, descriptivo, correlacional, de corte transversal según Kerlinger, F. y Lee, H., 2002, en el presente, no se pretende realizar manipulación alguna de las variables objeto de estudio, solo se examina en su estado natural; asimismo la evaluación de las unidades de análisis, se realizaron en un solo periodo.

#### **2.4. Área de estudio**

La investigación fue realizada en Hospital EsSalud de Ayacucho ubicado en la Av. Venezuela S/N, Distrito de San Juan Bautista, provincia de Huamanga y departamento de Ayacucho. “Ubicado en la zona Sur Occidental del territorio peruano en la región central de la Cordillera de los Andes y su territorio abarca zonas de muy agreste geografía andina y ceja de selva. Latitud: 13°09'26”, Longitud: 74°13'22” y Altitud: 2746 m.s.n.m. Nivel de complejidad: el nivel de complejidad es de tipo II-2, que lo cataloga como un hospital de mediana complejidad”.

## **2.5. Población**

La población en estudio estuvo conformada por todos los Licenciados de Enfermería que laboran en EsSalud, conformado por 80 profesionales, para el efecto se tuvo los siguientes criterios:

### **Criterios de inclusión**

- ✓ Profesionales de Enfermería en condición de nombrados y contratados, con más de 03 meses en la entidad.
- ✓ Profesionales que hayan aceptado participar en el estudio mediante la firma del consentimiento informado.

### **Criterios de exclusión**

- ✓ Profesionales de Enfermería en condición de nombrados y contratados, con menos de 03 meses en la entidad.
- ✓ Profesionales que no deseen participar en el estudio.
- ✓ Funcionarios.

**2.6. Muestra:** La muestra fue censal, es decir se logró abordar al 100% de los profesionales de enfermería que laboran en el hospital, el cual asciende a 80.

## **2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

**2.7.1. Técnica:** Para desarrollar la investigación se empleó la técnica del cuestionario auto informado.

**2.7.2. Instrumento:** El instrumento utilizado fueron cuestionarios tipo Likert

Para la variable clima organizacional se utilizó el cuestionario de percepción de clima organizacional utilizado por el Ministerio de Salud, al cual se le realizó modificaciones de acuerdo a nuestra población de estudio. Este cuestionario tuvo respuestas de escala tipo Likert: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca, con 23 preguntas integradas en

4 dimensiones: identidad, cooperación, estructura y recompensa. Los criterios y puntuaciones fueron ejecutada de acuerdo a:

Criterios	Clima organizacional
Deficiente	23-59
Regular	60-77
Bueno	78-115

Para la segunda variable se utilizó el formato de cuestionario para evaluar el desempeño laboral, instrumento realizado por el Ministerio de Salud, el cual fue adaptado para el presente estudio, el mismo consta de respuestas con escala tipo Likert: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca, con 18 preguntas integradas en 3 dimensiones: ayuda a otros, vinculación organizacional y desempeño más allá del puesto. Los criterios y puntuaciones fueron ejecutadas de acuerdo a:

Criterios	Desempeño laboral
Deficiente	18-45
Regular	46 - 59
Bueno	60 - 90

Ambos instrumentos fueron validadas a través de la prueba piloto y juicio de expertos.

### 2.7.3. Criterios de validez y confiabilidad

El cuestionario de clima organizacional fue sometido a juicio de expertos, a partir de determinó la prueba binomial dando como resultado lo siguiente:

Tabla 01: Prueba binomial como resultado de la evaluación expertos para el primer instrumento

ITEMS	JUEZ 01	JUEZ 02	JUEZ 03	JUEZ 04	JUEZ 05	SUMA	PRUEBA BINOMIAL
CLARIDAD	1	1	1	1	1	5	0.031
OBJETIVIDAD	1	1	1	1	1	5	0.031
CONSISTENCIA	1	1	1	1	1	5	0.031
COHERENCIA	1	1	1	1	1	5	0.031
PERTINENCIA	1	1	1	1	1	5	0.031
SUFICIENCIA	1	1	1	1	1	5	0.031

Los resultados de la prueba binomial, arrojan un alto nivel de significación ( $p < 0.059$ , por lo tanto, se acepta que los ítems del instrumento son coherentes, motivo por el cual se consideran válidos; luego el instrumento fue administrado en una población piloto, a partir de ello se determinó la estadística de fiabilidad:

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.873	23

El cuestionario para evaluar el desempeño laboral fue objeto de juicio de expertos, luego fue sometido a una prueba binomial, dando como resultado lo siguiente:

Tabla 02: Prueba binomial como resultado de la evaluación expertos para el segundo instrumento.

ITEMS	JUEZ 01	JUEZ 02	JUEZ 03	JUEZ 04	JUEZ 05	SUMA	PRUEBA BINOMIAL
CLARIDAD	1	1	1	1	1	5	0.031
OBJETIVIDAD	1	1	1	1	1	5	0.031
CONSISTENCIA	1	1	1	1	1	5	0.031
COHERENCIA	1	1	1	1	1	5	0.031
PERTINENCIA	1	1	1	1	1	5	0.031
SUFICIENCIA	1	1	1	1	1	5	0.031

Si los resultados de la prueba binomial resultan de un  $p < 0.05$ , se acepta que los ítems del instrumento son coherentes, por lo tanto, se consideran válidos. Luego el instrumento fue administrado en una población piloto, a partir de ello se determinó la estadística de fiabilidad, dando como resultado lo siguiente:

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.905	18

## 2.8. Recolección de datos

Las gestiones para realizar la recolección de datos en la población de estudios se desarrollaron de la siguiente manera:

Una vez aprobado el proyecto de tesis se solicitó mediante una carta, para solicitar la autorización de la recolección de información en el Hospital de EsSalud Ayacucho, el mismo que luego de ser revisado por el comité de ética institucional, brindó la autorización formal.

Luego se realizó la coordinación con la Jefatura de Enfermería para el levantamiento de información, enseguida previo consentimiento informado, se recabó la información de la población establecida.

## 2.9. Procesamiento y presentación de datos.

Para el desarrollo del procesamiento de datos, se realizó las siguientes acciones:

- Verificación y control estricto de la calidad de los instrumentos recabados.
- Elaboración del libro de códigos.
- Elaboración de la matriz tripartita.
- Alimentación de los datos al software SPSS versión 26.

Los resultados se presentaron en tablas simples y compuestas, a partir de ello se realizó el análisis estadístico con el software SPSS versión 26 para determinar la prueba de normalidad y la contrastación para establecer la correlación entre las variables abordadas, dando como resultado:

Tabla 03: Prueba de normalidad

Variables:	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl.	Sig.
CLIMA LABORAL	0.101	80	0.042
DESEMPEÑO LABORAL	0.105	80	0.029

Según la tabla 03 de prueba de normalidad se observa que los grados de libertad es mayor a 50 por lo que se ha hecho uso de los estadígrafos denominados Kolmogórov-Smirnov, y la vez se observa que las variables en estudio no siguen una distribución normal, ya que el p-valor es < (0.05) por lo tanto se utilizó la prueba de Rho Spearman para medir la correlación de variables.

**CAPÍTULO III**  
**RESULTADOS**

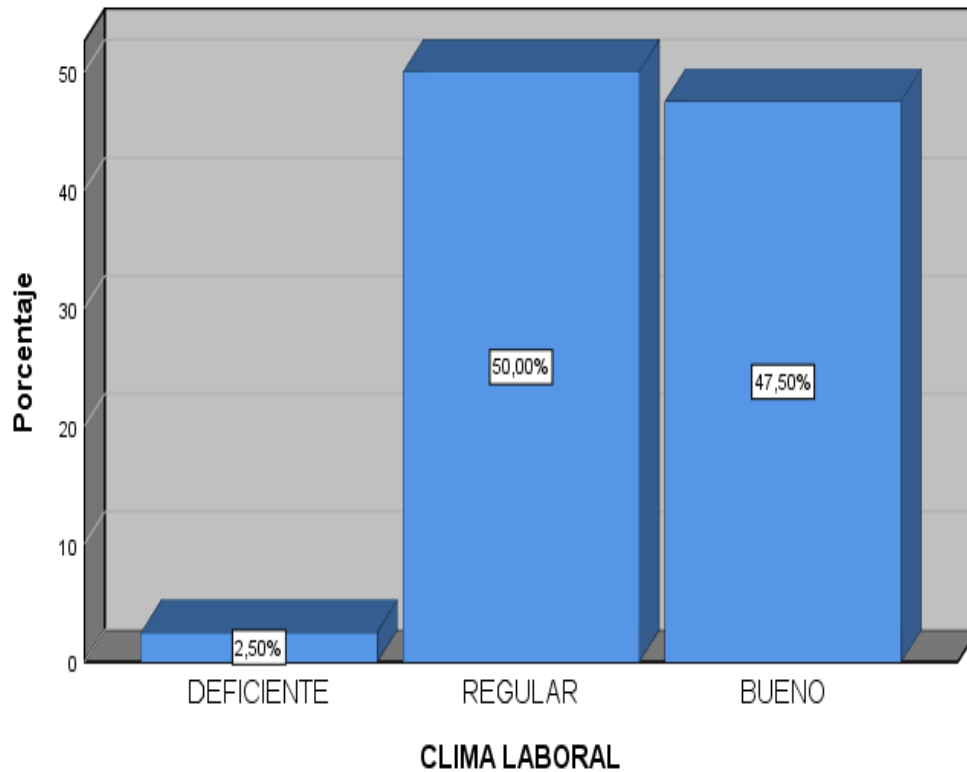
**Tabla 04: Características sociolaborales de los profesionales de Enfermería del Hospital EsSalud. Ayacucho 2023**

Características sociolaborales	N°	%
<b>Edad</b>		
30 - 59	68	85,0
60 - 63	12	15,0
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100,0</b>
<b>Sexo</b>		
FEMENINO	66	82,5
MASCULINO	14	17,5
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100,0</b>
<b>Servicio</b>		
MEDICINA	4	5,0
CIRUGIA	25	31,3
PEDIATRIA	5	6,3
UCI	12	15,0
UCIN	4	5,0
EMERGENCIA	12	15,0
OTROS	18	22,5
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100,0</b>
<b>Carga familiar</b>		
SI	69	86,3
NO	11	13,8
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100,0</b>
<b>Tiempo de servicios</b>		
03-14	29	36,3
15-25	43	53,8
26-35	8	10,0
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Cuestionario administrado a los profesionales de enfermería

En la tabla 04 se observa las características sociolaborales de los profesionales de Enfermería del Hospital EsSalud de Ayacucho 2023, evidenciándose que el 85% se encuentran entre 30 a 59 años; 82.5% son de sexo femenino; respecto a los servicios donde labora, 31.3% pertenece al servicio de cirugía, 15% pertenecen al servicio de UCI y emergencia, principalmente; el 86.3% poseen carga familiar; asimismo el 53.8% poseen un tiempo de servicio entre 15 a 25 años seguido del 36.3% que poseen un tiempo de servicio entre 03 a 14 años.

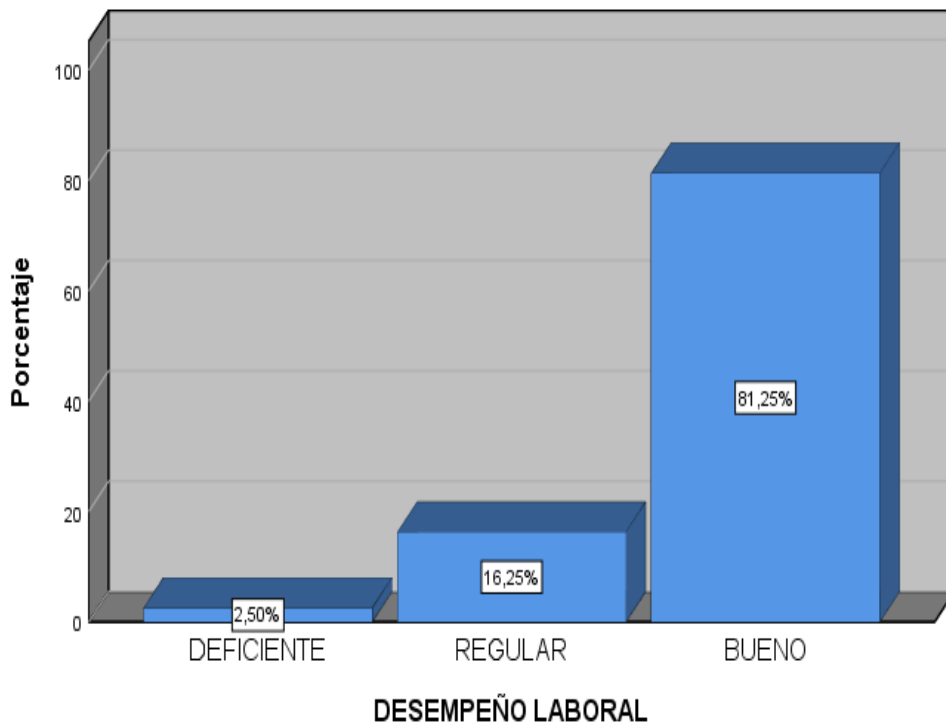
**Gráfico 01: Clima organizacional, conforme a la percepción de los profesionales de enfermería en el Hospital EsSalud, Ayacucho, 2023.**



Fuente: Cuestionario administrado a los Profesionales de Enfermería de ESSALUD

En el Gráfico 01, se observa que el 50% del total de profesionales de Enfermería que laboran en el Hospital de ESSALUD de Ayacucho, perciben un clima laboral regular, 47% señalan un clima laboral bueno, mientras el 2.5% señala un clima laboral deficiente.

**Gráfico 02: Desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital EsSalud, Ayacucho, 2023.**



Fuente: Cuestionario administrado a los Profesionales de Enfermería de ESSALUD

En el gráfico 02, se observa que el 81.25% del total de los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital de ESSALUD de Ayacucho, muestran un buen desempeño laboral; 16.25% muestran un desempeño laboral regular; mientras el 2.5% señala un desempeño laboral deficiente.

**Tabla 05: Nivel de correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital EsSalud, Ayacucho 2023**

CLIMA Organizacional	DESEMPEÑO LABORAL						TOTAL	
	Deficiente		Regular		Bueno		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Deficiente	2	2.5	0	0	0	0	2	2.5
Regular	0	0	13	16.3	27	33.8	40	50
Bueno	0	0	0	0	38	47.5	38	47.5
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>2.5</b>	<b>13</b>	<b>16.3</b>	<b>65</b>	<b>81.3</b>	<b>80</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario administrado a los Profesionales de Enfermería de ESSALUD

Rho Spearman: 0.606, p: 0.000

En la tabla 05 se observa que el 81.3% del total de profesionales de enfermería que laboran en el Hospital de ESSALUD de Ayacucho poseen un desempeño bueno, de los cuales el 47.5% señala un clima laboral bueno, mientras el 33.8% poseen un clima laboral regular; asimismo el 16.3% muestra un desempeño regular y todos ellos sostienen un clima laboral regular; solo el 2.5% muestra un desempeño deficiente y todos señalan un clima laboral deficiente. En general a medida que mejora la percepción del clima laboral, mejora el desempeño laboral en los profesionales de enfermería.

**Tabla 06: Análisis inferencial del nivel de correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital EsSalud, Ayacucho 2023**

CLIMA LABORAL	Coeficiente de correlación	de 1,000	0,606**
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	80	80
DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	de 0,606**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	80	80

Según la tabla 06, Conforme a los resultados de la prueba estadística de Rho Spearman, arroja un valor de 0.606, lo que expresa un nivel de correlación moderada, con un nivel de significancia de  $p: 0.000$ , es decir se evidencia una correlación altamente significativa ( $p < 0.05$ ).

De acuerdo al análisis inferencial se acepta la hipótesis de investigación ( $H_i$ ), es decir: El clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral del profesional licenciado de enfermería del Hospital EsSalud, Ayacucho 2023; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ): El clima organizacional no se relaciona con el desempeño laboral del profesional licenciado de enfermería del Hospital EsSalud, Ayacucho 2023.

## **CAPITULO IV**

### **DISCUSIÓN**

**Uno de los objetivos** del presente estudio fue identificar las características sociolaborales de los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital de EsSalud, Ayacucho, 2023; conforme a los resultados de la tabla 01, el 85% se encuentran entre 30 a 59 años de edad, es decir se encuentra en la etapa adulta; 82.5% son de sexo femenino; el 86.3% poseen carga familiar; respecto a los servicios donde labora los profesionales de enfermería, el 31.3% pertenece al servicio de cirugía, 15% pertenecen al servicio de UCI y emergencia, principalmente; asimismo el 53.8% poseen un tiempo de servicio entre 15 a 25 años, seguido del 36.3% que poseen un tiempo de servicio entre 03 a 14 años.

**Un segundo objetivo** específico del presente estudio fue identificar el clima organizacional del profesional de enfermería en el Hospital EsSalud; al respecto conforme a los resultados de la tabla 02, el 50% del total de profesionales de Enfermería que laboran en el Hospital de ESSALUD de Ayacucho, perciben un clima laboral regular, lo que representa el mayor porcentaje; asimismo el 47% señalan un clima laboral bueno, mientras el 2.5% señala un clima laboral deficiente.

En un trabajo realizado por Fernández en Cajamarca el 2019 en el personal de la dirección subregional de Salud Cutervo, se muestra que el 48.2%, muestra un clima organizacional de nivel medio, 40.9% en las dimensiones de comunicación y satisfacción laboral, mientras 47.3% percibe un clima laboral de nivel alto en la dimensión liderazgo (20). En el estudio desarrollado por Meneses y Pérez en Ayacucho el 2023 en el personal de enfermería del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, determinaron que el 46.9% considera un clima organizacional regular en la dimensión de estructura, mientras el 62.5% en la dimensión de relaciones interpersonales; por otro lado, el 68.8% consideran un clima organizacional bueno en la dimensión de autonomía, así como en la dimensión de identidad con 62.5%;

sin embargo el 71.9% muestra un clima organizacional malo en la dimensión de identidad (24).

En esencia se destaca que el clima organizacional es el conjunto de percepciones globales que el personal posee frente a su ambiente, lo que impacta en la interacción con sus pares y la organización (27), así como en la conducta del personal, lo que impacta en el desempeño y la productividad del personal (28). En esencia el clima organizacional impacta en la motivación, en los niveles de satisfacción, así como en la productividad. En parte la percepción del clima organizacional está influenciada por “la antigüedad en el trabajo, la edad, el género, las condiciones del trabajo y otras realidades equivalentes”; asimismo es una variable mediadora entre la organización y la conducta individual” (29).

Según palma existe condiciones directas que inciden en la percepción del clima organizacional como las condiciones para la realización personal, el nivel de apertura para el involucramiento laboral, la forma de la supervisión, el nivel de comunicación, las condiciones laborales, las relaciones interpersonales (34), el respeto, la colaboración y el buen trato (38), el estilo de dirección (34), sentido de pertenencia (34), forma de retribución, que tiene que ver con grado de equidad en la remuneración y los beneficios derivados del trabajo (34); disponibilidad de recursos (38), estabilidad, claridad y coherencia en la dirección (34), valores colectivos: grado en el que se perciben en el medio interno: cooperación, responsabilidad y respeto. (34).

Se puede evidenciar que la percepción del clima laboral entre una y otra entidad es diferente y varía conforme a diversos factores; asimismo no es constante en el tiempo, es decir su manifestación favorable, desfavorable o indiferente es variable; sin embargo, en los resultados del presente estudio el mayor porcentaje que representa el 50% del total de profesionales de Enfermería perciben un clima laboral regular, comportamiento similar al que se evidencia en diversos antecedentes de estudio.

**El tercer objetivo** específico del presente estudio, fue identificar el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital EsSalud; conforme a los resultados de la tabla 03, el 81.25% del total de los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital de ESSALUD de Ayacucho, que representa el mayor porcentaje, muestran un buen desempeño laboral; el 16.25% muestran un desempeño laboral regular; y solo el 2.5% señala un desempeño laboral deficiente.

En el estudio desarrollado por Fernández en Cajamarca el 2019 en el personal de la dirección subregional de Salud Cutervo; se logró determinar que el 47.3% muestra un desempeño laboral de nivel medio, asimismo un 51.8% y 40.9% en las dimensiones de productividad, calidad de trabajo y habilidades organizativas respectivamente (20).

Existe diversas dimensiones para valorar el desempeño laboral, una de ellas se expresa en el cumplimiento con las metas durante la jornada laboral, conforme a las exigencias y requerimientos de la empresa, otra mediante el rendimiento laboral o el nivel de productividad; en otras se valora el nivel de responsabilidad, capacidad para afrontar los problemas, iniciativa, entre otros (40). Para asegurar un buen desempeño en las organizaciones, los empleados dependen de ciertas condiciones claves, como atender sus necesidades básicas, como las de autorrealización, gestión adecuada del recurso humano, permitir al empleado condiciones para innovar procesos, darle mayor autonomía y toma de decisiones para implementar nuevas estrategias, así como de contar un clima laboral apropiada (44).

Por otro lado, el desempeño laboral según Vroom, se equilibra cuando se cumple con las metas, conforme a las expectativas y condiciones que genera la organización, en función a ello la entidad valora la recompensa al empleado por la meta cumplida. En general el desempeño laboral va depender de factores motivacionales del orden intrínseco y extrínseco; asimismo de las normas que imponga la organización, pero también laborar en

una organización es una necesidad real, tal como se enfatiza en la teoría de X y Y de McGregor (43).

En el presente estudio las dimensiones abordadas en la valoración del desempeño laboral, fueron la de ayudar o cooperar con los miembros de la organización, vinculación organización que engloba la motivación, respeto por los demás, nivel de responsabilidad por la tarea asignada, lealtad hacia la organización; finalmente la dimensión del desempeño que va más allá del puesto, el cual contempla el autodesarrollo, la seguridad, iniciativa, entre otros; en general los profesionales de enfermería muestran alto desempeño frente a estas dimensiones, teniendo en cuenta que la técnica empleada fue la autoevaluación.

**El cuarto objetivo** específico del presente estudio fue establecer el nivel de correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, de los profesionales de enfermería del Hospital EsSalud; al respecto conforme a los resultados de la tabla 04, el mayor porcentaje de los profesionales de Enfermería que laboran en el Hospital de ESSALUD que representa el 81.3% poseen un desempeño bueno, de los cuales el 47.5% señala un clima laboral bueno, mientras el 33.8% poseen un clima laboral regular; asimismo el 16.3% muestra un desempeño regular y todos ellos sostienen un clima laboral regular; solo el 2.5% muestra un desempeño deficiente y todos señalan un clima laboral deficiente

**En general a medida** que mejora la percepción del clima laboral, mejora el desempeño laboral en los profesionales de enfermería; en ese sentido aplicando la prueba estadística de Rho Spearman se obtiene un valor de 0.606,  $p < 0.05$ , lo que determina una correlación moderada entre el clima laboral y el desempeño laboral; cabe precisar que el desempeño laboral está relacionado a diversas condiciones como la seguridad laboral, salario, gestión de recursos humanos, factores motivacionales entre otros. **Con estos resultados se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.**

Al respecto en el estudio realizado por Aldaz A. et al. en México el 2022, en una unidad educativa del cantón Salitre, se determinó que el clima organizacional influye de forma significativa en el desempeño laboral de los trabajadores (14); del mismo modo, Pino E. et al en Ecuador el 2021 en un estudio realizado en el Hospital Tipo B de la parroquia Huambaló, establecieron una correlación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores (15). Estos resultados coinciden de forma significativa con los resultados del presente estudio.

## CONCLUSIONES

1. El mayor porcentaje de los profesionales de Enfermería se encuentra en la etapa adulta, es de sexo femenino, poseen carga familiar, laboran en los servicios de Cirugía, Unidad de Cuidados Intensivos, Emergencia y poseen un tiempo de servicio más de 15 años en la institución.
2. El mayor porcentaje de los profesionales de Enfermería (50%), perciben un clima laboral regular; mientras que el 47% señalan un clima laboral bueno y solo el 2.5% señala un clima laboral deficiente.
3. El mayor porcentaje de los profesionales de enfermería (81.25%), muestran un buen desempeño laboral; el 16.25% muestran un desempeño laboral regular y solo el 2.5% señala un desempeño laboral deficiente.
4. Por lo tanto, a medida que mejora la percepción del clima laboral, mejora de forma significativa el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, determinándose un nivel de correlación moderada (Rho de Spearman 0.606), aceptándose así la hipótesis de investigación.

## RECOMENDACIONES

1. A la Gerencia General de EsSalud, a realizar el diagnóstico situacional de las condiciones laborales en los diferentes servicios asistenciales e implementar políticas de capacitación y reconocimiento laboral con la finalidad de reforzar el liderazgo, la reciprocidad y participación del profesional licenciado en Enfermería, con ello fomentar la productividad de la institución.
2. Al director de la Red Asistencial Ayacucho, a fin de Gestionar y administrar recursos humanos, en este caso, del Profesional en Enfermería con apego a la normatividad vigente.
3. A la Jefatura del Servicio de Enfermería a fin de realizar planes de mejora continua y transformar la estructura mecánica establecida en diferentes servicios de la institución por una estructura más orgánica y flexible con beneficio del profesional Licenciado en Enfermería.
4. A la coordinación de servicio de Enfermería, a fin de fomentar reuniones continuas con el personal de Enfermería, con el propósito de incrementar vínculos de confianza; concretando sus metas personales y profesionales.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Pérez Montejo. Evaluación del Desempeño Laboral. Instituto Tecnológico de Villahermosa.
2. Garcia Ramirez MG, Ibarra Velazquez LA. Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la universidad de Guanajuato..
3. Oxford Economics. Nivel de satisfacción en la organización..
4. Restrepo H. Clima Organizacional y productividad en las empresas u organizaciones. Colombia: Universidad Militar Nueva Granada., Facultad de Ciencias Economicas.
5. Lomas Púa R. Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017. Tesis de maestria. Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado.
6. Araujo Reyes L. Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección regional de transportes - Región Junín - período 2018". tesis de maestria. Centros de Altos Estudios Nacionales, Carrera de administracion.
7. Pujol-Cols LJ, Dabos GE. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. articulo de inestigacion. Argentina: Universidad Nacional de Mar del Plata.
8. Iglesias Armenteros AL, Torres Esperon. Un acercamiento al Clima Organizacional. Revista cubana. ; 34(1).
9. Ascendo. La higiene ocupacional en América Latina y el Caribe: una guía para establecer programas de formación académica. articulo..
10. Contreras Moron SG. Satisfacción laboral del personal de salud que trabaja en el servicio de emergencia del Centro Materno Infantil Quilmana. Tesis de Pregrado. Universidad Privada Norbert Wiener, Facultad de Ciencias de la Salud.
11. El Comercio. Un 86% de peruanos renunciaría a su trabajo por mal clima laboral..
12. Constitucion politica del peru. Constitucion politica del peru..
13. Palomino Reollar TL, Pizarro Abad JA. Estudio comparatio sobre la calidad de atencion en sericios de emergencia del hospital regional y essalud de ayacucho 2021. tesis de pregrado. ayacucho: Uniersidad Nacional de San Cristobal de Huamanga, Escuela profesional de Enfermeria.
14. Aldaz Quinto ADR, Alvarado Torres WY, Castro Ramírez NA, Fajardo Campaña CM. Clima organizacional y desempeño laboral. Ciencia Latina Revista Científica multidisciplinar. 2022; 6(1): p. 1382-1393.
15. Pino Loza ED, Granja Pino AC, Niño Arguelles YL. Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo. Revista Científica Dominio de las Ciencias. 2021; 7(4): p. 23–38.
16. Santana Arana GO. Clima organizacional y desempeño laboral en profesionales sanitarios del área de cuidados intensivos - Hospital Clínica San Francisco Guayaquil,

2021. tesis de maestria. Guayaquil: Universidad Cesar Vallejo, Escuela de posgrado, programa academico de maestria.
17. Zanz A. Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN–Managua. Tesis de maestria. Nicaragua: Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN–Managua.
  18. Mendoza Zarate J. Clima organizacional y desempeño laboral del personal de una empresa de capacitación del Perú, Lima 2021. tesis de pregrado. Lima: Universidad Alas Peruanas, Administracion.
  19. Palacios Molina DL. El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí - Ecuador. Para optar el Grado Académico de Doctor en Ciencias. Manabi: Universidad Mayor de San Marcos, Dirección General de Estudios de Posgrado.
  20. Fernández Lucano E. El clima organizacional y su relacion con el desempeño laboral de la direccion subregional de salud Cutervo. Cajamarca. tesis de pregrado. Pimentel: Universidad Señor de Sipán, Facultad de Ciencias empresariales.
  21. Araujo Reyes LD. Clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la dirección regional de transporte- Región Junín-período 2018..
  22. Garrido Maza AL. Influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo contratado de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres de la sede de Lima. tesis de grado. Lima: Universidad de San Martín de Porres.
  23. Abrigo Domínguez , Barriga Hernández. El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa N° 5175 “Manuel Arévalo Cáceres”. Ugel 04 –Ancón. Lima 2017. Revista de Investigacion Gobernaza. 2017; 1(4): p. 14-29.
  24. Meneses Tipe AL, Perez Silva KR. Clima organizacional y satisfaccion laboral del personal de Enfermeria del hospital de apoyo Jesus Nazareno, Ayacucho. tesis para optar el titulo de licenciada en Enfermeria. Ayacucho: Universidad Nacional de San Cristobal de Huamanga, Escuela Profesional de Enfermeria.
  25. D LP. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco - Ayacucho. Tesis de posgrado. Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.
  26. Organizacion Mundial de la Salud. Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo. Articulo..
  27. Dominguez L. El clima laboral como elemento del compromiso organizacional. Rev Nacional de Administración. 2013; 4: p. 59-70.
  28. Chiavenato. Administración de Recursos Humanos. Brasil: McGraw-Hill..
  29. Toro T. Clima Organización. Cincel. 2010.

30. Luthans F. Comportamiento Organizacional.Maslow A. Theory of Human Motivation.; 1943. McGraw - Hill. 2008.
31. Queedo A. Clima organizacional..
32. Soto B. Gestion organizacional..
33. Likert R. Los seres humanos en las organizaciones. MacGraw-Hill: New York.
34. Palma S. Escala Clima Laboral CL - SPC.. Lima.
35. Nepo Mesta JL. Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos y asistenciales del área de salud de la región. tesis de maestria. Universidad César Vallejo.
36. Zepeda R. Estrategias de Involucramiento Laboral en Pymes de Servicio y Manufactura. México.
37. Diaz. Realizacion, persona, descubrimiendo una nuea realidad..
38. OESAN. Las nueve dimensiones del clima organizacional. Uniersidad OESAN.
39. OMS. Desempeño Laboral..
40. Palmar R, Valero U, Jhoan M. Competencias y desempeño laboral de los gerentes..
41. Quijada L. El desempeño laboral..
42. W. H. Action theory and occupational psychology.. Alemania: Ther German Journal of Psychology. 1994.
43. Rueda Galeano. Teorías del Desempeño Laboral: Comprendiendo las Dinámicas del Rendimiento en el Trabajo..
44. Quintero Angarita JR. Teoria de las necesidades de Maslow..
45. Clavijo. Evaluación de desempeño laboral: qué es, cómo aplicarla y ejemplos..
46. Sampieri H. Metodologia de la inestigacion Cientifica..
47. OMS. Micronutrientes multiples en polvo para el enriquecimiento domestico de los alimentos consumidos por niños de 6 a 23 meses..
48. MINSA. plan nacional para la reduccion de desnutricion cronicaa infantil y la prevalencia de la anemia en el pais 2014-2016. Lima:, Lima.
49. Elizabeth MDY. Conocimientos, actitudes y practicas de las madres sobre la prevencion de la anemia ferropenica en niños menores de 5 años de edad que asisten a la MICRO RED Jae- Puno, Setiembre - Octubre del 2017. Tesis para obter el titulo profesional de licenciada en Nutricion Humana. puno: Universidad Nacional del Antiplano Facultad de CIENCIAS de la Salud Escuela Profesional de Nutricion Humana.
50. Caceda PE YRK. Nivel de conocimiento y practicas del uso de multimicronutrientes administrados por madres a lactantes que acuden al Centro de Salud Union - Trujillo 2017. Tesis para obter el título profesional de licenciada en enfermería. Trujillo: Universidad privada Antenor Orrego Facultad de Ciencias de la salud Escuela Profesional de Enfermeria.

51. Moreira Moreira LM. Clima Organizacional en la Educación Superior. Dominio de las Ciencias. 2016; 2(4).
52. Bustamante Cabrera G. Nivel de satisfacción del usuario en relación a la calidad del cuidado que brinda el profesional de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima. Lima.

## ANEXOS

### Anexo 01

#### TESIS: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU IMPACTO EN DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL LICENCIADO EN ENFERMERÍA DEL HOSPITAL II EsSALUD, AYACUCHO 2023

#### INSTRUMENTO DE MEDICIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado trabajador: Solicito responder con sinceridad, veracidad y con total libertad, marcando con una (x) cada respuesta según lo que usted percibe. Agradezco anticipadamente su colaboración.

#### DATOS GENERALES:

Servicio:	Edad:	Sexo: (    ) Femenino (    ) Masculino
Condición: (    ) Nombrado (    ) Contratado	Tiempo laborando en el hospital: ..... años .... meses	
Sólo labora en el hospital: (    ) Si (    ) ) No	Tiene hijos o carga familiar: (    ) Si (    ) No	

N°	CLIMA ORGANIZACIONAL	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
	<b>DIMENSIÓN: IDENTIDAD</b>	5	4	3	2	1
1	Siento orgullo de trabajar en el hospital					
2	Realizo el trabajo como un desafío interesante para mi realización					
3	El trabajo que realizo tiene mucho significado para el hospital					
4	Mi trabajo contribuye a los objetivos que busca la institución					
5	Realizo mi trabajo con entusiasmo y compromiso					
6	Me siento bien con el equipo de trabajo al que pertenezco					
	<b>DIMENSIÓN: COOPERACIÓN</b>	5	4	3	2	1
7	Existe apoyo reciproco entre servicios al momento que se necesitan					
8	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando lo requiero					
9	Puedo expresar mi punto de vista, aún cuando contradiga a los demás					
10	El hospital resuelve los problemas sin responsabilizar a los trabajadores					
11	Si necesito información de otros servicios los colegas me ayudan					
12	En el hospital existe reciprocidad de responsabilidades					

DIMENSIÓN: ESTRUCTURA		5	4	3	2	1
13	En este hospital los trabajadores están organizados y bien asignados					
14	Las tareas de desempeño corresponden a mi función					
15	Las normas y reglas organizacionales facilitan con claridad mi trabajo					
16	El criterio para asignar las tareas en el hospital es la capacidad del personal					
17	En este hospital se tiene claro quien decide las actividades					
18	En esta institución se trabaja de forma organizada y con planificación					
DIMENSIÓN: RECOMPENSA		5	4	3	2	1
19	Mi trabajo es valorado en forma adecuada por los directivos					
20	Los premios y reconocimiento son distribuidos en forma justa					
21	Existe incentivos laborales para los que hacemos mejor el trabajo					
22	En este hospital las críticas son constructivas					
23	En este hospital a quien comete un error se le corrige monitoreándolo					

Criterios de medición

Criterios	Clima Organizacional
1. Deficiente	23-59
2. Regular	60- 77
3. Bueno	78-115

C01+C02+C03+C04+C05+C06+C06+C07+C08+C09+C10+C11+C12+C13+C14+C15+C16+C17+C18+C19+C20+C21+23

Valor mínimo: 23

Valor Máximo: 115

Rango: 92/3

## Anexo 02

### FORMATO DE CUESTIONARIO PARA EVALUAR DESEMPEÑO LABORAL

Estimado trabajador: Solicito responder con sinceridad, veracidad y con total libertad, marcando con una (x) cada respuesta según lo que usted percibe. Agradezco anticipadamente su colaboración.

N°	DESEMPEÑO LABORAL	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
	<b>DIMENSIÓN: AYUDA A OTROS</b>	5	4	3	2	1
1	Aprecio que mis compañeros valoren mi trabajo cuando los apoyo					
2	Entre compañeros de trabajo nuestro trato es de respeto mutuo					
3	Las características de mi trabajo son acordes a mi desarrollo profesional					
4	En mi área de trabajo no hay favoritismo					
5	El hospital me ofrece la oportunidad de poner en práctica lo que sé hacer					
6	En mi trabajo hay un ambiente de compañerismo permanente					
	<b>DIMENSIÓN: VINCULACION ORGANIZACIONAL</b>	5	4	3	2	1
7	El jefe de servicio se interesa por crear un ambiente laboral agradable					
8	El sueldo, prestaciones y compensaciones en el hospital son justas					
9	En el hospital se adquiere respeto en base al trabajo desplegado					
10	Es bueno ser parte de los trabajadores del hospital					
11	Tengo libertad en la toma de decisiones en mi trabajo asumiendo las responsabilidades					
12	El respeto que me tienen los colegas son por el trabajo que realizo					
	<b>DIMENSION: DESEMPEÑO MAS ALLA DEL PUESTO</b>	5	4	3	2	1
13	Mi trabajo me permite tener una buena imagen y estatus fuera del hospital					
14	Mi vida laboral me ha permitido desarrollar mis objetivos personales					
15	En mi trabajo no existen sucesos ni hechos que me afecten					
16	Mi trabajo en el hospital me ha permitido mejorar mi calidad de vida					
17	El hospital me ha permitido descubrir nuevas habilidades personales					
18	El trabajo me ha dado la oportunidad de aprender más de lo que esperaba					

### CRITERIOS DE MEDICIÓN

CRITERIOS	DESEMPEÑO LABORAL
DEFICIENTE	18-45
REGULAR	46 - 59
BUENO	60 - 90

$$90-18=72/3=24$$

**D01 + D02 + D03 + D04 + D05 + D06 + D07 + D08 + D09 + D10 + D11 + D12 + D13 + D14 + D15  
+ D16 + D17 + D18**

Anexo 03

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

TITULO DE LA TESIS: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU IMPACTO EN DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL LICENCIADO EN ENFERMERÍA DEL HOSPITAL II EsSALUD, AYACUCHO - 2023**

TESISTA (Investigador principal): Lic. Enf. Edwin Cisneros Ayala

---

Estimada(o):

Lo invito a participar voluntariamente en este estudio de salud, cuyo objetivo principal es determinar el impacto del clima organizacional en el desempeño laboral del profesional licenciado de enfermería del Hospital EsSalud, Ayacucho 2023.

Su participación es importante porque nos brindará información fidedigna, cuyos resultados permitirá a los tomadores de decisiones realizar estrategias en beneficio de los objetivos institucionales. Si usted acepta participar responderá un cuestionario autoadministrado de aproximadamente 15 minutos, por el que no recibirá ningún beneficio directo; la información que usted brinde será manejada de manera confidencial.

Si usted esta de acuerdo en participar se le pedirá que firme este consentimiento informado.

---

Yo, ..... he leído y comprendido la información brindada. He sido informado y entiendo que los datos obtenidos en el estudio pueden ser publicados o difundidos con fines científicos. Por ello, doy mi consentimiento informado para participar.

Firma \_\_\_\_\_

DNI N° \_\_\_\_\_

Fecha \_\_\_\_\_

Firma del tesista \_\_\_\_\_

DNI N° \_\_\_\_\_

Fecha \_\_\_\_\_

**ANEXO 04**  
**Solicitud de autorización**

	AREA	AÑO	CORRELATIVO
NIT	1311	2024	1438

CARGO

**SOLICITO: "AUTORIZACIÓN para APLICAR ENCUESTA A ENFERMEROS"**

Dr. Aldo Benel Chamaya  
Director  
Red Asistencial Ayacucho

**EDWIN CISNEROS AYALA** identificado con DNI N°41594518 con domicilio en la AA. HH ciudad los ángeles de la paz YANAMA de la PAZ MZ A1 lote 16, Distrito de Carmen Alto en ante Ud. me presento y expongo:

Qué, habiendo elegido a los Enfermeros del Hospital II Carlos García Tupia Godos como población objetivo para el proyecto de investigación titulado "*CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU IMPACTO EN DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL LICENCIADO EN ENFERMERÍA DEL HOSPITAL II EsSALUD*" para optar el Grado Académico de Maestro en Salud Pública bajo la asesoría del Dr. Jimmy Homero Ango Bedriñana, acudo a su despacho para solicitarle a quien corresponda se me autorice la aplicación de dichas encuestas (instrumentos).

**POR LO EXPUESTO:**

Es justicia que espero alcanzar.

Huamanga, 24 de noviembre 2023.



**EDWIN CISNEROS AYALA**  
DNI N°41594518

Adjunto:

- ✓ Copia de dictamen aprobado.
- ✓ Copia de instrumentos(encuestas).



**Anexo 05**  
**CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN**



**LA QUE SUSCRIBE, COORDINADORA DE CAPACITACIÓN DE LA RED ASISTENCIAL AYACUCHO-ESSALUD- DEJA:**

**CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN**

Que, al señor **EDWIN CISNEROS AYALA**, alumno de la **UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA DE LA MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA**, se **AUTORIZA** la aplicación de las encuestas para la ejecución del proyecto de investigación en el Hospital II Huamanga EsSalud titulado: **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU IMPACTO EN DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL LICENCIADO EN ENFERMERIA DEL HOSPITAL II ESSALUD"**.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que estime por conveniente

Ayacucho, 14 de junio de 2024

  
Lic. E. Maricela Espinoza Ramos  
COORDINADORA DE CAPACITACIONES  
RED ASISTENCIAL DE AYACUCHO  


## Anexo 06

### FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS

**I. ASPECTOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Dra Avalos Watter  
 1.2. Grado académico del experto: Maestro  
 1.3. Profesión del experto: Lic. Enfermería  
 1.4. Institución donde labora el experto: Hospital Regional de Ayacucho  
 1.5. Cargo que desempeña: Sub Director  
 1.6 Denominación del Instrumento:

- ✓ **FORMATO DE CUESTIONARIO PARA EVALUAR DESEMPEÑO LABORAL**
- ✓ **FORMATO DE CUESTIONARIO PARA EVALUAR CLIMA ORGANIZACIONAL**

1.7. Autor del instrumento: Bach. **Edwin CISNEROS AYALA**

1.8. Título de la tesis:  
**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU IMPACTO EN DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL LICENCIADO EN ENFERMERÍA DEL HOSPITAL II Es SALUD, AYACUCHO -2023**

**II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN:**

Examine el instrumento y determine si cumple con los criterios establecidos marcando con un X en la columna que corresponda:

CRITERIOS	Indicadores de evaluación del instrumento	SI	NO	Observaciones
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.	X		
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.	X		
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.	X		
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable	X		
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.	X		
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.	X		

Observaciones:

.....

  
**WALTER QUE AVALOS**  
 ENFERMERO MAESTRO EN SALUD PUBLICA  
 SEP - 2223 RNE - 4402  
**FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO**

Ayacucho, mayo del 2024.

**I. ASPECTOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): ...ESPIÑOZA MARMOLEJO, ÁNGEL
- 1.2. Grado académico del experto: MAESTRO
- 1.3. Profesión del experto: ...QUÍMICO FARMACÉUTICO
- 1.4. Institución donde labora el experto: ...DIRECCIÓN REGIONAL AYACUCHO
- 1.5. Cargo que desempeña... DIRECTOR EJECUTIVO
- 1.6 Denominación del Instrumento:

- ✓ **FORMATO DE CUESTIONARIO PARA EVALUAR DESEMPEÑO LABORAL**
- ✓ **FORMATO DE CUESTIONARIO PARA EVALUAR CLIMA ORGANIZACIONAL**

1.7. Autor del instrumento: Bach. **Edwin CISNEROS AYALA**

1.8. Título de la tesis:  
**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU IMPACTO EN DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL LICENCIADO EN ENFERMERÍA DEL HOSPITAL II Es SALUD, AYACUCHO -2023**

**II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN:**

Examine el instrumento y determine si cumple con los criterios establecidos marcando con un X en la columna que corresponda:

CRITERIOS	Indicadores de evaluación del instrumento	SI	NO	Observaciones
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.	X		
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.	X		
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.	X		
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable	X		
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.	X		
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.		X	

Observaciones:

.....

FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO



GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AYACUCHO  
DIRECCIÓN EJECUTIVA DE MEDICAMENTOS RESINAS Y DROGAS  
Ayacucho, mayo del 2024.

*[Handwritten signature]*

Mg. Q.F. ÁNGEL ESPINOZA MARMOLEJO  
DIRECTOR EJECUTIVO

## FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS

### I. ASPECTOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): PORRAS MÉNDEZ, Viviana  
 1.2. Grado académico del experto: Mg. En Administración en Educación  
 1.3. Profesión del experto: Lic. En Ciencias Sociales  
 1.4. Institución donde labora el experto: Ugel Huamanga  
 1.5. Cargo que desempeña: Directora de la I.E. N° 38036  
 1.6. Denominación del Instrumento:

- ✓ **FORMATO DE CUESTIONARIO PARA EVALUAR DESEMPEÑO LABORAL**
- ✓ **FORMATO DE CUESTIONARIO PARA EVALUAR CLIMA ORGANIZACIONAL**

1.7. Autor del instrumento: Bach. **Edwin CISNEROS AYALA**

1.8. Título de la tesis:  
**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU IMPACTO EN DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL LICENCIADO EN ENFERMERÍA DEL HOSPITAL II Es SALUD, AYACUCHO -2023**

### II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN:

Examine el instrumento y determine si cumple con los criterios establecidos marcando con un X en la columna que corresponda:

CRITERIOS	Indicadores de evaluación del instrumento	SI	NO	Observaciones
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.	X		
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.	X		
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.	X		
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable	X		
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.	X		
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.	X		

Observaciones:



Ayacucho, mayo del 2024.

FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO

**FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS**

**I. ASPECTOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): PALOMINO VARGAS, VICTOR A.
- 1.2. Grado académico del experto: DOCTOR EN EDUCACIÓN
- 1.3. Profesión del experto: OBSTETRA
- 1.4. Institución donde labora el experto: HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO
- 1.5. Cargo que desempeña: DIRECTOR - SECRETARIO TECNICO
- 1.6. Denominación del Instrumento:

- ✓ **FORMATO DE CUESTIONARIO PARA EVALUAR DESEMPEÑO LABORAL**
- ✓ **FORMATO DE CUESTIONARIO PARA EVALUAR CLIMA ORGANIZACIONAL**

1.7. Autor del instrumento: Bach. **Edwin CISNEROS AYALA**

1.8. Título de la tesis:  
**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU IMPACTO EN DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL LICENCIADO EN ENFERMERÍA DEL HOSPITAL II Es SALUD, AYACUCHO -2023**

**II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN:**

Examine el instrumento y determine si cumple con los criterios establecidos marcando con un X en la columna que corresponda:

CRITERIOS	Indicadores de evaluación del instrumento	SI	NO	Observaciones
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.	✓		
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.	✓		
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.	✓		
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable	✓		
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.	✓		
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.	✓		

Observaciones:

  
**CEI Comité de Ética en Investigación**  
 Hospital Regional de Ayacucho  
 "Miguel Ángel Mariscal Cierona"  
 Dr. Víctor A. Palomino Vargas  
 Secretario Técnico  
**FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO**

Ayacucho, mayo del 2024.

**FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS**

**I. ASPECTOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Del Villar Ramírez, Lisset.
- 1.2. Grado académico del experto: Magíster en Epidemiología
- 1.3. Profesión del experto: Lic. Enfermería
- 1.4. Institución donde labora el experto: Hospital II- Huamanga- EsSalud- Ayacucho.
- 1.5. Cargo que desempeña: Responsable Epidemiología
- 1.6 Denominación del Instrumento:
  - ✓ **FORMATO DE CUESTIONARIO PARA EVALUAR DESEMPEÑO LABORAL**
  - ✓ **FORMATO DE CUESTIONARIO PARA EVALUAR CLIMA ORGANIZACIONAL**
- 1.7. Autor del instrumento: Bach. **Edwin CISNEROS AYALA**
- 1.8. Título de la tesis:
 

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU IMPACTO EN DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL LICENCIADO EN ENFERMERÍA DEL HOSPITAL II Es SALUD, AYACUCHO -2023**

**II.CRITERIOS DE VALIDACIÓN:**

Examine el instrumento y determine si cumple con los criterios establecidos marcando con un X en la columna que corresponda:

CRITERIOS	Indicadores de evaluación del instrumento	SI	NO	Observaciones
1.CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.			
2.OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.			
3.CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.			
4.COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable			
5.PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.			
6.SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.			

Observaciones:

.....

Ayacucho, mayo del 2024.

  
 L. Lisset DEL VILLAR RAMIREZ  
 Aya de Epidemiología  
 Red Asistencial Ayacucho  
**EsSalud**

**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD N° 044-2025-UNSCH-EPG/OGH**

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la **Escuela de Posgrado – UNSCH**; en cumplimiento a la Resolución De Consejo Directivo N°109-2024-UNSCH-EPG/CD, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNSCH, otorga lo siguiente:

**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD**

<b>AUTOR</b>	Bach. Edwin CISNEROS AYALA
<b>DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS</b>	MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA
<b>GRADO ACADÉMICO QUE OTORGA</b>	MAESTRO
<b>DENOMINACIÓN DEL GRADO ACADÉMICO</b>	MAESTRO(A) EN SALUD PÚBLICA
<b>TÍTULO DE TESIS</b>	Clima organizacional y su impacto en desempeño laboral del profesional Licenciado en Enfermería del Hospital II Essalud, Ayacucho 2023
<b>EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD</b>	19% de similitud
<b>N° DE TRABAJO</b>	2707182340
<b>FECHA</b>	27 de junio de 2025

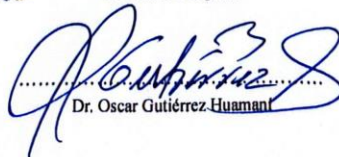
Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

27 de junio de 2025.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN  
CRISTÓBAL DE HUAMANGA  
Escuela de Posgrado

  
.....  
Dr. Oscar Gutiérrez Huamant

CC.  
Archivo  
OGH

# Clima organizacional y su impacto en desempeño laboral del profesional Licenciado en Enfermería del Hospital II EsSalud, Ayacucho 2023

*por* Edwin CISNEROS AYALA

---

**Fecha de entrega:** 27-jun-2025 10:38p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2707182340

**Nombre del archivo:** Tesis\_final\_SP\_Edwin\_2025\_vf\_ULTIMO\_1.docx (12.53M)

**Total de palabras:** 11762

**Total de caracteres:** 65828

# Clima organizacional y su impacto en desempeño laboral del profesional Licenciado en Enfermería del Hospital II EsSalud, Ayacucho 2023

## INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	5%
2	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	4%
3	<a href="https://repositorio.unsch.edu.pe">repositorio.unsch.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
4	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	<a href="https://repositorio.uwiener.edu.pe">repositorio.uwiener.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1%
8	<a href="https://repositorio.unu.edu.pe">repositorio.unu.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
9	Kevin N. Griffith, Yevgeniy Feyman, Samantha G. Auty, Erika L. Crable, Timothy W. Levengood. "County-level data on U.S. opioid distributions, demographics, healthcare supply, and healthcare access", Data in Brief, 2021 Publicación	<1%

---

10

docplayer.es

Fuente de Internet

<1%

---

11

www.coursehero.com

Fuente de Internet

<1%

---

12

1library.co

Fuente de Internet

<1%

---

---

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 30 words

Excluir bibliografía

Activo

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR  
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO(A) EN SALUD PÚBLICA  
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°00247-2025-UNSCH-EPG/D.**

Siendo las 5:00 p.m. del 25 de abril de 2025 se reunieron en el auditorium de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el Jurado Examinador y Calificador de Tesis, presidido por el **Mg. ROALDO PINO ANAYA** Director (e) de la Escuela de Posgrado, el **Dr. MANGLIO AGUIRRE ANDRADE** Director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Salud, e integrado por los siguientes miembros: **Dra. RUTH ELENA ALARCON MUNDACA** y el **Dra. ANGELICA RAMIREZ ESPINOZA**; para la sustentación oral y pública de la tesis titulada: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU IMPACTO EN DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL LICENCIADO EN ENFERMERÍA DEL HOSPITAL II ESSALUD, AYACUCHO 2023**, presentado por el **Bach. EDWIN CISNEROS AYALA**. Teniendo como asesor al **Dr. JIMMY HOMERO ANGO BEDRIÑANA**.

Acto seguido se procedió a la exposición de la tesis, con el fin de optar el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN SALUD PÚBLICA**. Formuladas las preguntas, éstas fueron absueltas por el graduando.

A continuación, el Jurado Examinador y Calificador de Tesis procedió a la votación, la que dio como resultado el siguiente calificativo: Dieciocho (18).

**CALIFICACION (x)**

Aprobado(a) por Unanimidad.	<input checked="" type="checkbox"/>
Aprobado(a) por Mayoría.	<input type="checkbox"/>
Desaprobado(a) por Unanimidad.	<input type="checkbox"/>
Desaprobado(a) por Mayoría.	<input type="checkbox"/>

(x) Marcar con aspa.

Luego, el presidente del Jurado recomienda que la Escuela de Posgrado proponga que se le otorgue al **Bach. EDWIN CISNEROS AYALA**, el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN SALUD PÚBLICA**. Siendo las 18:30 hrs. se levanta la sesión.

Se extiende el acta en la ciudad de Ayacucho, a las 19:00 hrs. del 25 de abril de 2025.

.....  
**Mg. ROALDO PINO ANAYA**  
Director(e) de la Escuela de Posgrado.

.....  
**Dr. MANGLIO AGUIRRE ANDRADE**  
Director de la UPG-FCSA

.....  
**Dra. RUTH ELENA ALARCON MUNDACA**  
Miembro.

.....  
**Dra. ANGELICA RAMIREZ ESPINOZA**  
Miembro.

.....  
**Dr. JOSE ALARCON GUERRERO**  
Secretario Docente.

**Observaciones:**

.....  
.....  
.....