

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE
DE DIOS
FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



TESIS

**“La identificación institucional y el clima organizacional en el personal
de enfermería que labora en el Centro de Salud Nuevo
Milenio – Puerto Maldonado, 2023”**

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

AUTORES:

**Bach. SALAS MONTES, Cesar
Gonzalo.**

**Bach. PANDURO PERDOMO, Cindy
Luz.**

ASESORA:

- **Dra. VELÁSQUEZ BERNAL, Libia
Roció**

Puerto Maldonado, marzo 2026

RST-RI_La identificación institucional y el clima organizacional en el personal de enfermería que labora en el Centro de Salud Nuevo Milenio – Puerto Maldonado, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

7%

INDICE DE SIMILITUD

8%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

1%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.unamad.edu.pe

Fuente de Internet

6%

2

Lolo Avellaneda-Callirgos, Yvonne de Fátima Sebastiani-Elías, Evert José Fernández-Vásquez, Rosa Guadalupe Neciosup-Rosas.

"Programa casuístico para la competencia convive y participa democráticamente en estudiantes de Lambayeque, Perú", EPISTEME KOINONIA, 2026

Publicación

1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE
DE DIOS
FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



TESIS

**“La identificación institucional y el clima organizacional en el personal
de enfermería que labora en el Centro de Salud Nuevo
Milenio – Puerto Maldonado, 2023”**

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

AUTORES:

**Bach. SALAS MONTES, Cesar
Gonzalo.**

**Bach. PANDURO PERDOMO, Cindy
Luz.**

ASESORA:

- **Dra. VELÁSQUEZ BERNAL, Libia
Roció**

Puerto Maldonado, marzo 2026

PRESENTACIÓN

La satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el Centro de Salud Nuevo Milenio, en Puerto Maldonado, constituye un aspecto fundamental, ya que permite evaluar el grado de identificación del personal con la entidad. Este estudio se llevó a cabo como parte de los requisitos para optar por el título profesional de Licenciado en Enfermería en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

La investigación se llevó a cabo siguiendo lo establecido en el Reglamento General de Grados y Títulos, versión 3.0. Se basó en los conocimientos adquiridos durante la formación académica en la UNAMAD y en consultas bibliográficas de distintos autores sobre las variables de estudio necesarias

La investigación se llevará a cabo en la entidad del centro de salud Nuevo Milenio – Puerto Maldonado.

El enfoque de la investigación es el método hipotético-deductivo, que comienza con la observación de fenómenos generales con el fin de identificar las verdades específicas que se encuentran explícitamente en una situación más amplia. Bernal (2019), este método implica un proceso que parte de una afirmación en forma de hipótesis y tiene como objetivo refutar esas hipótesis, para posterior constatarla.

Por esta razón, esta investigación se tomará en cuenta la formulación de hipótesis, analizando sus variables desde distintas dimensiones. Se han creado indicadores cuantificables, ya que la encuesta fue realizada a los participantes proporciona información que se transformará en categorías de análisis para lograr una mayor precisión sobre la realidad. La validación de hipótesis específicas, relacionadas con las fases informativa y práctica, que facilitó la confirmación de la hipótesis planteada.

El presente estudio se enmarca dentro de una investigación de tipo básico, con un nivel descriptivo-correlacional, de corte transversal y diseño no experimental. Se centra en las variables de identificación institucional y clima organizacional. “Este tipo de diseño permite describir las relaciones y asociaciones entre diferentes categorías o variables” (Hernández, 2019).

Capítulo I, contiene el “problema de investigación” el cual especifica la descripción del problema de estudio; pregunta del problema general y problemas específicos, formulación de objetivo general y específicos del estudio, las variables de estudio, la operacionalización de variables, hipótesis, seguido de la justificación del trabajo y las consideraciones éticas.

Capítulo II, contiene el “marco teórico” el cual especifica los antecedentes de estudio a nivel internacional, nacional y local; el modelo de una teorista en enfermería, el marco teórico y la definición de términos.

Capítulo III, contiene la “metodología de investigación”, el cual considera el tipo y diseño de estudio a realizar, la población y muestra que conformará el estudio, el método y técnicas que se usarán, el tratamiento de los datos.

Capítulo IV, contiene la “Resultado de la investigación”, el cual considera el resultado descriptivo e inferencial, conclusiones, sugerencias y bibliografías.

INTRODUCCIÓN

Actualmente, la identificación institucional y el clima organizacional se reconocen como factores clave entre el personal de enfermería del Centro de Salud Nuevo Milenio – Puerto Maldonado. En este sentido, dicha identificación debe promover un ambiente laboral armonioso entre los trabajadores, los directivos y los usuarios del establecimiento.

Durante el tiempo que se ha trabajado con diversas organizaciones, tanto públicas como privadas, se ha observado que, para lograr los objetivos institucionales, es fundamental considerar los valores auténticos. Estos valores son la fuerza más importante que impulsa a cualquier organización y deberían ser el eje central en el cumplimiento de sus metas. Nos referimos, sin duda, al recurso humano, que debe ser visto como un ente colectivo, es decir, como un componente esencial dentro de la organización.

De igual manera, el recurso humano desempeña diversas funciones y lleva a cabo múltiples procesos que ayudan a la organización a alcanzar sus metas y objetivos, y a ejecutar lo planificado. Este recurso debe ser reconocido como un subconjunto fundamental que forma parte del gran conjunto que es la organización. Además, cuenta con directrices organizacionales y métodos propios que permiten su funcionamiento integral, al tiempo que cada individuo tiene sus propias aspiraciones, motivaciones, sueños y metas.

Así, surge la curiosidad por investigar lo que se puede considerar el motor de toda organización: las personas que trabajan en el “Centro de Salud Nuevo Milenio, Puerto Maldonado”. No obstante, estudiar la organización y, sobre todo, el recurso humano que la compone es una tarea compleja y extensa. Por eso, decidimos enfocarnos en un aspecto más específico que, en nuestra opinión, refleja la organización en su totalidad: la atmósfera que los trabajadores experimentan día a día durante su jornada laboral. Nos referimos al clima organizacional, un factor que, aunque no es visible, se siente y es igualmente significativo. Estudiar y analizar este clima es tan importante como

evaluar el recurso humano en sí, ya que no solo refleja la organización, sino que también define el entorno en el que las personas llevan a cabo sus tareas. Por lo tanto, es crucial medirlo, investigarlo y tener una comprensión clara para poder evaluarlo adecuadamente.

Asimismo, la segunda variable de este estudio también se vincula con el recurso humano y su potencial dentro de una organización. Se refiere al bienestar personal que surge al sentirse parte de un conjunto mayor. En este caso, hablamos de la satisfacción laboral, entendida tanto como un objetivo de la organización como un derecho del trabajador a sentirse a gusto en su entorno laboral. Se parte de la idea de que un empleado satisfecho desempeña mejor sus funciones, aunque este tema podría abordarse con mayor profundidad en una futura investigación.

En el marco de esta investigación, se analizarán estas dos variables con el propósito de determinar si existe una relación o asociación entre ellas.

Para ello mencionaremos algunos investigadores que consideran que el Identificación institucional tiene vinculación estrecha con la gerencia de recursos humanos, en los años 1950 se denominaban “relaciones industriales”, y diez años después “recursos humanos”, para el año 2000, se le designó el nombre de “gestión del talento humano” y en la actualidad tiene la denominación de “gestión de capital humano”. Según Andrade, M. (2018), esto quiere decir que el pilar del desarrollo institucional se basa en el compromiso laboral por parte del personal tanto servidores y funcionarios públicos de la institución. A nivel nacional, Calderón (2017) señala que es necesario fortalecer el clima organizacional, comenzando por optimizar el diseño de la organización, incluyendo aspectos como la remuneración. Posteriormente, se debe potenciar la gestión del recurso humano mediante incentivos, innovación, bienestar y capacitación, así como abordar factores relacionados con los conflictos y la motivación dentro de la institución. (1)

Según Chiavenato (1999), el comportamiento humano se caracteriza por ser proactivo y social. Las personas tienen diversas necesidades y procesan la información mediante el análisis y la elección consciente. Además, el ser humano solo expresa opiniones basadas en el conocimiento que posee, el cual está determinado por la formación profesional o la experiencia laboral adquirida. (2)

De acuerdo con Robbins S. (2004), el comportamiento organizacional (CO) se refiere a la influencia que ejercen las personas y los grupos dentro de una empresa, cuyas conductas y acciones internas tienen como finalidad principal contribuir al mejoramiento de la organización, (6).

ÍNDICE

PRESENTACIÓN

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1. Descripción del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	3
1.2.1. Problema General.....	3
1.2.2. Problemas Específicos.....	3
1.3. Objetivos.....	4
1.3.1. Objetivo General.....	4
1.3.2. Objetivos Específicos.....	4
1.4. Variables.....	5
1.4.1. Variable 1: Identificación institucional.....	5
1.4.2. Variable 2 Clima Organizacional.....	6
1.5. Operacionalización de variables.....	7
1.6. Hipótesis.....	8
1.7. Hipótesis Específicas.....	8
1.8. Justificación.....	8
1.9. Consideraciones éticas.....	10
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	11
2.1. Antecedentes de estudio.....	11
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	11
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	14
2.1.3. Antecedentes locales.....	17
2.2. Marco teórico.....	20
2.2.1. La Identificación Institucional.....	20
2.2.2. El Clima Organizacional.....	22
2.3. Definición de términos.....	30
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	32
3.1. Tipo de estudio.....	32
3.2. Diseño de estudio.....	32
3.3. Población y muestra.....	33
3.3.1. Población.....	33

3.3.2. Muestra.....	34
3.3.2. Muestreo.....	35
3.4. Métodos y técnicas.....	35
3.5 Tratamiento de los datos.....	36
CAPÍTULO IV: RESULTADO DE LA DE INVESTIGACIÓN.....	39
4.1. Resultado Descriptivo.....	39
4.2. Resultado Inferencial.....	48
CONCLUSIONES.....	53
SUGERENCIAS.....	55
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	56

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia.

Anexo 02: Operacionalización de variables.

Anexo 03: Instrumento.

Anexo 04: Solicitud de autorizacion para realizar el estudio.

Anexo 05: Solicitud de validacion de instrumento.

Anexo 06: Ficha de validacion.

Anexo 07: Consentimiento Informado.

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

En la actualidad, tanto en las instituciones públicas como en las privadas, se puede evidenciar la importancia de aplicar adecuadamente los incentivos, ya que estos tienen un papel esencial en la mejora del desempeño laboral dentro del sector objeto de estudio.

Una de las principales dificultades que enfrenta la organización es la falta de motivación, lo que impide que el personal desarrolle correctamente sus tareas. Esto se refleja especialmente en la identificación institucional del personal de enfermería del Centro de Salud Nuevo Milenio, en Puerto Maldonado.

Asimismo, Robbins S. (2004) sostiene que el comportamiento organizacional (CO) define que la influencia que ejercen las personas y los grupos dentro de una empresa, cuyas acciones y actitudes internas buscan, en esencia, contribuir al mejoramiento de la organización, (24).

Conway (2004), referido por Peralta (2013), menciona que “el compromiso del empleado se refleja en su desempeño, con baja tasa de ausentismo y resultados eficientes”. De manera similar, un servidor o funcionario público tiene que estar necesariamente presente en su lugar de trabajo de manera constante para lograr los objetivos establecidos. Lo que importa son las habilidades del empleador, quienes pueden hacer uso de la tecnología para alcanzar las metas organizacionales. En este sentido, el conocimiento y la identificación institucional de los Licenciados en Enfermería es fundamental para el desarrollo del Centro de Salud Nuevo Milenio, ya que cada miembro

del equipo contribuye como una parte esencial dentro de la estructura de la institución. (27)

A pesar de que el clima organizacional es un factor clave para el buen funcionamiento de cualquier institución, en muchas organizaciones del sector salud no se le brinda la atención necesaria. Esta situación impacta negativamente en el desempeño de los Licenciados en Enfermería, ya que un entorno laboral poco favorable limita el desarrollo de sus habilidades, conocimientos, capacidades intelectuales y relaciones interpersonales. La ausencia de estrategias efectivas para fortalecer el clima organizacional puede generar desmotivación, disminución en la calidad del servicio y un menor compromiso con los objetivos institucionales.

Sin embargo, esta perspectiva ha evolucionado en muchas organizaciones e instituciones, ya que el capital humano de cada empresa necesita un ambiente adecuado para desempeñar sus funciones de manera efectiva. Este factor puede ser determinante para el éxito o el fracaso de las organizaciones y dependerá en gran medida de cómo perciben los trabajadores sus roles dentro de la institución. Para alcanzar los objetivos, es fundamental establecer las condiciones necesarias que les permitan llevar a cabo su labor. Por ello, el director del Centro de Salud Nuevo Milenio de Puerto Maldonado está prestando mayor atención al clima organizacional, reconociendo su relevancia en el desarrollo de la institución y su contribución a la consecución de los objetivos del centro.

Lo controvertido es que se señala que algunos enfermeros no llegaron al objetivo, esta satisfacción personal o profesional, es una deficiencia en el resultado de la identificación institucional en el entorno del Centro de Salud Nuevo Milenio de Puerto Maldonado.

Por tanto, es necesario priorizar la identificación institucional del personal de enfermería del centro de salud nuevo milenio de Puerto Maldonado, para que se sienten comprometidos, dando lugar así su lugar de preparación del personal de enfermería. considerando lo anterior y conociendo que, la

identificación institucional forma parte de la entidad, para lograr más metas trazadas.

Asimismo, se observan las relaciones interpersonales y la forma en que el personal experimenta la aceptación laboral, especialmente cuando los empleados antiguos reaccionan negativamente hacia los recién incorporados. A esto se suman otros factores como ambientes de trabajo inadecuados, iluminación deficiente, mobiliario en mal estado y equipos tecnológicos obsoletos. Todos estos elementos pueden generar un impacto negativo en la identificación institucional del personal de enfermería del Centro de Salud Nuevo Milenio – Puerto Maldonado. por efecto, lo anterior genera poco reconocimiento al personal de enfermería que viene laborando y como consecuencia afectando al clima organizacional del desarrollo del Centro de salud nuevo Milenio, perjudicando en no llegar a los objetivos trasados. Seguidamente nos planteamos la polémica central de la investigación.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

P.G. ¿Cuál es la relación entre la identificación institucional y el clima organizacional en el personal de enfermería que labora en el centro de salud Nuevo Milenio – Puerto Maldonado, 2023?

1.2.2. Problemas Específicos

P.E.1. ¿Cuál es el nivel de la identificación institucional del personal de enfermería que labora en el centro de salud Nuevo Milenio – Puerto Maldonado, 2023?

P.E.2. ¿Cuál es el nivel del clima organizacional del personal de enfermería que labora en el centro de salud Nuevo Milenio – Puerto Maldonado, 2023?

P.E.3. ¿Cuál es la relación entre la identificación institucional y el liderazgo del personal de enfermería que labora en el centro de salud Nuevo Milenio – Puerto Maldonado, 2023?

P.E.4. ¿Cuál es la relación entre la identificación institucional y la motivación en el personal de enfermería que labora en el centro de salud Nuevo Milenio – Puerto Maldonado, 2023?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

O.G. Determinar la relación que existe entre el la identificación institucional y el clima organizacional en el personal de enfermería que labora en el centro de salud Nuevo Milenio – Puerto Maldonado, 2023.

1.3.2. Objetivos Específicos

O.E.1. Determinar el nivel de la identificación institucional del personal de enfermería que labora en el centro de salud Nuevo Milenio – Puerto Maldonado, 2023.

O.E.2. Determinar el nivel del clima organizacional del personal de enfermería que labora en el centro de salud Nuevo Milenio – Puerto Maldonado, 2023.

O.E.3. Determinar la relación entre la identificación institucional y el liderazgo del personal de enfermería que labora en el centro de salud Nuevo Milenio – Puerto Maldonado, 2023.

O.E.4. Determinar la relación entre la identificación institucional y la motivación en el personal de enfermería que labora en el centro de salud Nuevo Milenio – Puerto Maldonado, 2023.

1.4. Variables

1.4.1. Variable 1: Identificación institucional.

Definición conceptual: Según Pujol & Foutel (2018), la identidad organizacional es un sentimiento reflexivo que los trabajadores tienen sobre sí mismos en relación con la organización y su papel como miembros fundamentales de la misma. Los elementos más destacados de esta identidad son las relaciones humanas, la estructura organizativa y el sentido de pertenencia

Definición Operacional:

Relaciones humanas, para Dubin (2017) las describe como interacciones estructuradas entre personas que ocupan roles definidos dentro de la organización (28). Así mismo la organización: Según Adeinat & Abdulfatah (2019), es un componente clave en la gestión que permite a los empleados trabajar de manera conjunta, adaptarse a las condiciones externas y mejorar el clima interno a través de la innovación y el conocimiento de procesos o productos, lo cual contribuye al desarrollo de la institución. Pertenencia, Se define como el vínculo psicológico que une al individuo con la organización, generando un sentido profundo de conexión afectiva y cognitiva, y haciendo que la persona se identifique con la organización como un todo social (29).

Es fundamental que los trabajadores se sientan cómodos en su entorno laboral y desempeñen sus funciones en áreas que les resulten satisfactorias, ya que esto promueve un nivel adecuado de satisfacción laboral.

Por su parte, Herberg, citado por Galas (2003), distingue entre dos variables relacionadas con el trabajo: la satisfacción laboral, considerada como independiente, y la insatisfacción, ambas vinculadas a un estado emocional que influye en la relación del empleado con su trabajo.

Dimensiones:

D1 = Sentido de Pertenencia

D2 = Personal

D3 = Relaciones humanas

1.4.2. Variable 2 Clima Organizacional

La variable clima laboral puede entenderse a través de varios enfoques. Litwin y Stringer (1968) lo definen como las consecuencias observables, aunque subjetivas, que surgen de los métodos y estilos administrativos, así como de otras condiciones ambientales. Estos factores influyen significativamente en los valores, motivaciones, actitudes y creencias de los trabajadores dentro de una institución.

Por su parte, Rodríguez (2011) sostiene que, al igual que la personalidad define a una persona, las organizaciones también poseen una “personalidad” propia, conocida como clima organizacional. Aunque no es algo tangible que se pueda ver o tocar, está presente en la institución y está formado por las personas que la integran. Su carácter puede ser favorable o desfavorable según distintos factores internos y externos.

Sánchez (2010) describe el clima organizacional como un conjunto de cualidades y atribuciones permanentes en un entorno laboral específico, que pueden percibirse de manera subjetiva u objetiva por los miembros de la organización. Estas percepciones afectan su comportamiento y permiten que los integrantes evalúen colectivamente el ambiente laboral, generando además una reflexión personal sobre la dinámica del clima dentro de la institución.

Dimensiones.

D1 = El liderazgo

D2 = La comunicación

D3 = La motivación

1.5. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ESCALA
Identificación Institucional	Según Pujol & Foutel (2018), la identidad organizacional es un sentimiento reflexivo que los trabajadores tienen sobre sí mismos en relación con la organización y su papel como miembros fundamentales de la misma. Sus elementos más importantes son las relaciones humanas, la estructura organizativa y el sentido de pertenencia.	Según Dubin (2017), las relaciones humanas son interacciones estructuradas entre personas que ocupan roles definidos dentro de la organización. Por su parte, Adeinat & Abdulfatah (2019) “señalan que la organización es un elemento clave para la gestión, ya que permite a los empleados trabajar de manera conjunta, adaptarse a las condiciones externas y mejorar el clima interno, contribuyendo así al desarrollo de la institución.” Finalmente, la pertenencia se define como un vínculo psicológico entre el individuo y la organización, mediante el cual la persona desarrolla una conexión afectiva y cognitiva profunda, identificándose con la organización como un todo social (Ghosh, 2016).	Sentido de pertenencia	Nominal (1) Nunca (2) Casi nunca. (3) A veces. (4) Casi siempre. (5) Siempre.
			Personal	
			Relaciones Humanas	
Clima Organizacional	Según Arias, citado por Pedraza (2017), “el clima organizacional (CLOR) se entiende como una variable que refleja el conjunto de percepciones compartidas por los empleados sobre su entorno laboral.” Estas percepciones están directamente relacionadas con el ambiente en el que los trabajadores desempeñan sus funciones dentro de la institución u organización.	El clima organizacional se evaluará mediante el cuestionario ECOS-S de Segredo (2017), “que incluye tres dimensiones con sus respectivos indicadores y reactivos, valorados mediante una escala ordinal tipo Likert.” Esta herramienta permite medir el clima laboral y la organización de manera precisa. Además, esta definición operacional facilita que las organizaciones apliquen acciones concretas y recopilen información específica para analizar y mejorar el clima organizacional, promoviendo así un ambiente de trabajo más productivo y positivo	El liderazgo	(1) Nunca (2) Casi nunca. (3) A veces. (4) Casi siempre. (5) Siempre.
			La comunicación	
			La motivación	
Interviniente	-	-	Sexo	Según cuestionario.
			Edad	
			Tiempo de experiencia	
			Tipo de contrato	

1.6. Hipótesis

H_G: Existe relación significativa entre la identificación institucional y el clima organizacional en el personal de enfermería que labora en el centro de salud Nuevo Milenio – Puerto Maldonado, 2023.

H₀: No Existe relación significativa entre la identificación institucional y el clima organizacional en el personal de enfermería que labora en el centro de salud Nuevo Milenio – Puerto Maldonado, 2023.

1.7. Hipótesis Específicas

H₁: Existe relación significativa entre la identificación institucional y el liderazgo del personal de enfermería que labora en el centro de salud Nuevo Milenio – Puerto Maldonado, 2023.

H₂: Existe relación significativa entre la identificación institucional y la motivación en el personal de enfermería que labora en el centro de salud Nuevo Milenio – Puerto Maldonado, 2023.

1.8. Justificación

La investigación, por su aporte al conocimiento, se considera pertinente, ya que en el contexto de los servicios que ofrecen las instituciones públicas, la identificación institucional y el clima organizacional constituyen elementos fundamentales para el desarrollo institucional. Esto permitirá contar con funcionarios y personal de enfermería motivados, con disposición al cambio y enfocados en mejorar la atención al usuario.

Este estudio posee relevancia **social** porque, al diagnosticar las variables de identificación institucional y clima organizacional, se pueden detectar las carencias reales del centro de salud y proponer mejoras en el servicio. Los principales beneficiarios serán los profesionales de enfermería que trabajan en el Centro de Salud Nuevo Milenio – Puerto Maldonado.

Asimismo, la investigación tiene implicaciones **prácticas**, ya que los conceptos de identificación institucional y clima organizacional se relacionan directamente con los trabajadores y servidores públicos, permitiendo identificar los factores que favorecen a la institución. Con ello, se podrá implementar una capacitación integral que contribuya a un clima organizacional positivo y a la identificación de los enfermeros con la institución.

Por lo tanto, este estudio ofrece a la institución información confiable sobre los factores que influyen en las variables analizadas, los cuales pueden considerarse esenciales para contar con personal de enfermería motivado y orientado al logro de las metas organizacionales.

Desde el enfoque **teórico**, el trabajo aportará datos valiosos sobre la identificación institucional y el clima organizacional del personal de enfermería, beneficiando principalmente a los directores de los establecimientos de salud y, de manera indirecta, a toda la comunidad vinculada al servicio de salud.

Finalmente, la justificación **metodológica** se requiere de un enfoque cuantitativo y correlacional para poder establecer relaciones entre las variables de estudio. La metodología seleccionada permite recolectar datos precisos sobre la percepción del personal de enfermería acerca de su identificación con la institución y la percepción del clima organizacional, proporcionando evidencia objetiva para el análisis, habiéndose utilizado previamente en estudios de rigor científico, así mismo se opta por un diseño no experimental de corte transversal, ya que no se manipulan las variables, sino que se observan tal como ocurren en

su contexto natural, permitiendo recolectar la información en un único momento del tiempo. Para la recolección de datos se utilizarán cuestionarios estructurados con escala de Likert, validados previamente y con alta confiabilidad estadística, lo que garantiza la consistencia y fiabilidad de los resultados obtenidos. Seguidamente, El análisis estadístico permitirá determinar la relación entre la identificación institucional y el clima organizacional, proporcionando conclusiones relevantes que pueden servir como base para la toma de decisiones en la gestión del personal de enfermería. De esta manera, la elección del enfoque y los procedimientos metodológicos se justifican plenamente por la necesidad de obtener información precisa, sistemática y representativa del fenómeno estudiado.

1.9. Consideraciones éticas

Antes de aplicar los cuestionarios al personal de enfermería del Centro de Salud Nuevo Milenio – Puerto Maldonado, se les explicó el propósito del estudio y se les solicitó su participación voluntaria, asegurando su consentimiento informado. Se garantizó la confidencialidad de la información y el respeto por la identidad de los participantes. Además, los datos recopilados se emplearán únicamente con fines científicos y como aporte al conocimiento para futuras investigaciones.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

2.1.1. Antecedentes internacionales

Para Grande y Pérez (2022), Artículo científico denominado: “Investigación-Acción Participativa sobre percepciones, preocupaciones y necesidades de los profesionales de salud en una central de emergencias de Argentina”. Objetivo: Conocer las percepciones, preocupaciones y necesidades del personal de salud. Métodos: Se realizó una investigación representativa en la que el propio personal de la CEA médicos, enfermeros y administrativo, estuvo activamente involucrado tanto en la recopilación como en el análisis de la información. Se aplicó un enfoque mixto que incluyó el análisis de documentos de quejas y reclamos de pacientes, 10 entrevistas individuales y 2 grupos focales con 10 miembros del personal, seleccionados por su cargo, experiencia y condición de residentes en formación. Resultados: Los principales temas identificados estuvieron relacionados con factores laborales que generan errores y dificultan un cuidado específico a la persona, como las horas extras de trabajo, poco tiempo, la reutilización de los materiales o recursos por medicina y el uso de tecnologías que el encarado no tiene contacto directo con el paciente. Además, el personal reportó episodios de agresiones por parte de los pacientes, especialmente donde existe largas cola de espera y las limitaciones estructurales (no abastecimiento de camas o sobre cara de sala de espera) afectan la paciencia y tolerancia de todos. Estas reflexiones llevaron a la implementación de mejoras en diferentes áreas de la CEA. Conclusiones: Involucrar directamente al personal de la CEA

para identificar los problemas resultó ser un método eficaz para generar cambios colectivos en la gestión, fomentar la reflexión y la conciencia sobre los retos diarios, identificar las deficiencias de las áreas, proponer estrategias o diseñar propuestas concretas. (1)

Salvador Juárez Adauta (2020). En su tesis denominado: "Clima organizacional entre los trabajadores del Hospital General, La Villa: hospital de segundo nivel de atención de la Ciudad de México" Objetivo: "Evaluar el clima organizacional entre los trabajadores del Hospital General". Métodos: Se llevó a cabo un estudio descriptivo, observacional, transversal, instrumento se aplicó a 264 trabajadores, previa capacitación a los encuestadores para aplicar un cuestionario sobre clima organizacional, compuesto por (80) ítems tipo Likert. Cuyos resultado fueron, el clima organizacional fue percibido en general con niveles medios, tendiendo hacia altos, destacando el liderazgo y la motivación como los componentes mejor evaluados, seguidos por la reciprocidad y, finalmente, la participación. Entre los subcomponentes, el intercambio de información, la retribución, el reconocimiento por las aportaciones y la participación en cambios fueron los factores que más incidieron en que el clima organizacional se percibiera más bajo. Se concluyo, que los resultados muestran que el liderazgo y la motivación están estrechamente relacionados con un buen clima organizacional y pueden favorecer la adaptación del personal en el contexto de cambios administrativos o de gobierno. (2)

Para Carballo (2022) en su tesis titulada, "Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal operativo federal del programa caravanas de la salud en tabasco, México". Material y método: Se llevó a cabo un estudio prospectivo, observacional de corte transversal con el personal operativo, incluyendo a 97 trabajadores. La información se recopiló mediante un cuestionario llamado «COSL2014», que integraba tres secciones: 1) perfil sociodemográfico, 2) clima organizacional y 3) satisfacción laboral. Resultados: El 76% del personal percibió que existía un clima organizacional favorable. En cuanto a la satisfacción laboral,

el 42% indicó sentirse parcialmente o moderadamente satisfecho. Conclusiones: La mayoría del personal operativo percibe un clima organizacional positivo; sin embargo, la satisfacción laboral se muestra solo parcial o regular en gran parte del equipo, lo que podría generar problemas en el futuro para el desarrollo del programa. (3)

Peña et al. (2021) en su artículo intitulada: “Clima organizacional y percepción de la calidad en una institución de salud de la ciudad de Manizales 2018 – 2019”. El estudio tuvo como finalidad analizar la relación entre el clima organizacional y cómo los usuarios perciben la calidad de los servicios de salud en una institución de Manizales durante el periodo 2018-2019. Para ello, se empleó el enfoque cuantitativo, de tipo analítico y transversal, en la que se evaluó el clima organizacional y la percepción de la calidad mediante dos instrumentos: uno para examinar cuatro áreas críticas que describen el clima, y otro para medir cinco variables relacionadas con la calidad del servicio desde la perspectiva de los clientes. La población incluida en el análisis del clima organizacional consistió en 183 personas del área asistencial y 99 del área administrativa, mientras que la percepción de la calidad fue evaluada en 382 usuarios de la clínica. Los resultados mostraron que el personal administrativo percibe un clima organizacional satisfactorio, mientras que el personal asistencial lo considera medianamente satisfactorio. Desde la perspectiva de los usuarios, la percepción de la calidad del servicio obtuvo un puntaje promedio de 6,7%, indicando niveles de satisfacción dentro de los criterios establecidos. En conclusión, aunque el clima organizacional sea positivo para el personal, esto no garantiza que los usuarios perciban la misma calidad en la atención. Por lo tanto, se requieren acciones específicas para mejorar la calidad del servicio en todas sus dimensiones y lograr que la experiencia del usuario refleje también un alto nivel de satisfacción. (4)

para Venegas (2022) con la tesis denominada: “Identificación de necesidades de capacitación de los enfermeros clínicos universitarios de una unidad coronaria”,.

El estudio tuvo como objetivo reconocer las necesidades educativas de los enfermeros clínicos que laboran en una unidad coronaria. Para ello, se desarrolló una investigación no experimental de tipo descriptivo, aplicando un cuestionario diseñado específicamente para evaluar estas necesidades. Este instrumento fue elaborado por expertos y constó de 35 ítems que analizaban dos dimensiones: la relevancia de cada tema y el desempeño propio del enfermero. Se dio prioridad a los temas que resultaron más relevantes y en los que los participantes percibían un menor desempeño, obteniendo así un listado jerarquizado de necesidades educativas. En la fase de desarrollo del cuestionario participaron diez expertos, y el cuestionario fue respondido por 11 enfermeros. Los temas considerados de mayor prioridad incluyeron protocolos y normas de la unidad, conocimiento sobre la planta física y servicios de apoyo, manejo del shock cardiogénico, utilización de dispositivos tecnológicos y atención de pacientes con COVID-19. Como conclusión, se destacó que emplear metodologías que identifiquen las necesidades educativas del personal de enfermería contribuye al diseño de programas de capacitación más sólidos y adaptados a su realidad laboral, siendo CANEP una herramienta válida y útil para alcanzar este propósito. (6)

2.1.2. Antecedentes nacionales

Para Simbron (2020), en su tesis titulada “Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente”, El propósito de esta investigación fue analizar la relación entre el liderazgo de los directivos, el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes. Se empleo el diseño no experimental, de alcance correlacional y contó con un subgrupo 35 docentes. Para la recolección de información se utilizaron tres instrumentos exclusivos para los docentes. Evidenciaron los resultados que existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre estas tres variables, indicando que un liderazgo efectivo y un clima organizacional favorable se asocian con mayores niveles de satisfacción laboral entre los docentes de la universidad. (7)

Para Cristobal (2022) con la tesis titulada: “Diagnóstico del clima laboral y plan de mejora de una empresa de alimentos y servicios complementarios”, El estudio tuvo como objetivo principal “conocer cómo perciben el clima laboral los colaboradores de una empresa de alimentación y servicios complementarios, con el fin de identificar las áreas con menor puntuación y proponer un plan de mejora para el año 2019”. Para ello, se emplearon tres instrumentos de recolección de información: entrevistas semiestructuradas aplicadas a nueve colaboradores de atención directa al cliente, un focus group con seis líderes de área y una encuesta dirigida a los 55 empleados. Los resultados indicaron que el clima laboral de la organización se encuentra en un nivel medio, el 32,7% tiene percepción general. Entre las dimensiones evaluadas, se identificaron puntuaciones especialmente bajas en comunicación (10%), condiciones laborales (7%) y supervisión (8%). Para abordar estas debilidades, se implementó el “Plan de acción y de mejora continua del clima laboral y factores psicosociales 2019”, el cual establece acciones específicas por cada dimensión, junto con las estrategias de ejecución y seguimiento necesarias para mejorar el entorno laboral. (8)

Para Acosta y de la Cruz (2018) con la tesis intitulada: “Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos Perioperatoria en un Hospital ESSALUD, Lima. Agosto - octubre 2017”, fue la finalidad, “evaluar el clima organizacional y la satisfacción laboral de las enfermeras”. Se empleo un enfoque cuantitativo, permitiendo medir de manera precisa las variables de interés, y un diseño de corte transversal. por 48 enfermeras especialistas estuvo conformado el universo. Para la obtención de datos se aplicó la técnica de encuesta, utilizando dos instrumentos validados: uno para medir el clima organizacional, basado en el cuestionario de Litwin y Stringer y modificado por Dávila y Romero en 2008, y otro para evaluar la satisfacción laboral, elaborado por Sonia Palma C. Los resultados fueron analizados mediante el cálculo de promedios aritméticos de las respuestas obtenidas. (9)

Para Moreno (2020) la tesis titulada: “El clima organizacional y la satisfacción laboral en los Centros de Salud Mental de la Red Trujillo 2019”, la finalidad fue analizar si existe una relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral dentro de la institución. Para sustentar la investigación, se empleo una revisión teórica basada en autores como Locke, Lickert, Stringer y Litwin, quienes han trabajado ampliamente en el estudio del clima y la satisfacción laboral en organizaciones. La investigación siguió un enfoque hipotético-deductivo, con un tipo básico, nivel correlacional, enfoque-cuantitativo que se aplicó un diseño no experimental-transversal. El universo estuvo conformado por los 75 trabajadores, seleccionándose una muestra por conglomerado de 15 empleados. La información se recolectó mediante encuestas, utilizando cuestionarios validados por dos expertos con el propósito de reafirmar mediante el Alfa de Cronbach, dado el intervalo de 0.971 para ambos casos, lo que indica un nivel de confiabilidad excelente. Los resultados evidenciaron una correlación positiva alta entre ambas variables, con un Rho de Spearman de 0.889. (10)

Para Ccosi (2021) intitulada: “Clima organizacional y satisfacción laboral de médicos en un hospital público del Cusco, 2021”, la finalidad fue, “analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral”. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo básico, correlacional y con un diseño no experimental. El sub universo estuvo conformado por 89 médicos, y se utilizaron como instrumentos el cuestionario de clima organizacional de Koys y Decottys, así como la Escala de satisfacción laboral de Sonia Palma y Carrillo. Evidenciaron el resultado que el 49% de los médicos percibe un clima organizacional medio, el 43% lo considera alto y solo el 8% lo evalúa como bajo. En cuanto a la satisfacción laboral, el 97% se declaró medianamente satisfecho, mientras que un 3% manifestó alta satisfacción. Como conclusión, el estudio determinó que no existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los médicos durante la pandemia de COVID-19 en el hospital analizado. (11)

Para Carrillo (2022) cuya tesis titula: “Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional asistencial del Hospital Belén Lambayeque” El estudio tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales asistenciales del Hospital Belén en Lambayeque durante el año 2021. Para ello, se utilizaron dos instrumentos: el instrumento 1, (ECOS-S) de Segredo y el instrumento 2, S20/23 de Meliá & Peiró, los cuales demostraron alta confiabilidad, con un alfa de Cronbach de 0,9488 para clima organizacional y 0,9432 para satisfacción laboral. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con diseño transversal, no experimental y descriptivo-correlacional. Se empleo el Rho Pearson. Se evidencio el resultado que el 31% de los encuestados percibe un clima organizacional “adecuado”, mientras que el 58% lo considera “en riesgo”. Respecto a la satisfacción laboral, el 70% de los profesionales se encuentra en niveles que van de “algo satisfecho” a “muy satisfecho”, destacando los factores intrínsecos del trabajo como los principales determinantes de satisfacción (91%). Finalmente, se encontró una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral ($r=0,417$, $p<0,01$), lo que permitió aceptar la hipótesis alterna con un nivel de significancia de $\alpha = 0,05$. (12)

2.1.3. Antecedentes locales

Canal (2020) en su trabajo de investigación intitulado: “Influencia de la Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios” El objetivo principal del estudio fue “analizar cómo la cultura organizacional influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios (UNAMAD)”. Para recopilar la información, se aplicaron cuestionarios a 78 servidores de la institución, empleando un diseño descriptivo correlacional de corte transversal. Se utilizaron dos instrumentos: uno de Cultura Organizacional con 31 ítems y otro de Desempeño Laboral con 20 ítems, ambos

con escala Likert (Nunca, Algunas Veces, Casi Siempre y Siempre), sumando un total de 51 ítems. La validez y confiabilidad de los instrumentos se evaluaron mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo 0,854 para Cultura Organizacional y 0,895 para Desempeño Laboral, lo que indica que ambos cuestionarios presentan buena confiabilidad. Los análisis mostraron un coeficiente de correlación de 0,656, evidenciando una relación significativa entre las variables, y un “coeficiente de determinación” (R^2) de 0,438, lo que indica que el 43,8% de las variaciones en el desempeño laboral pueden explicarse por cambios en la cultura organizacional. Estos resultados proporcionan suficiente sustento estadístico y se evidencia que la cultura organizacional tiene un impacto considerable en el desempeño laboral del personal administrativo de la UNAMAD. (13)

Para Reyes (2022) con la tesis intitulada: “La satisfacción laboral y el clima organizacional en el personal de enfermería que labora en el centro de salud Jorge Chávez – Puerto Maldonado, 2021” El estudio tuvo como objetivo principal “determinar la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional del personal de enfermería”. se empleó de tipo básico, con diseño no experimental de corte transversal y enfoque cuantitativo. El universo estuvo conformado por 50 enfermeros del centro de salud, y la recolección de datos se realizó mediante encuestas utilizando un cuestionario como instrumento. Los resultados mostraron que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el clima organizacional, demostrando mediante el Spearman de 0,638, lo que indica que a medida que mejora el clima organizacional, aumenta también la satisfacción laboral del personal de enfermería. (12)

Para Concha (2021) con la tesis intitulada: “Inteligencia emocional y clima laboral en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019”, El estudio tuvo como objetivo analizar la relación entre la inteligencia emocional y el clima laboral de los profesionales de enfermería. Se utilizó un diseño correlacional no experimental de corte transversal, con una

muestra de 30 participantes. Se aplicaron el Inventario de Cociente Emocional de Bar-On (I-CE) y la Escala de Clima Laboral CL-SPC. Los resultados mostraron una correlación negativa baja (-0,125) entre inteligencia emocional y clima laboral, lo que llevó a aceptar la hipótesis nula, indicando que no existe una relación significativa entre ambas variables. (14)

Para Roldan (2019) con la tesis titulada: “Satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado”, la finalidad fue determinar el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería. Se aplicó un muestreo intencionado con 85 licenciadas en enfermería, utilizando la Escala General de Satisfacción de Warr, Cook y Wall. Evidenciaron el resultado indicaron que el 46,77% del personal percibe su satisfacción laboral como satisfactoria. La mayoría del personal tiene entre 35 y 40 años (27,42%), predominan las mujeres (85,48%) y la mayoría cuenta con 1 a 20 años de servicio (90,32%). Los principales servicios donde laboran son Medicina (17,74%), Observación de Emergencia (11,29%) y Traumatología y Cirugía (9,68% cada uno). La satisfacción intrínseca alcanzó un 45,16% y la extrínseca un 33,87%, indicando niveles moderados de satisfacción general. (15)

Para Diaz y Pacoconza (2019) con la tesis denominada: “El síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – filial Tambopata (Puerto Maldonado) - 2019”, El estudio su finalidad fue analizar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño institucional de los docentes de la UAP en Puerto Maldonado. Se empleó un diseño deductivo correlacional transversal, utilizando encuestas con preguntas de opción múltiple, y se verificó la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach. Cuyos resultados indicaron que los docentes presentan agotamiento emocional y despersonalización bajos, mientras que la realización personal y el compromiso con la enseñanza, tutoría, investigación y extensión son altos. Esto evidencia que la mayor presencia de realización personal y menor burnout se relaciona con un desempeño laboral institucional elevado. En conclusión, se observó una

correlación positiva entre la reducción del síndrome de burnout y el aumento del desempeño de los profesores. (16)

2.2. Marco teórico

2.2.1. La Identificación Institucional

La identidad dentro de la institución ha sido plenamente y particularmente estudiada desde un punto de vista comunitario y perspectivo sobre la teoría organizacional.

Según Dubar (1991), define “la identidad se entiende como un producto tanto individual como colectivo, que combina aspectos subjetivos y objetivos, biográficos y estructurales, y que surge de los distintos procesos de socialización que, en conjunto, moldean a los individuos y configuran a las instituciones”.

La identidad institucional son aquellos atributos o características que pueden llegar con configurar el ser institucional, entre las cuales tenemos, los objetivos, comportamiento, cultura, misión, visión, valores, marco legal, que conforman y constituyen el origen histórico.

Costa (2001) señala “que la identidad de una organización es un potencial heredado de sus fundadores, inscrito en su estructura básica, que debe desarrollarse a través de la gestión cultural para construir una personalidad única y distintiva”.

La identidad institucional se encuentra vinculada al concepto y la percepción que existe en la sociedad, como también a los valores, normas y expectativas que forman parte del proceso único que se encuentra conformado por la identidad.

Para Montenegro (2002) menciona que. “La identificación institucional del personal de enfermería es el conjunto de medios formales (como gafetes, uniformes, insignias o credenciales) y aspectos simbólicos o culturales (valores, misión institucional, sentido de pertenencia) que permiten reconocer al personal de enfermería como parte activa de una institución de salud, facilitando su rol profesional, su responsabilidad y su integración en el equipo de trabajo”.

Según Jiménez (2013), la *identidad de una institución* educativa se compone de un conjunto de rasgos colectivos que la distinguen de otras. Esta identidad implica que la comunidad educativa reflexione continuamente sobre quiénes son, qué desean y hacia dónde se dirigen, generando un sentido de pertenencia. Sus características distintivas incluyen la visión colectiva, los objetivos, la cultura, las tradiciones, la condición social e ideas compartidas, lo que permite una identificación interna y externa dentro del grupo organizacional.

Temporalidades de la identidad

Se identifica el acontecimiento más relevante que ha vivido la institución educativa en cada año escolar, ya sea favorable o desfavorable, destacando cómo se afrontó o se aprovechó dicha situación desde su creación hasta el presente. Esto refleja la esencia y razón de ser de la institución, definiendo de manera explícita sus objetivos y funciones principales. Implica un proceso de claridad sobre la labor central de la organización y responde a la pregunta fundamental: ¿quiénes somos?

Nivel de Identificación Institucional

Según Ayala (2010), citando a Norberto Chaves, la identidad institucional se forma a través de un conjunto de mensajes complejos que se organizan en elementos básicos de identificación, sistemas visuales y programas integrales de identificación. La identificación es el proceso mediante el cual la institución adopta atributos que definen su esencia y manera de ser, mientras que la identidad se refleja en su nombre o denominación, que establece quién es.

Identidad colectiva

La identidad colectiva surge de la combinación de diversas identidades individuales con un propósito y resultado compartido. Aunque un movimiento social puede formarse sin que exista previamente una identidad colectiva, la voluntad y las decisiones conjuntas de un grupo sí pueden reflejar la existencia de esa identidad compartida.

Teorías del comportamiento.

Según Adeyinka (2010), existen diversos factores de comportamiento que influyen en que una persona se sienta realmente comprometida con su trabajo. Entre ellos se encuentran la variedad de tareas, la claridad del rol que desempeña, la actitud de sus compañeros y amigos, las oportunidades que ofrece la organización y la diversidad de habilidades que requiere el puesto (p.10). En otras palabras, estos aspectos del comportamiento son elementos clave que motivan a un individuo a involucrarse activamente con su equipo de trabajo, en lugar de limitarse a formar parte del grupo sin un compromiso real.

2.2.2. El Clima Organizacional

Hay diferentes formas de entender el concepto de clima organizacional. A lo largo del tiempo, este tema ha ido evolucionando, por lo que analizaremos cómo ha cambiado hasta llegar a la actualidad:

De acuerdo con Sudarsky (1977), “el clima organizacional es un concepto que integra diversos elementos y permite entender cómo las políticas, las prácticas administrativas, la tecnología y los procesos de toma de decisiones influyen, a través del ambiente laboral y la motivación.” en el comportamiento de los equipos y las personas dentro de la organización. el adecuado clima laboran dentro y fuera del trabajo, beneficia a la organización, en su crecimiento, desarrollo, y sobre todo un ejemplo a seguir colaborando con la institución.

Likert y Gibson (1986) señalan que el clima organizacional se refiere a la estructura psicológica dentro de una organización. Es la percepción, el carácter o la “personalidad” del ambiente laboral, una cualidad relativamente estable que los miembros de la organización experimentan, la cual influye en su comportamiento y puede ser descrita.

Según Álvarez (1995), el clima organizacional es el ambiente de trabajo que surge de la interacción de distintos factores personales, físicos y organizacionales. Este entorno influye directamente en la satisfacción y el comportamiento de las personas, afectando también su creatividad y productividad.

Gonçalves (1997) “señala que el clima organizacional está ligado a las condiciones y características del entorno de trabajo, las cuales influyen en las percepciones de los empleados y, a su vez, afectan su comportamiento”.

Aporte, Se puede destacar que estas percepciones también influyen en la motivación y colaboración del personal, impactando en la calidad del servicio ofrecido.

Chiavenato (2000) sostiene que el clima organizacional se refiere a las características del ambiente de trabajo que los miembros de la organización perciben o viven, y que influyen directamente en su comportamiento.

Gonçalves (2000) explica que los factores y la estructura de una organización generan un clima determinado, según cómo lo perciben sus miembros. Este clima, a su vez, influye en el comportamiento de las personas, y esos comportamientos afectan tanto a la organización como al propio clima, formando un ciclo continuo.

Según García (2003), el clima organizacional refleja cómo percibe cada persona a la organización en la que trabaja, así como la opinión que ha formado sobre ella. Esto incluye factores como la autonomía, la estructura, las recompensas, la consideración, la cordialidad, el apoyo, la apertura, entre otros.

Robbins (2013) “sostiene que el clima organizacional refleja el grado en que un trabajador se identifica con la organización y con sus objetivos, deseando seguir formando parte de ella.” Según el autor, sentirse conectado con el trabajo realizado se relaciona con un alto desempeño, mientras que identificarse con la estructura organizacional implica un comportamiento ejemplar dentro de la empresa. En resumen, el trabajador se integra a la organización para cumplir sus metas y permanecer como miembro activo de la misma.

Según García (2009), “el clima organizacional se refiere a la percepción que se tiene dentro de la organización.” Mantener buenas relaciones humanas contribuye a mejorar el comportamiento de las personas y favorece una mayor armonía en el entorno laboral.

Según Peña (2005), mantener un clima agradable en la organización es fundamental, ya que facilita alcanzar las metas. El clima organizacional se entiende como la percepción que cada persona tiene sobre las creencias y comportamientos propios en relación con las características que distinguen a la organización.

Niles (2007) señala que la organización representa un capital afectivo, aunque también puede convertirse en un factor que genere conflictos o dificultades dentro de la misma.

El autor señala que existe un capital afectivo, entendido como la suma de interacciones armoniosas en la posta de salud Jorge Chávez, que contribuye al éxito organizacional. Si los directivos no fomentan un ambiente de trabajo

adecuado, puede surgir desorden institucional. De este modo, el clima organizacional refleja la calidad de la institución y también influye en el comportamiento y la satisfacción del personal de enfermería en relación con sus labores en el centro de salud Jorge Chávez – Puerto Maldonado.

Rojas (2010) explica que la atmósfera organizacional siempre se forma como un conjunto organizado, compuesto por diferentes categorías. Esto puede aplicarse tanto a una subunidad funcional, a toda la organización o incluso a varios grupos que funcionan como un sistema integrado.

Según Chiavenato (citado en Sánchez y Díaz, 2013), el clima organizacional es la atmósfera o el entorno interno que se mantiene en cada organización. Este concepto incluye diferentes aspectos del medio, que interactúan entre sí a distintos niveles, como la tecnología, las políticas de la empresa y el tipo de organización.

Según Furnham (2006), el clima organizacional es la atmósfera psicológica que se percibe en todas las oficinas y sub oficinas de la empresa. Esta atmósfera influye de manera importante en los individuos, afectando directamente su desempeño y su estado de ánimo general.

Según Furnham, el clima organizacional resalta la importancia de que los empleados se encuentren bien psicológicamente en su trabajo. Cuando su estado de ánimo es positivo, su desempeño tiende a ser eficaz y los resultados óptimos; en cambio, si se sienten mal emocionalmente, su rendimiento disminuye.

De acuerdo con las definiciones anteriores, el clima organizacional se entiende como el conjunto de características que afectan a los individuos dentro de la organización y condicionan su comportamiento. Para estudiarlo, es necesario

considerar tanto los aspectos físicos como los humanos, dando especial importancia a la percepción de cada persona dentro de su entorno laboral.

Para comprender el clima de una organización, es necesario entender cómo se comportan las personas, cómo está estructurada la organización y cuáles son sus procesos internos.

Para ello vemos el clima organización se divide en tres dimensiones: liderazgo, comunicación, y motivación.

Dimensiones

Liderazgo: es la capacidad de una persona para influir en el comportamiento de otros, con el fin de alcanzar objetivos previamente establecidos, usando la habilidad de guiar y motivar a los demás para realizar sus tareas con entusiasmo y eficacia.

Comunicación: es la capacidad de transmitir información de manera clara, precisa y adecuada a las actividades internas de la empresa, así como de atender correctamente a los clientes, lo que permite mantener mejores relaciones con los demás.

Según Cuadrado (2007), cuando hay diferencias en las directrices de los mandos, la comunicación se dificulta y el clima laboral se ve afectado negativamente. Por ello, es fundamental mantener una comunicación clara, precisa y fluida con los superiores directos, lo que favorece el desarrollo de la productividad en la organización.

Motivación: La motivación no es un rasgo personal, sino la interacción de la persona con la situación que enfrenta. Es un aspecto psicológico clave en el desarrollo humano, y su propósito es generar un entorno que permita alcanzar

objetivos mediante la energía y el esfuerzo de cada individuo. Por ello, es importante que los directivos conozcan diferentes estrategias para motivar a los docentes, lo que ayuda a cumplir los objetivos de la organización.

Chiavenato (2000) indica que la motivación surge del entorno y de la interacción del individuo con la situación que enfrenta. La manera en que la persona percibe los resultados de esta interacción determina si se mantiene motivada o no. Es decir, a partir de estas experiencias, el individuo construye su propio significado sobre lo que lo motiva.

Para Litwin y Stringer considera seis dimensiones en el clima organizacional:

Estructura: Se refiere a la comprensión de las responsabilidades, normas y políticas de la organización.

Responsabilidad individual: Es la motivación de cada persona por mantener su autonomía y actuar como su propio guía.

Remuneración: Implica el reconocimiento de la equidad en la compensación cuando el trabajo se realiza correctamente.

Toma de decisiones y riesgos: Se relaciona con cómo los empleados perciben la seguridad y los desafíos al enfrentar situaciones empresariales.

Apoyo: Son las emociones de respaldo y cercanía que experimentan los trabajadores.

Tolerancia al conflicto: Es la capacidad de la organización de asumir riesgos y adaptarse, permitiendo que los empleados enfrenten desafíos sin aferrarse a la seguridad excesiva.

Rousseau (1988), citado por Páramo (2004), identifica distintos tipos de clima organizacional. Entre ellos, el clima psicológico se refiere a la forma de pensar de cada empleado y también a la manera en que cada persona percibe y entiende a los demás dentro de la organización.

- a) estilo de formación de cada empleador.
- b) estilo de formación individual con los demás integrantes de la organización.

Clima Agregado: Se refiere a la percepción que cada miembro de la organización tiene según su nivel jerárquico, construida a partir del sentido de pertenencia hacia su unidad o área.

Clima Colectivo: Es fundamental en la organización y se basa en los acuerdos y percepciones compartidas entre los empleados sobre el entorno organizacional.

Clima Organizacional: Describe las características propias de la organización y cómo estas se manifiestan de manera adecuada dentro de su estructura y funcionamiento.

Teoría del clima organizacional.

Las teorías sobre el clima organizacional nos ayudan a entender mejor:

Robbins (2004) sostiene que el clima organizacional refleja el grado en que un trabajador se identifica con la organización y sus metas, deseando seguir formando parte de ella. Según el autor, sentirse conectado con el trabajo realizado se relaciona con un alto desempeño, mientras que identificarse con la estructura organizacional implica un comportamiento ejemplar dentro de la empresa.

Según Jones, citado por Mañas et al. (1999), el clima organizacional está relacionado con los procesos, prácticas y eventos que los empleados perciben y que afectan la seguridad de la organización. Esto permite comprender cómo las características humanas dentro de la organización se relacionan con sus elementos físicos y su estructura.

Según Ashforth, citado por Mañás et al. (1999), el individuo forma una percepción que se relaciona tanto con el clima como con la estructura de la organización, sirviendo de referencia para su desarrollo personal dentro de la misma.

Según Chiavenato (2001), existen dos teorías, la “X” y la “Y”, que se enfocan en analizar y comprender el comportamiento de los individuos.

Teoría X

Según esta perspectiva, las personas suelen mostrar indiferencia hacia el trabajo y tratan de evitarlo cuando pueden. Por ello, la mayoría necesita ser controlada, dirigida y, en algunos casos, motivada mediante amenazas o castigos para que se esfuercen y se logren los objetivos de la organización.

Teoría Y

Un ambiente adecuado y la motivación impulsan a las personas a alcanzar sus objetivos y metas. Bajo estas condiciones, los empleados no solo cumplen con sus responsabilidades, sino que también buscan superarlas, realizando un esfuerzo natural tanto mental como físico, incluso integrando elementos de juego y diversión en su trabajo.

Característica del Clima Organizacional.

Existen diferentes tipos de clima laboral que es importante conocer para poder hacer un diagnóstico adecuado del clima organizacional. Rodríguez (2001) define el clima organizacional destacando varias características clave:

- El clima laboral se mantiene estable, y los cambios en la organización suelen ser graduales, conservando esta estabilidad.
- El comportamiento de los empleados se ve influenciado por el ambiente de trabajo.

- El entorno organizacional establece normas y genera compromiso en los trabajadores.
- Los empleadores pueden modificar el clima laboral, lo que también impacta en sus propias acciones y formas de trabajo.
- Diferentes variables dentro de la organización pueden verse afectadas por el clima laboral.
- La insatisfacción de los empleados, reflejada en ausentismo o cambios, puede deteriorar el clima laboral.

2.3. Definición de términos

Clima organizacional. - hace referencia a las cualidades del entorno laboral tal como son percibidas y vividas por los integrantes de la organización, y de qué manera estas afectan su conducta.

Comunicación. - Es el proceso natural que ocurre cuando los seres vivos interactúan dentro de un grupo.

Satisfacción laboral. - Es la actitud que un empleado tiene hacia el trabajo que realiza, influida por sus principios, valores y la manera en que percibe y desarrolla sus tareas (Rangel, 2012).

Cumplimiento de las metas: Está determinado por las acciones y responsabilidades de los empleados para alcanzar los objetivos de la organización.

Motivación laboral. - Son los incentivos o estímulos que influyen en cómo una persona realiza su trabajo, mejorando o afectando su desempeño.

Trabajo en equipo. - Es un grupo pequeño de personas con habilidades complementarias que están comprometidas con un propósito y un objetivo común, compartiendo responsabilidades y colaborando en la planificación del trabajo (Jon Katzenbach).

La Productividad. - Es la cantidad de trabajo que una persona puede completar en un día, sin importar la calidad, y evaluando los resultados en relación con los recursos que se usaron para lograrlo.

Interrelación con sus compañeros de trabajo. - En el trabajo, las personas interactúan constantemente con sus colegas y jefes, ya sea dentro de su misma área o en otras áreas, debido a la convivencia y las tareas que realizan juntos, (Chiavenato, 2006).

Lealtad: es cuando una persona le tiene ciertos valores que aprender de lealtad, y eso solo se identifica con honestidad principios éticos morales, donde hay confianza mutuamente.

Identificación: es la percepción de cada individuo tienen como identificación de sus creencias y habilidades, es donde una persona tiene algo de similitud hacia la otra persona o un comportamiento igual.

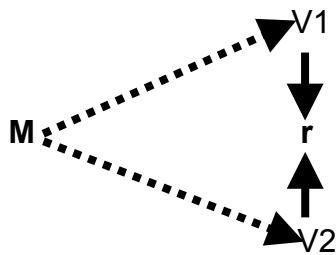
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de estudio

Este estudio se considera una investigación básica de nivel correlacional. Según Hernández, este tipo de diseño sirve para describir las relaciones o conexiones que existen entre diferentes categorías, conceptos, variables, hechos o contextos (23).

3.2. Diseño de estudio

Este estudio utiliza un diseño no experimental y de corte transversal. Se llama no experimental porque no se hacen experimentos, no se aplican programas ni se modifican las variables. Es transversal porque los datos se recopilaban en un solo momento, en un único período de tiempo (23).



Donde:

M: Muestra 1

V1: Variable 1 Identificación Institucional.

V2: Variable 2. clima organizacional.

r: Relación de las variables de estudio.

Enfoque de investigación:

Según Hernández (2016), este estudio es de tipo cuantitativo porque recoge datos numéricos para verificar su hipótesis. Se basa en el análisis estadístico y en procedimientos sistemáticos que permiten comprobar si la hipótesis es correcta. (23)

Se indica que se recopilarán datos numéricos, los cuales se analizarán usando programas estadísticos como SPSS versión 26 y Excel 2019, y se presentarán a través de tablas y gráficos.

Método de investigación

El método de investigación utilizado es el hipotético-deductivo. Este método comienza observando fenómenos generales para identificar verdades específicas dentro de ellos. Según Bernal, funciona planteando una hipótesis y luego tratando de refutarla, sacando conclusiones que se comparan con los hechos observados. (24)

3.3. Población y muestra**3.3.1. Población**

Sierra y Bravo (1991), en términos estadísticos, se considera que una población es finita cuando está formada por menos de cien mil elementos. (25)

El universo está constituido por 71 personal de enfermería que labora en el centro de salud Nuevo Milenio – Puerto Maldonado.

3.3.2. Muestra

Arias, (2006) ... “La muestra es un grupo más pequeño y representativo que se toma de la población a la que se tiene acceso”, (26)

Según Hernández, la muestra es un pequeño grupo dentro de la población del cual se recogen los datos, y debe reflejar de manera representativa a toda la población. (23)

Existe varios métodos de muestra, en este caso se aplicará una muestra probabilística, donde se aplicó la siguiente formula:

Calculadora de Muestras

Margen de error:

 Nivel de confianza:

 Tamaño de Poblacion:

Margen: 5%

Nivel de confianza: 95%

Poblacion: 71

Tamaño de muestra: 61

Ecuacion Estadistica para Proporciones poblacionales

n= Tamaño de la muestra
 Z= Nivel de confianza deseado
 p= Proporcion de la poblacion con la caracteristica deseada (exito)
 q=Proporcion de la poblacion sin la caracteristica deseada (fracaso)
 e= Nivel de error dispuesto a cometer
 N= Tamaño de la poblacion

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

En la presente investigación se aplicó la siguiente muestra: 61 personas de enfermería que labora en el centro de salud Nuevo Milenio – Puerto Maldonado.

3.3.2. Muestreo

Reyes, define que **Muestro Probabilístico**, es un procedimiento de elección en el que se conoce la probabilidad, que tiene los elementos del universo para integrar la muestra, se muestra la formula siguiente:

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

3.4. Métodos y técnicas

Técnica: se empleará la encuesta-escrita.

Instrumento: se empleó el cuestionario, es un tipo de encuesta que se realiza por escrito usando un formato en papel con varias preguntas. Se llama cuestionario autoadministrado porque la persona encuestada lo completa por sí misma, sin que el encuestador intervenga.

Referencias electrónicas: En esta sección se incluyen los datos que no están en papel, sino en medios digitales, como internet, tesis de maestría internacionales, ponencias o programas como SPSS versión 28.

Fichas de transcripción textual: En estas fichas se copiaron textualmente fragmentos de textos que se consideraron especialmente relevantes para esta investigación.

Instrumento: La confiabilidad del cuestionario se evaluó usando la escala Alfa de Cronbach a través del programa SPSS versión 28.

3.5 Tratamiento de los datos

Para evaluar el clima organizacional de los enfermeros del Centro de Salud Nuevo Milenio se utilizará la escala de Likert. Esta escala, incluida en el instrumento, consta de 18 ítems que miden la primera variable de estudio, el clima organizacional, divididos en tres dimensiones de 6 ítems cada una. La puntuación se asigna siguiendo la escala de Likert. La segunda variable, identificación institucional, se mide con 22 ítems distribuidos en tres dimensiones de 7 ítems cada una, también puntuadas según la escala de Likert.

Este instrumento se ha venido utilizando desde 1986 y ya está validado. Presenta una alta consistencia interna y una fiabilidad cercana a 0.9, y consiste en una serie de afirmaciones que permiten evaluar la identificación institucional y el clima organizacional.

De igual manera, para la segunda variable, el clima organizacional, se utilizarán 18 ítems distribuidos en tres dimensiones, y la puntuación de cada ítem se asignará siguiendo la escala de Likert.

Este instrumento fue diseñado siguiendo los pasos para operacionalizar la variable dependiente.

Al igual que el inventario usado para la primera variable, Identificación Institucional, este instrumento también se midió con la escala de Likert, que en este caso cuenta con cinco niveles: 1, 2, 3, 4 y 5.

- 1 = Nunca
- 2 = casi nunca.
- 3 = a veces.
- 4 = casi siempre.
- 5 = siempre.

Para la segunda variable, está compuesta por 22 ítems, este instrumento también se midió con la escala de Likert, que tiene en este caso cinco niveles: 1, 2, 3, 4,5

- 1 = Nunca
 2 = casi nunca.
 3 = a veces.
 4 = casi siempre.
 5 = siempre.

En la cual se procede a establecer el siguiente varemos:

Tabla 1 Baremos de las variables y dimensiones

Variables y Dimensiones	Bajo	Regular	Alto
Clima Organizacional	24-48	49 - 72	73 - 90]
El liderazgo	8-16	17 - 24	25 - 30]
La comunicación	8-16	17 - 24	25 - 30]
La motivación	8-16	17 - 24	25 - 30]
Variables y Dimensiones	Bajo	Regular	Bueno
Identificación Institucional	29-58	59 - 88	89 - 110]
Sentido de pertenencia	9-18	19 - 28	29 - 35]
Personal	11-22	23 - 32	33 - 40]
Relaciones Humanadas	9-18	19 - 28	29 - 35]

Fuente: Elaboración Propia.

Recursos: Este proyecto será autofinanciado, por lo que todos los gastos correrán por cuenta del tesista. El personal involucrado en la investigación será el equipo de enfermería del Centro de Salud Nuevo Milenio en Puerto Maldonado. Los recursos financieros cubrirán los costos de movilización, alimentación y la elaboración de cálculos y análisis estadísticos, tal como se detalla en el presupuesto.

Se llevó a cabo un análisis bivariado utilizando la prueba de Rho de Spearman con el objetivo de identificar el tipo de relación existente entre las variables investigadas. La información recopilada será sometida a análisis mediante el software estadístico SPSS VS. 28 diseñado para modelar estadística descriptiva e inferencial en todo nivel de investigación y diseño.

PUNTUACIÓN CRITERIOS PARA EVALUAR LA CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Escala	Categoría
$r = 1$	Confiabilidad perfecta
$0.90 \leq r \leq 0.99$	Confiabilidad muy alta
$0.70 \leq r \leq 0.89$	Confiabilidad alta
$0.60 \leq r \leq 0.69$	Confiabilidad aceptable
$0.40 \leq r \leq 0.59$	Confiabilidad moderada
$0.30 \leq r \leq 0.39$	Confiabilidad baja
$0.10 \leq r \leq 0.29$	Confiabilidad muy baja
$0.01 \leq r \leq 0.09$	Confiabilidad despreciable
$r = 0$	Confiabilidad nula

Fuente: SAMPIERI et al, (2014)

Tabla 2 Confiabilidad del instrumento

INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICO	COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD	Ítems
Cuestionario Identificación Institucional.	Alfa de Cronbach.	0,824.	22
Cuestionario Clima organizacional.	Alfa de Cronbach.	0,847.	18

Fuente: Instrumentos aplicados.

El coeficiente de Alfa de Cronbach es mayor a 0,8 para los dos instrumentos de la investigación. Autores como Sampieri, et al. (2014); es decir, al mejor valor de Alfa, mayor fiabilidad de los instrumentos. Los valores “0,824” para la identificación institucional y 0,847 para el clima organizacional, se encuentran en el “ $0.70 \leq r \leq 0.89$,” tienen una **confiabilidad alta**.

Para evaluar el procedimiento de prueba y la confiabilidad del instrumento, se consideraron los puntajes de cada ítem que mide la identificación institucional y el clima organizacional. Se utilizó la medida estadística Alfa de Cronbach para cuestionarios en escala de Likert. Los resultados mostraron una confiabilidad de 0.82 para la variable identificación institucional y 0.85 para la variable clima organizacional, ambos valores superiores al mínimo de 0.70 requerido para considerar un instrumento confiable. Además, los instrumentos fueron validados posteriormente mediante el juicio de expertos. (Pérez, 2022) (Ver anexo 5 y 6).

CAPÍTULO IV: RESULTADO DE LA DE INVESTIGACIÓN

4.1. Resultado Descriptivo.

Para una distribución homogénea de las puntuaciones se estableció la baremación determinados mediante percentiles, estableciendo niveles o categorías. Para, Suárez L., (2018). Los baremos son tablas de puntuaciones estándar organizadas según diferentes muestras o grupos poblacionales, según lo necesite el estudio. Estas tablas permiten comparar a un individuo con su grupo de referencia al mostrar valores transformados que facilitan su ubicación dentro del grupo.

Tabla 3 Datos generales: sexo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	MASCULINO	15	24,59
	FEMENINA	46	75,41
	Total	61	100,0

Fuente: “*Salas & Panduro*”.

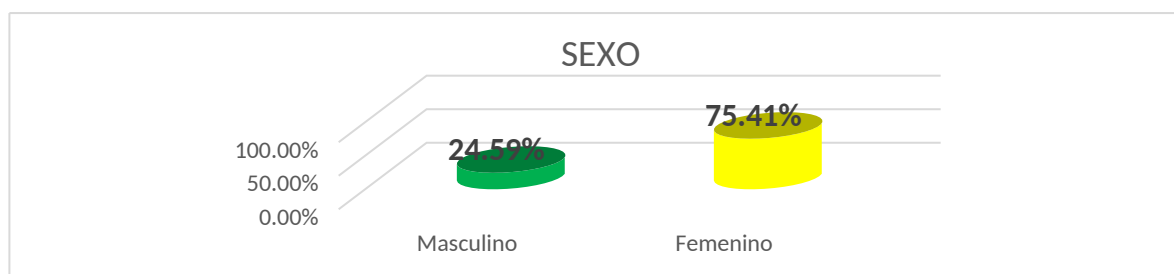


Figura 1 Datos generales: sexo.

Fuente: Tabla 3.

El 75,41% de los encuestados, afirma que son de sexo femenina. Y el 24,59% afirman que masculino. Tal como se observa en la tabla 3.

Tabla 4 Datos generales: Edad.

	Frecuencia	Porcentaje
Válido	18 a 30 años	7
	31 a 45 años	21
	46 a 60 años	31
	61 a más años	2
	Total	61
		100,0

Fuente: "Salas & Panduro".

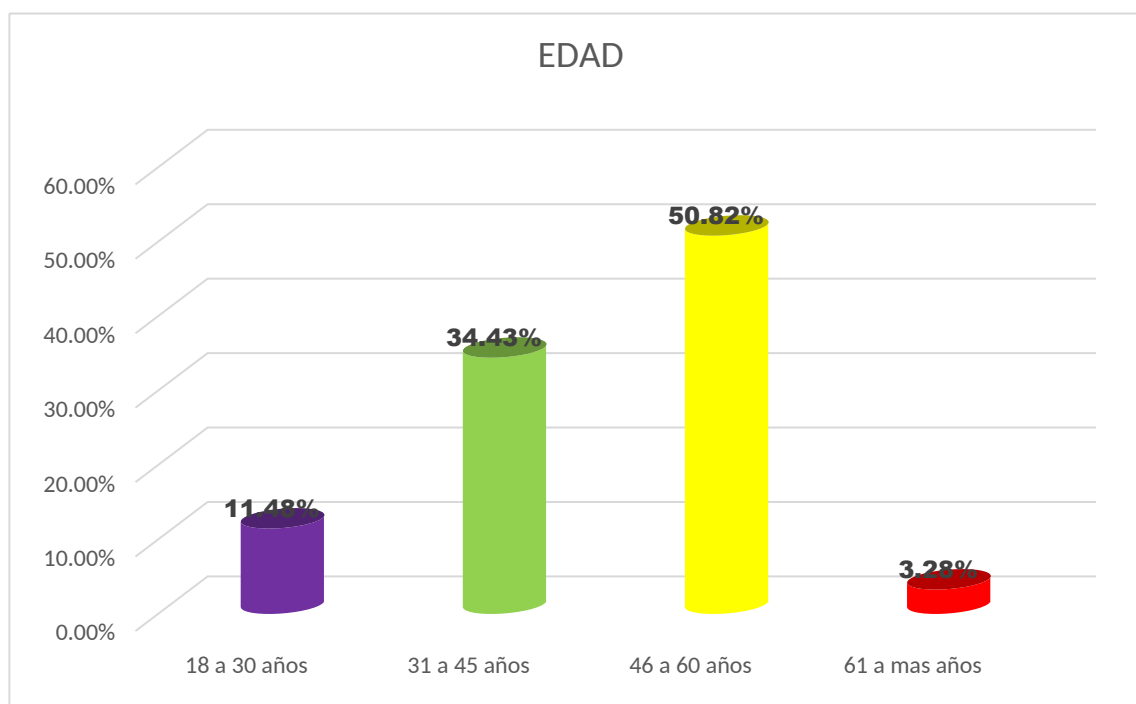


Figura 2 Datos generales: Edad.

Fuente: Tabla 4.

El 50,82% de los participantes, afirma que tienen una edad entre 46 a 50 años. El 34,43% tienen una edad entre 31 a 45 años. El 11,48% tienen una edad entre 18 a 30 años y el 3,28% afirman que tienen una edad entre 61 años a más. Como se verifica en la tabla 4.

Tabla 5 Datos generales: Tiempo de experiencia.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Un año	1	1.64%
	Dos años	2	3.28%
	Tres años	13	21.31%
	Cuatro años a más	45	73.77%
	Total	61	100,0

Fuente: "Salas & Panduro".

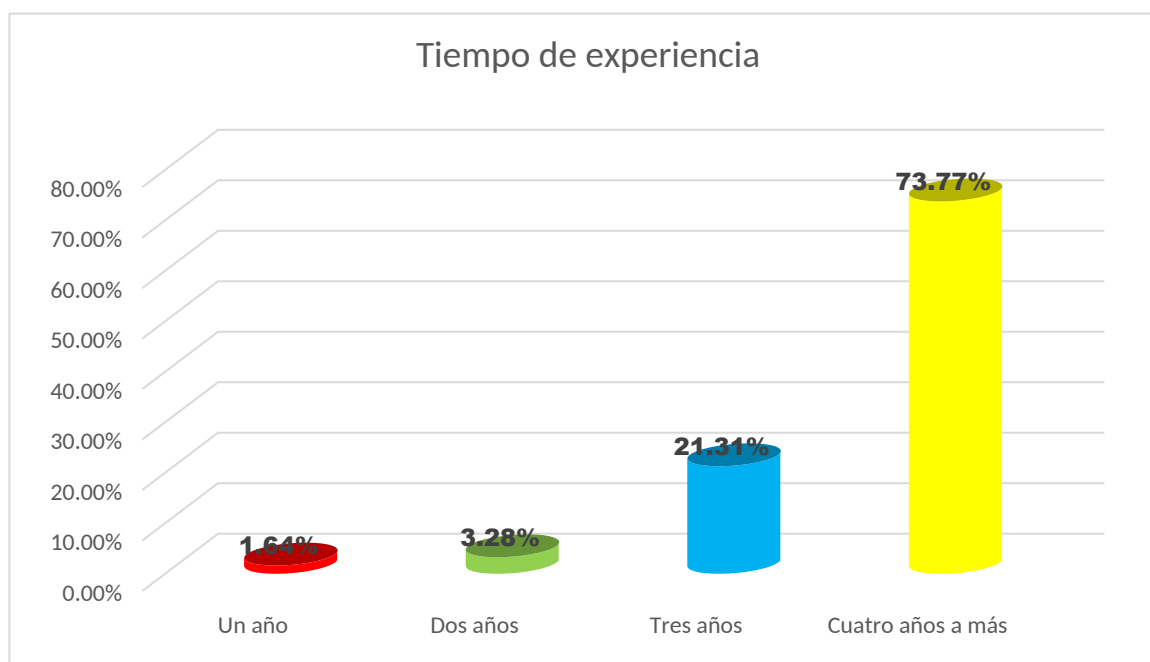


Figura 3 Datos generales: Tiempo de experiencia.

Fuente: Tabla 5.

El 73,77% de los participantes, afirma que el tiempo de experiencia que tiene es de cuatro años a más, el 21,31% el tiempo de experiencia es de tres años, el 3,28% tiene dos años de experiencia Y el 1,64% afirman que tiene un año de experiencia. cómo se verifica en la tabla 5.

Tabla 6 Datos generales: Tipo de Contrato.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nombrado	43	70.49%
	Cas Indeterminado	2	3.28%
	Locador	9	14.75%
	Cas	7	11.48%
	Total	61	100,0

Fuente: "Salas & Panduro".

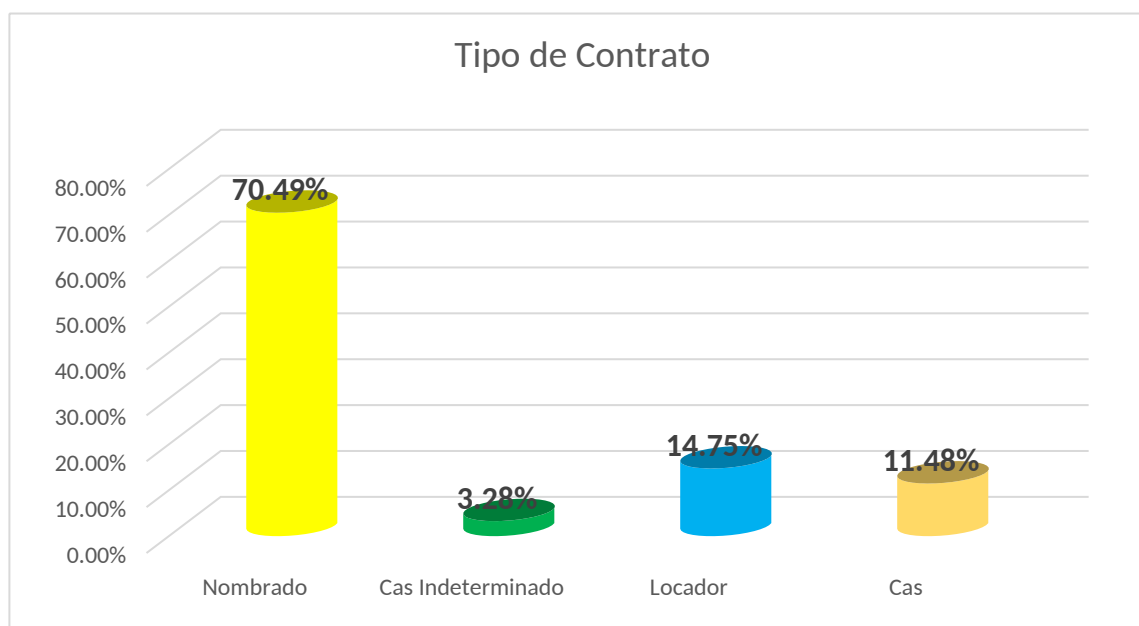


Figura 4 Datos generales: Tipo de Contrato.

Fuente: Tabla 6.

El 70,49% de los participantes, afirma que son nombrado en la institución, El 14,75% afirman que son locadores en la institución, el 11,48% manifiesta que el tipo de contrato es cas, Y el 3,28% afirman que tienen contrato cas indeterminado. Tal como se observa en la tabla 6.

Con respecto al objetivo específico 1; **O.E.1.** Determinar el nivel de la identificación institucional del personal de enfermería que labora en el centro de salud Nuevo Milenio – Puerto Maldonado.

Tabla 7 Identificación Institucional.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	11	18.03%
	Regular	48	78.69%
	Alta	2	3.28%
	TOTAL	61	100,0

Fuente: "Salas & Panduro".

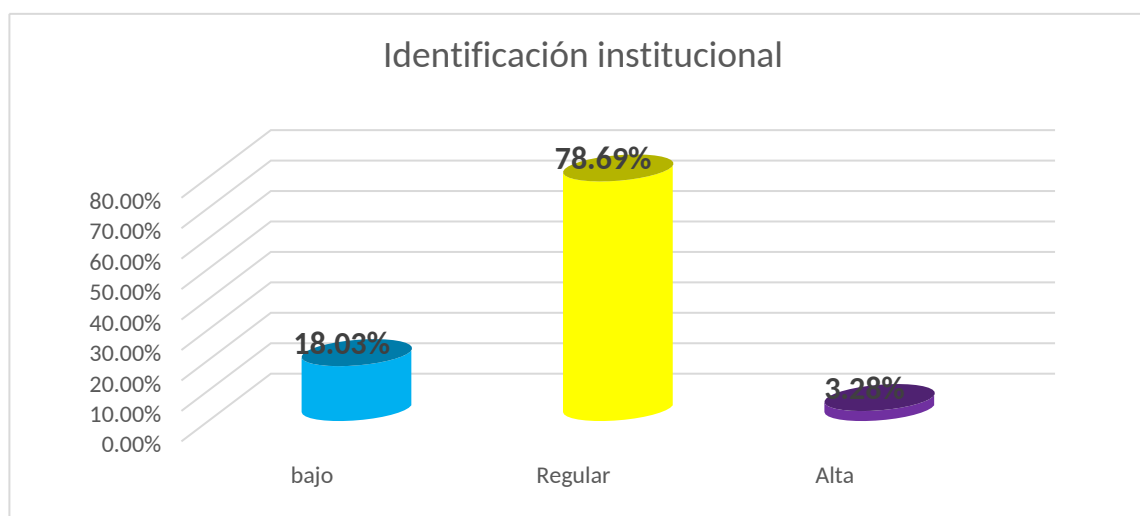


Figura 5 Identificación Institucional.

Fuente: Tabla 7.

En relación con el primer objetivo específico, orientado a determinar el nivel de identificación institucional del personal de enfermería en el Centro de Salud Nuevo Milenio – Puerto Maldonado, los resultados muestran que una amplia mayoría (78,69%) presenta un nivel "Regular" de identificación institucional, mientras que el 18,03% refleja un nivel "Bajo" y solo el 3,28% muestra una identificación institucional "alta". Esta distribución sugiere que, si bien no existe una fuerte desvinculación emocional con la institución, tampoco se evidencia un alto grado de compromiso o pertenencia. Según Robbins y Judge (2013), la identificación institucional se refiere al grado en que un individuo se siente parte de su organización, adoptando sus valores, metas y cultura como propios. Un nivel regular de identificación puede estar relacionado con una falta de motivación, escasa participación en la toma de decisiones, o limitadas oportunidades de desarrollo profesional. Chiavenato (2011) señala que la

identificación institucional es fundamental para fortalecer la cohesión organizacional y la satisfacción laboral. Asimismo, cuando los trabajadores no se sienten plenamente identificados con su institución, puede generarse una baja en la productividad, mayor rotación de personal y un menor compromiso con los objetivos institucionales.

Con respecto al objetivo específico 2; **O.E.2.** Determinar el nivel del clima organizacional del personal de enfermería que labora en el centro de salud Nuevo Milenio – Puerto Maldonado.

Tabla 8 Clima Organizacional.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	14	22.95%
	Regular	42	68.85%
	Alto	5	8.20%
	TOTAL	61	100,0

Fuente: “Salas & Panduro”.

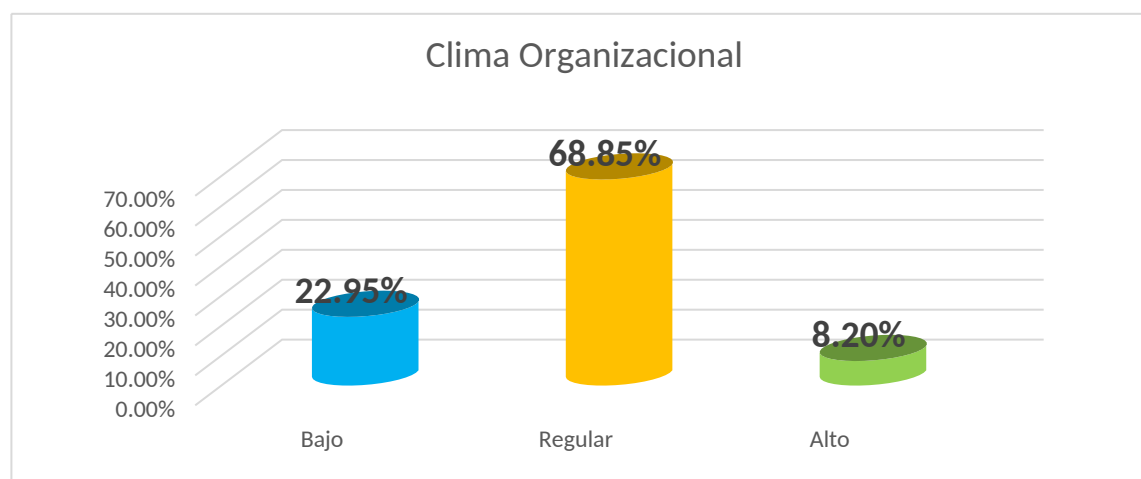


Figura 6: Clima Organizacional.

Fuente: Tabla 8.

En relación con el segundo objetivo específico, los resultados obtenidos revelan que el 68,85% del personal de enfermería que labora en el Centro de Salud Nuevo Milenio – Puerto Maldonado, afirma que regularmente tienen clima

organizacional, mientras el 22,95% afirman que el clima organizacional es malo, y el 8,20% afirman que el clima organizacional es alto. Tal como se observa en la figura 6. Autores como Caravanas (2022); afirma que el 76% de los trabajadores manifestaron la existencia de un clima organizacional favorable. Así mismo para Peña & Hoyos (2020) afirma que el clima organización es satisfactorio para el personal administrativo en los servicios de salud de la ciudad de Manizales del país de Colombia. Otro autor Ccosi (2021) afirma que el 49% de médicos percibe un clima organizacional mediano; para Carrillo (2022) afirma que el 31% de los profesional asistencial del Hospital Belén Lambayeque percibe un clima organizacional “adecuado” Deducción: la mayoría de los encuestados tienen un clima organizacional regularmente satisfecho y es bueno para el Centro de Salud Nuevo Milenio – Puerto Maldonado.

Tabla 9 Resultados generales de la dimensión: El liderazgo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy malo	3	4.10%
	Malo	15	24.59%
	Regular	24	39.07%
	Bueno	16	25.68%
	Excelente	4	6.56%
	TOTAL	61	100,0

Fuente: “Salas & Panduro”.

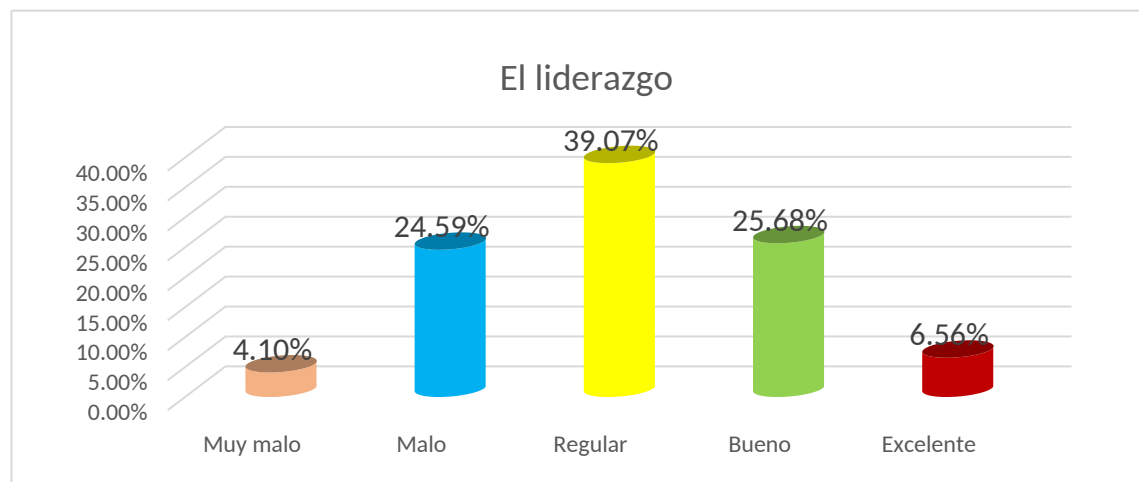


Figura 7 Resultados generales de la dimensión: El liderazgo.

Fuente: Tabla 9.

El 39,07% de los encuestados, afirma que el liderazgo es regular, El 25,68% afirman que el liderazgo es Bueno, el 24,59% manifiestan que es malo el liderazgo, el 6,56% afirman que el liderazgo es excelente y el 4,10% afirman que el liderazgo es muy malo. Tal como se observa en la figura 7.

Tabla 10 Resultados generales de la dimensión: La comunicación.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy malo	4	6.01%
	Malo	11	18.58%
	Regular	26	42.35%
	Bueno	16	26.50%
	Excelente	4	6.56%
	TOTAL	61	100,0

Fuente: "Salas & Panduro".

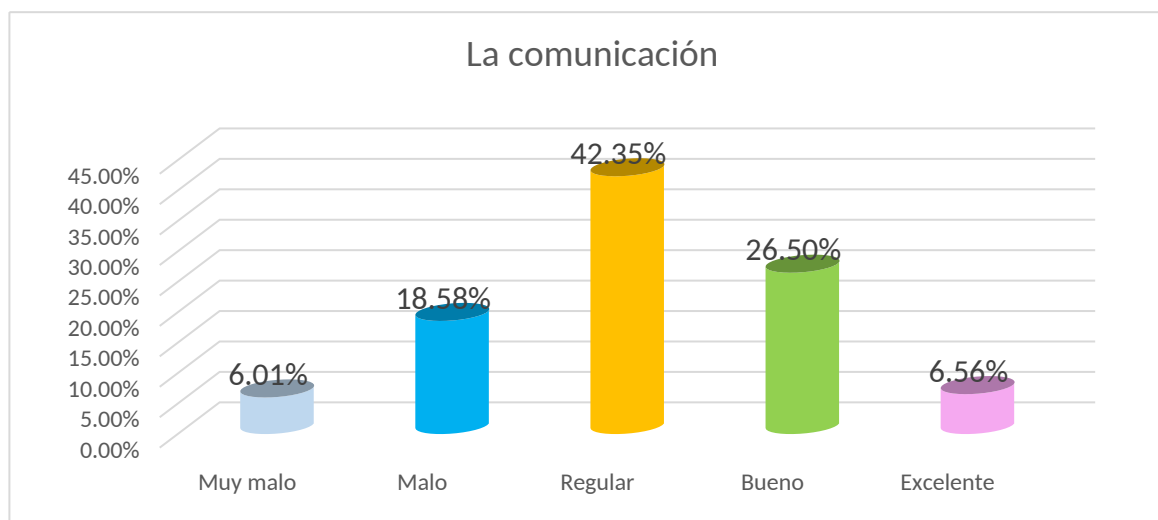


Figura 8 Resultados generales de la dimensión: La comunicación.

Fuente: Tabla 10.

El 42,35% de los participantes, afirma que la comunicación es regular, El 26,50% afirman que la comunicación es buena, el 18,58% manifiestan que la comunicación es malo, el 6,56% afirman que la comunicación es excelente y el 6,01% afirman que la comunicación es muy malo. Tal como se observa en la figura 8.

Tabla 11 Resultados generales de la dimensión: La motivación.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy malo	6	9.02%
	Malo	12	19.67%
	Regular	22	36.61%
	Bueno	18	28.69%
	Excelente	4	6.01%
	TOTAL	61	100,0

Fuente: "Salas & Panduro".

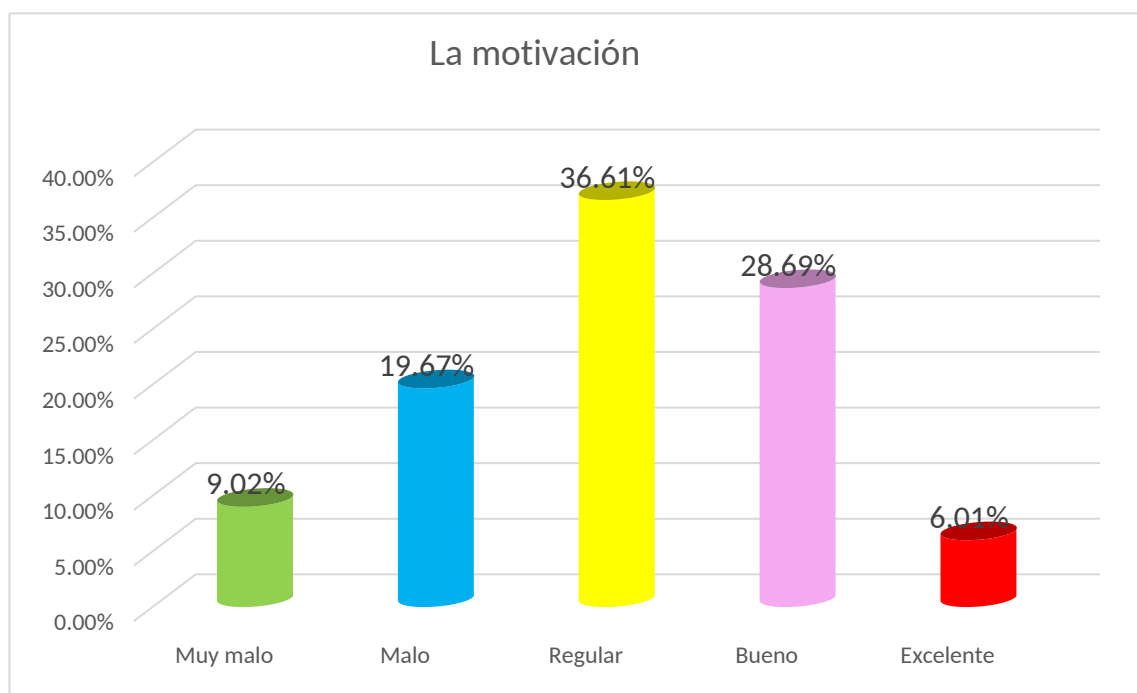


Figura 9 Resultados generales de la dimensión: La motivación.

Fuente: Tabla 11.

El 36,61% de los participantes, manifiestan que la motivación es regular, El 28,69% afirman que la motivación es bueno, el 19,67% manifiestan que la motivación es malo, el 9,02% afirman que la motivación es muy malo. Y el 6,01% afirman que la motivación es excelente. Tal como se observa en la figura 9.

4.2. Resultado Inferencial.

Prueba de Normalidad.

Tabla 12 Prueba de Normalidad

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

	N	Parámetros normales ^{a,b}		Máximas diferencias extremas			Estadístico de prueba	Sig. asintótica(bilateral)
		Media	Desv. Desviación	Absoluto	Positivo	Negativo		
Clima Organizacional	61	51,57	10,916	,129	,129	-,119	,129	,200 ^{c,d}
El liderazgo	61	17,03	4,789	,152	,152	-,150	,152	,004 ^c
La comunicación	61	17,67	3,933	,134	,084	-,134	,134	,000 ^c
La motivación	61	16,87	4,066	,151	,151	-,090	,151	,002 ^c
Identificación Institucional	61	70,00	11,504	,108	,074	-,108	,108	,200 ^{c,d}
Relaciones humanas	61	20,87	3,530	,170	,085	-,170	,170	,004 ^c
Personal	61	26,43	6,339	,143	,116	-,143	,143	,004 ^c
Sentido de Pertenencia	de61	22,70	4,435	,083	,083	-,082	,083	,200 ^{c,d}

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Fuente: “Salas & Panduro”.

En la tabla 12, se observa que el p-valor = $\alpha = ,200^{c,d}$; es menor a 0.05 para la variable 1, para la dimensión el liderazgo $,005^c < 0.05$; para la segunda dimensión La comunicación $,000^c < 0.05$; para la tercera dimensión La motivación $,002^c < 0.05$; la variable 2 Identificación Institucional $,200^{c,d} < 0.05$; la dimensión uno de la variable 2 Relaciones humanas $,004^c < 0.05$; la dimensión dos de la variable 2 Personal $,008^c < 0.05$; y la tercera dimensión de la variable 2 $,200^{c,d} < 0.05$; se concluye que todos los datos recogidos respecto a personal de enfermería que labora en el Centro de Salud Nuevo Milenio – Puerto Maldonado, no se

comportan normalmente, “por lo tanto, se continua con el procedimiento de prueba de hipótesis utilizando el estadístico” con Rho de Spearman.

PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL.

Tabla 13 Escala de medición de la correlación entre variables

-1.00 = correlación negativa perfecta. (A mayor X, menor Y, de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante.) Esto también se aplica "a menor X, mayor Y".
-0.90 = Correlación negativa muy fuerte.
-0.75 = Correlación negativa considerable.
-0.50 = Correlación negativa media.
-0.25 = Correlación negativa débil.
-0.10 = Correlación negativa muy débil.
0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10 = Correlación positiva muy débil.
+0.25 = Correlación positiva débil.
+0.50 = Correlación positiva media.
+0.75 = Correlación positiva considerable.
+0.90 = Correlación positiva muy fuerte.
+1.00 = Correlación positiva perfecta. "A mayor X, mayor Y" o "a menor X, menor Y", de manera proporcional. (Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante.)

Fuente (Reyes 2018)

a) Planteamiento de Hipótesis general:

H_G: Existe relación significativa entre la identificación institucional y el clima organizacional en el personal de enfermería que labora en el centro de salud Nuevo Milenio – Puerto Maldonado, 2023.

H₀: No Existe relación significativa entre la identificación institucional y el clima organizacional en el personal de enfermería que labora en el centro de salud Nuevo Milenio – Puerto Maldonado, 2023.

a) Nivel de significación:

$$\alpha = 0,05$$

b) Estadígrafo de prueba: Rho de Spearman

Tabla 14 Correlación de la variable Identificación Institucional y Clima Organizacional.

Correlaciones				
		Clima Organizacional	Identificación Institucional	
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,821**	
	Identificación Institucional	Coefficiente de correlación	,821**	
		Sig. (bilateral)	,000	
	N		61	61
	N		61	61

** . La correlación es significativa en el nivel 0,00 (bilateral).

Fuente: “*Salas & Panduro*”.

Como se puede observar, el valor de significancia (Sig.) es 0,000, el cual es menor que 0,05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H₁). siendo el coeficiente de correlación de Spearman es 0,821, lo que indica una correlación positiva alta entre la identificación institucional y el clima organizacional del personal de enfermería del Centro de Salud Nuevo

Milenio – Puerto Maldonado, 2023, según la escala de interpretación presentada en la tabla 13; se cumple con el objetivo central de la investigación que existe relación entre la identificación institucional y el clima organizacional. Diversos autores han estudiado la relación entre liderazgo, motivación y clima organizacional. Salvador (2020) señala que un buen liderazgo y motivación están asociados con un clima organizacional positivo y facilitan la adaptación en contextos de cambios gubernamentales. Simbron (2020) concluye que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo, el clima organizacional y la satisfacción laboral. Por su parte, Moreno (2020) encuentra una alta correlación positiva entre clima organizacional y satisfacción laboral, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.889 y un valor de significancia $p < 0.05$.

Tabla 15 Correlación de la variable Identificación Institucional y el Liderazgo.

Correlaciones				
			El liderazgo	Identificación Institucional
Rho de Spearman	El liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,715**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	61	61
	Identificación Institucional	Coeficiente de correlación	,715**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	61	61

** . La correlación es significativa en el nivel 0,00 (bilateral).

Fuente: “Salas & Panduro”.

Como se observa en la tabla 15, el valor de significancia (Sig.) es 0,000, lo cual es menor que 0,05. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). El coeficiente de correlación de Spearman es 0,715, indica una correlación positiva media entre la identificación institucional y el liderazgo del personal de enfermería del Centro de Salud Nuevo Milenio – Puerto Maldonado, 2023y se cumple con el objetivo específico 3 de la investigación.

Tabla 16 Correlación de la variable Identificación Institucional y la motivación.

Correlaciones			
		Identificación Institucional	La motivación
Rho de Spearman	Identificación Institucional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,681**
		N	,000
	La motivación	Coefficiente de correlación	,681**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	,681**

** . La correlación es significativa en el nivel 0,00 (bilateral).

Fuente: “*Salas & Panduro*”.

Según la tabla 16, se observa que el valor de significancia (Sig.) es 0,000, el cual es menor que el nivel crítico de 0,05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). El coeficiente de correlación de Spearman es 0,681, indica una correlación positiva media entre la identificación institucional y la motivación del personal de enfermería que labora en el Centro de Salud Nuevo Milenio – Puerto Maldonado, 2023. y se cumple con el objetivo específico 4 de la investigación.

CONCLUSIONES

Primero. – Se llegó a la conclusión general que sí existe relación; siendo el coeficiente de correlación de Spearman es 0,821**, indica una correlación positiva alta entre la identificación institucional y el clima organizacional del personal de enfermería del Centro de Salud Nuevo Milenio – Puerto Maldonado, 2023, y se cumple con el objetivo central de la investigación.

Segundo. – se concluye que la identificación institucional del personal de enfermería que labora en el Centro de Salud Nuevo Milenio – Puerto Maldonado se encuentra, en su mayoría, en un nivel regular (78,69%), seguido por un 18,03% en nivel bajo y apenas un 3,28% en nivel bueno. Esta distribución evidencia que, si bien los trabajadores no presentan una desvinculación total con la institución, tampoco manifiestan un alto compromiso o sentido de pertenencia. Esta situación podría influir negativamente en la motivación, el desempeño laboral y la retención del personal.

Tercero. - Se concluye que el nivel del clima organizacional percibido por el personal de enfermería del Centro de Salud Nuevo Milenio – Puerto Maldonado, durante el año 2023, se ubica mayoritariamente en un nivel regular. Esto se refleja en que el 68.85 % de los encuestados considera que las condiciones laborales, la comunicación interna, el liderazgo y las relaciones interpersonales dentro de la institución son adecuadas.

Cuarto. – Se concluyó que sí existe relación entre la identificación institucional y el liderazgo del personal de enfermería del Centro de Salud Nuevo Milenio – Puerto Maldonado, 2023. El coeficiente de correlación de Spearman obtenido ($\rho = 0,715^{**}$) evidencia una relación positiva de magnitud media entre ambas variables, lo que indica que niveles más altos de identificación institucional se asocian con un mayor ejercicio del liderazgo.

Quinto. - Se concluye que sí existe relación entre la identificación institucional y la motivación del personal de enfermería del Centro de Salud Nuevo Milenio – Puerto Maldonado, 2023. El coeficiente de correlación de Spearman obtenido ($\rho = 0,681^{**}$) evidencia una relación positiva de magnitud media entre ambas variables, lo que indica que, a mayores niveles de identificación institucional, se incrementa también la motivación del personal.

SUGERENCIAS

Primero. – Se sugiere al Director del Centro de Salud Nuevo Milenio – Puerto Maldonado, Dr. Salvador Flores Quispe, implemente estrategias orientadas a fortalecer la identificación institucional del personal de enfermería, tales como programas de integración, reconocimiento al desempeño, participación en la toma de decisiones y comunicación interna efectiva. Al consolidar el sentido de pertenencia, se contribuirá a mantener y mejorar el clima organizacional, favoreciendo así un entorno laboral más positivo, motivador y colaborativo, lo cual impactará de manera directa en la calidad del servicio brindado a los usuarios.

Segundo. – A las autoridades de la Región de Madre de Dios, sector salud, implementar estrategias para mejorar al personal de enfermería del Centro de salud Nuevo Milenio – Puerto Maldonado, para tenga mayor identificación institucional, mejor motivación y liderazgo (Esto puede incluir sistemas de reconocimiento y recompensas, oportunidades de desarrollo profesional y ambientes de trabajo positivos, como el reconocimiento en público, mediante acto resolutivo por haber desempeñado correctamente calificado), lo cual se reflejará en la Satisfacción de los usuarios del mismo centro de salud.

Tercero. - Se recomienda a la plana docente, egresados y estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios (UNAMAD) que continúen aportando a la comunidad científica mediante el estudio de variables relevantes como la identificación institucional y el clima organizacional del personal de enfermería, tal como se ha desarrollado en el presente trabajo aplicado al Centro de Salud Nuevo Milenio – Puerto Maldonado. Asimismo, se sugiere promover investigaciones futuras que aborden la problemática de la falta de identificación institucional en relación con el clima organizacional, con el fin de generar conocimientos científicos que sirvan de base para la elaboración de programas de fortalecimiento del talento humano en salud.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Allport, G. (1889). La personalidad: su configuración y desarrollo. Barcelona: Herder. ISBN 84-254-0421-5.
2. Salvador J. A. (2020) Organizational climate among the workers of the General Hospital "La Villa" in Mexico City.
3. Bernal, C. A. (2006). Metodología de la Investigación para Administración
4. Economía, 2ª edición. Bogotá Colombia: Pearson Educación.
5. Bravo, M. J., Peiró, J. M. Y Rodríguez, I. (1996). Satisfacción laboral. J. M. Peiró y F. Prieto (Eds.), Tratado de psicología del trabajo, 1. Madrid: Síntesis.
6. Cabrera, K. y Gonzáles, L. (2006). Currículo Universitario basado en Competencia. Barranquilla, Centro universitario de desarrollo andino, Universidad del Norte.
7. Simbro E. H. (2020) Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente; ISSN-e 2610-802X, ISSN 2542-3029, Vol. 6, Nº. Extra 1, 2020, págs. 59-83.
8. Castro, P. (2008). Tesis titulada: "El Estrés Docente en los Profesores de Escuela Pública", para optar el grado de Magíster en Educación con mención en Gestión de Educación en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Escuela de Graduados.

9. Clonifer, S. (2003). Teorías de la personalidad. México: Pearson Prentice Hall.
10. Moreno (2020). En su tesis denominada el clima organizacional y la satisfacción laboral en los Centros de Salud Mental de la Red Trujillo 2019
11. Cuenca, R. Y O'hara, J. (2006). El Estrés en los Maestros: Percepción y Realidad. Lima, Ministerio de Educación – Dinfocad – Proeduca – GTZ
12. Farfán, M. E. (2009). Tesis titulada “Relación del Clima Laboral y Síndrome de Burnout en Docentes de Educación Secundaria en Centros Educativos Estatales y Particulares”, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Escuela de Graduados, para optar el Grado Académico de Magíster en Psicología con mención en Psicología Educativa.
13. Galindo, M. P.; Pérez, A; Ávila C. A. (2001), en su tesis titulada “Caracterización multivariante del síndrome de burnout en la plantilla docente de la Universidad de Salamanca”, para optar el Grado de Doctor en educación
14. García, J. A. (2008). Relación entre la ejecución curricular y el Desempeño Docente según los estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villareal. Tesis de grado, Magíster en Educación, Universidad Nacional Mayor De San Marcos, publicada, Lima, Perú.
15. Gil, P. (2005). El síndrome de Quemarse por el trabajo (Burnout) Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. 1º edición. Madrid: Pirámide.

16. 12. Guerrero, E. y Vicente, Fl. (2003), Tesis: Fuentes de estrés, síndrome de burnout y actitudes disfuncionales en orientadores de Instituto de Enseñanza Secundaria. Doctor en Educación. Universidad de Extremadura – España.
17. Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. México, D.F.: McGraw Hill.
18. INSHT. (2001). Estrés Laboral. Documentos Divulgativos. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
19. Maslach, H, C.; Leiter, P. Y Schaufeli. (2001). Job Burnout. Annual. Review of Psychology, Vol. 52, pgs. 397- 422
20. Montenegro I. (2003). Evaluación del desempeño Docente. 1º edición. Colombia: Magisterio.
21. Moriana, J. A. y Herruzo, J. (2003). Tesis: Estrés y burnout en profesores. Doctor en Educación. Universidad de Córdoba - España,
22. Ortega, C. y López, F. (2003). Estrés y burnout en profesores. Int J Clin Health Psychol, Vol. 4, Nº 3.
23. Piñeiro, N. (2003). Tesis: Estudio sobre la presencia del Síndrome de Burnout en los profesores de la Secundaria Básica “José Martí” del municipio Cotorro. Cuba.
24. Sahili, L. F. y Kornhauser, Sh. (2010). Burnout en el colectivo docente. 1ª edición. México: Universidad EPCA.
25. Salanova, M. (2006). Medida y evaluación del burnout: nuevas perspectivas. En Gil-Monte, P., Salanova, M., Aragón, J. L., y Schaufeli.

- W. (Eds.) El síndrome de quemarse por el trabajo en Servicios Sociales (pp. 27-43). Valencia: Diputación de Valencia.
26. Travers, Ch. Y Cooper, C. (1997) El estrés de los profesores. La presión en la actividad docente. Barcelona: Paidós Ibérica S.A.
 27. Unda, S.; Sandoval, J.; Gil-Monte, P. (2007). Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) (burnout) en maestros mexicanos. Revista cuadrimestral del Col•legi Oficial de Psicòlegs de la Comunitat Valenciana VI etapa • núms. 91-92 Vygotsky, LS
 28. Valdés, H. (2009). Manual de buenas prácticas de evaluación de desempeño profesional de los docentes. Lima: Consejo Nacional de Educación.
 29. Zavala, J. (2008). Tesis titulada: “Estrés y Burnout Docente: Una Urgente Revisión”, para optar el grado de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación, en la Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Graduados.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES / DIMENSIONES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE DE ESTUDIO 1	TIPO DE INVESTIGACIÓN
P.G. ¿Cuál es la relación entre la identificación institucional y el clima organizacional en el personal de enfermería que labora en el centro de Salud Nuevo Milenio – Puerto Maldonado, 2023?	O.G. Determinar la relación entre la identificación institucional y el clima organizacional en el personal de enfermería que labora en el centro de salud Nuevo Milenio – Puerto Maldonado, 2023.	H.G. Existe relación significativa entre la identificación institucional y el clima organizacional en el personal de enfermería que labora en el centro de salud Nuevo Milenio – Puerto Maldonado, 2023.	<p style="text-align: center;">Variable (1)</p> <p>Identificación institucional</p> <p>D1: Relaciones humanas D2: Personal D3: Sentido de Pertenencia</p>	<p>Tipo: Básico</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p> <p>Diseño de Investigación</p> <p>Según su naturaleza: No experimental</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>P.E.1. ¿Cuál es el nivel de la identificación institucional del personal de enfermería que labora en el centro de salud Nuevo Milenio – Puerto Maldonado, 2023?</p> <p>P.E.2. ¿Cuál es el nivel del clima organizacional del personal de enfermería que labora en el centro de salud Nuevo Milenio – Puerto Maldonado, 2023?</p> <p>P.E.3. ¿Cuál es la relación entre la identificación institucional y el liderazgo del personal de enfermería que labora en el centro de salud Nuevo Milenio – Puerto Maldonado, 2023?</p> <p>P.E.4. ¿Cuál es la relación entre la identificación institucional y la</p>	<p>O.E.1. Determinar el nivel de la identificación institucional del personal de enfermería que labora en el centro de salud Nuevo Milenio – Puerto Maldonado, 2023</p> <p>O.E.2. Determinar el nivel del clima organizacional del personal de enfermería que labora en el centro de salud Nuevo Milenio – Puerto Maldonado, 2023</p> <p>O.E.3. Determinar la relación entre la identificación institucional y el liderazgo del personal de enfermería que labora en el centro de salud Nuevo Milenio – Puerto Maldonado, 2023</p> <p>O.E.4. Determinar la relación entre la identificación institucional y la motivación en el personal de</p>	<p>H.E.1. Existe relación significativa entre la identificación institucional y el liderazgo del personal de enfermería que labora en el centro de salud Nuevo Milenio – Puerto Maldonado, 2023</p> <p>H.E.2. Existe relación significativa entre la identificación institucional y la motivación en el personal de enfermería que labora en el centro de salud Nuevo Milenio – Puerto Maldonado, 2023</p>	<p style="text-align: center;">Variable (2)</p> <p>Clima Organizacional</p> <p>D4: El liderazgo D5: La comunicación D6: La motivación</p>	<div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> V1 M --> V2 V1 --- R --- V2 </pre> </div> <p>V1 = Identificación institucional. V2 = Clima organizacional. R = Relación</p> <p>Nivel: correlacional</p> <p>Población</p> <p>Está conformada por 71 personal de enfermería que labora en el centro de salud nuevo milenio – Puerto Maldonado.</p> <p>Muestra: 61 personal.</p> <p>Muestreo: no probabilístico</p> <p>Técnicas e Instrumentos de Recojo</p>

<p>motivación en el personal de enfermería que labora en el centro de salud Nuevo Milenio – Puerto Maldonado, 2023?</p>	<p>enfermería que labora en el centro de salud Nuevo Milenio – Puerto Maldonado, 2023</p>			<p>de Datos</p> <p>Técnica: La encuesta.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario estructurado.</p> <p>Técnica de Análisis de Datos IBM Spss Statistics 28 método aplicativo. Escala likert</p>
---	---	--	--	---

Anexo 02: Operacionalización de variables

Dimensiones	Indicadores	Ítems	medición	escala
Relaciones humanas	<ul style="list-style-type: none"> • Definición • Expresión de relaciones humanas <p>Trabajo en equipo en la institución</p>	1,2,3,4,5,6,7,		
Personal	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas de ascensos • Estímulos laborales • Programa de capacitación • Desempeña funciones con responsabilidad 	8,9,10,11,12,13 ,14,15	<p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>Algunas veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>	Ordinal
Sentido de Pertenencia	<ul style="list-style-type: none"> • Definición • Compromiso • Identidad institucionale 	16,17,18,19,20, 21,22		

Anexo 03: Instrumento

MEDICIÓN: IDENTIDAD INSTITUCIONAL						
Instrucciones: Por favor, usuario interno expresar su percepción en cada una de las preguntas siguientes, se guardó absoluta reserva de su identidad y contribuirá a fortalecer la investigación para efectos académicos.						
Marque sus respuestas con las alternativas: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) Algunas veces (4) Casi siempre (5) Siempre						
	Preguntas	1	2	3	4	5
D1: RELACIONES HUMANAS						
01	Consideras tener identidad organizacional					
02	Usted cree que realizan trabajo en equipo					
03	Cree usted que los trabajadores se identifican con la misión del Centro de Salud					
04	Cree usted que los trabajadores se identifican con la visión del Centro de Salud					
05	Crees que existe una colaboración espontánea entre tus compañeros, percibiendo un trabajo en equipo					
06	Crees que existe una colaboración voluntaria entre tus compañeros, percibiendo un trabajo en equipo					
07	Consideras que hay una comunicación fluida entre ustedes.					
D2: PERSONAL						
08	Se siente Ud. identificado con el Centro de Salud					
09	Se sientes identificado con la visión, misión y valores de su institución					
10	Es uno de los servidores que difunde los símbolos más representativos de su institución					
11	La institución tiene clara todas las funciones que cumplen la Dirección del centro de salud nuevo milenio					
12	Comparte los principios, normas y valores de su institución					
13	Conoce y respeta las disposiciones del reglamento interno de su institución					
14	Acepta los nuevos cambios porque comprende que fortalecerán a su institución					
15	La institución donde labora fomenta que los miembros traten abiertamente sus conflictos					
D3: SENTIDO DE PERTENENCIA						
16	Considera usted sentirse comprometido con la institución					
17	Siente usted que la institución para donde labora recompensa su esfuerzo laboral					
18	Considera usted que formas parte de un equipo que trabaja hacia una meta en común en la institución					
19	Crees que todos trabajan con el objetivo de servir a la ciudadanía					
20	Consideras que con mayores capacitaciones lograrías incrementar tus habilidades para el desarrollo de tus funciones					
21	Consideras que con mayores capacitaciones te permitiría escalar y lograr mejoraras salariales					
22	Crees que trabajar con ética y valores te permiten no generar corrupción					

MEDICIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL.

Instrucciones: Por favor, usuario interno expresar su percepción en cada una de las preguntas siguientes, se guardó absoluta reserva de su identidad y contribuirá a fortalecer la investigación para efectos académicos

Responda con las alternativas:

(1) Nunca (2) Casi nunca (3) Algunas veces (4) Casi siempre (5) Siempre

	Preguntas	1	2	3	4	5
D1	El liderazgo					
01	¿Ud. Considera que existe liderazgo dentro de la organización?					
02	¿Su institución promueve el trabajo en equipo?					
03	¿La manera en que lidera el director o encargado estimula mantener relaciones laborales con tus compañeros?					
04	¿Considera usted que el director o encargado incentiva al personal a trabajar en equipo?					
05	¿Usted considera que el director brinda solución a los conflictos que suceden en el centro de salud Nuevo Milenio?					
06	¿Consideras justo la división de trabajo en equipo que realiza el director?					
D2	La comunicación					
07	¿la comunicación verbal entre los miembros de la institución es clara y fluida?					
08	¿Existe una buena comunicación entre los trabajadores de su oficina?					
09	¿En el centro de salud Nuevo Milenio, se toman en consideración las propuestas realizadas por los integrantes de la institucional?					
10	¿En el centro de salud Nuevo Milenio, te comunican tus responsabilidades con anticipación?					
11	¿En el centro de salud Nuevo Milenio, se dicen las cosas de manera clara sin dañar a la persona?					
12	¿En el centro de salud Nuevo Milenio, se observa buena comunicación entre los estamentos organizacionales de la institución?					
D3	La motivación					
13	¿Ud. Cree que los beneficios que brinda el centro de salud Nuevo Milenio son adecuadas?					
14	¿Ud. está de acuerdo con el sueldo que percibe?					
15	¿el medio del ambiente le permite le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?					
16	¿Sus aspiraciones se ven prosperas por las políticas del centro de salud Nuevo Milenio?					
17	¿El tiempo de vacaciones que le dan por su trabajo es un tiempo suficiente para usted?					
18	¿Consideras que la institución brinda la motivación necesaria para tu desarrollo personal y profesional?					

Anexo 04: solicitud de aplicación de instrumento



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

FACULTAD DE EDUCACIÓN

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

"Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú"

Puerto Maldonado, 16 de mayo del 2023.

CARTA N° 038 -2023-UNAMAD-R/FED.

Señor:

Dr. Salvador Flores Quispe
JEFE DEL ESTABLECIMIENTO
CENTRO DE SALUD NUEVO MILENIO.
Presente.-



Asunto : Aplicación de Instrumento de Investigación.

Ref. : Exp. N° 1303/Fut N°002189.

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente, a nombre de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios y el mío propio.

La presente tiene por finalidad, presentarle a los Sres. **Salas Montes, Cesar Gonzalo**, y **Panduro Perdomo, Cindy Luz**, de la Carrera Profesional de Enfermería, para quien solicito a su despacho, autorización para realizar estudio de investigación de tesis, denominada: "LA IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL CENTRO DE SALUD NUEVO MILENIO – PUERTO MALDONADO, 2022", asimismo agradeceré, se le brinde las facilidades para la Aplicación de su Instrumentos de Investigación.

Agradeciendo su gentil atención, expreso a usted mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente;

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
FACULTAD DE EDUCACIÓN



Dr. Fredy Rolando Dueñas Linares
DECANO

FRDL/Decano.
C.c.
Archivo

UNAMAD: "Investigación, Innovación y Emprendimiento Global"

Ciudad Universitaria - Av. Jorge Chávez N°1160 / Cel. 975843012
Correo Electrónico: mesadepartes.faceduccion@unamad.edu.pe

Anexo 05: solicitud de aplicación de instrumento

Puerto Maldonado, del 2023.

CARTA N° 01-2023/CGSM/CLPP

SEÑORA:

(Mgt) Dra. Ruth...*Ruth...sora...Pardo de...Pardo*

Presente. -

ASUNTO : Solicito opinión para validación de instrumentos de investigación.

Mediante la presente me dirijo a Ud., para saludarle cordialmente y a la vez manifestarle que, en condición de egresado de la Carrera Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, venimos realizando la tesis, cuyo título es:

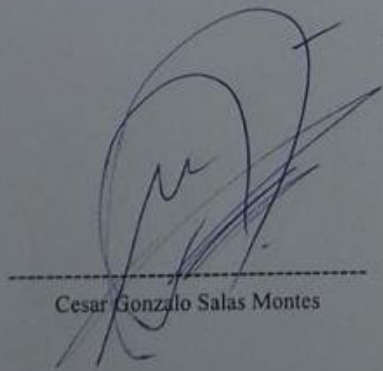
"La identificación institucional y el clima organizacional en el personal de enfermería que labora en el centro de salud nuevo milenio – Puerto Maldonado, 2023"

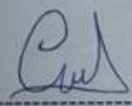
Por tal razón, requiero de sus conocimientos y experiencia en el campo de la investigación de mi tesis para solicitarle su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los instrumentos que adjunto al presente:

- ❖ Validación de instrumentos de investigación
- ❖ Matriz de consistencia de la investigación
- ❖ Instrumentos

Agradecimiento anticipado por su aceptación a la presente, quedando de Ud. Muy reconocido.

Atentamente,


Cesar Gonzalo Salas Montes


Cindy Luz Panduro Perdomo

Puerto Maldonado, del 2023.

CARTA N° 02-2023/CGSM/CLPP

SEÑORA:

Mgt. Dra. IRENE ANAYA BRAVO

Presente. -

ASUNTO : Solicito opinión para validación de instrumentos de investigación.

Mediante la presente me dirijo a Ud., para saludarle cordialmente y a la vez manifestarle que, en condición de egresado de la Carrera Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, venimos realizando la tesis, cuyo título es:

"La identificación institucional y el clima organizacional en el personal de enfermería que labora en el centro de salud nuevo milenio – Puerto Maldonado, 2023"

Por tal razón, requiero de sus conocimientos y experiencia en el campo de la investigación de mi tesis para solicitarle su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los instrumentos que adjunto al presente:

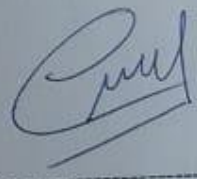
- ❖ Validación de instrumentos de investigación
- ❖ Matriz de consistencia de la investigación
- ❖ Instrumentos

Agradecimiento anticipado por su aceptación a la presente, quedando de Ud. Muy reconocido.

Atentamente,



Cesar Gonzalo Salas Montes



Cindy Luz Panduro Perdomo

Anexo 06: Ficha de validación

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES

Título del trabajo de la investigación:

"LA IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL CENTRO DE SALUD NUEVO MILENIO – PUERTO MALDONADO, 2023"

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre la identificación institucional y el clima organizacional en el personal de enfermería que labora en el centro de salud Nuevo Milenio – Puerto Maldonado, 2023.

Investigador: Bach. Cesar Gonzalo Salas Montes
Bach. Cindy Luz Panduro Perdomo

II. DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos : Ruth Sara Ortiz de Orue Pardo
Grado académico : MAESTRO
Universidad : COSPE VALLEJO
Lugar y fecha : Lima - 08 - 08 - 2021

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA (Ortografía, coherencia, lingüística, redacción)

Procede..... S.^o

2. CONTENIDO (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

Aplicable..... S.^o

3. ESTRUCTURA (Profundidad de los ítems)

Aplicable..... S.^o

IV. APORTE Y/O SUGERENCIAS

Aplicable..... S.^o

V. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD:

Procede su aplicación

Debe corregirse



Ruth Sara Ortiz de Orue Pardo
Lic. Ruth Sara Ortiz de Orue Pardo
ENFERMERA EMERGENCISTA
CEP 70926 - REE 19351

Sello / Firma

Mgt. Dra. ... Ruth SARA ORTIZ DE ORUE. P.

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES

Título del trabajo de la investigación:

"LA IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL CENTRO DE SALUD NUEVO MILENIO – PUERTO MALDONADO, 2023"

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre la identificación institucional y el clima organizacional en el personal de enfermería que labora en el centro de salud Nuevo Milenio – Puerto Maldonado, 2023.

Investigador: Bach. Cesar Gonzalo Salas Montes
Bach. Cindy Luz Panduro Perdomo

II. DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos : IRENE ANAYA BRAVO
Grado académico : MAGISTER
Universidad : CESAR VALLEJO
Lugar y fecha : LIMA 31-08-2016

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA (Ortografía, coherencia, lingüística, redacción)
Procede... si
2. CONTENIDO (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)
Aplicable... si es aplicable
3. ESTRUCTURA (Profundidad de los ítems)
Aplicable... si

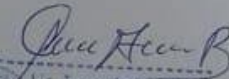
IV. APORTE Y/O SUGERENCIAS

Aplicable... si

V. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD:

Procede su aplicación

Debe corregirse



Lic. Irene Anaya Bravo
C.E.P. 23440

Sello / Firma

Mgt. Dra. IRENE ANAYA BRAVO

Matriz de Validación

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del informante

1.2 Cargo e institución donde labora

1.3 Nombre del instrumento sujeto a validación

1.4 Autor del instrumento

(Mg) Dra. IRENE ANAYA BRAVO

ENFERMERA II, HOSPITAL SANTA ROSA DE PUERTO MALDONADO

: Cuestionario sobre la identificación institucional y el clima organizacional en el personal de enfermería que labora en el centro de salud Nuevo Milenio – Puerto Maldonado, 2023.

: Bach. Cesar Gonzalo Salas Montes y Bach. Cindy Luz Panduro Perdomo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	DEFICIENTE					REGULAR					BUENA					MUY BUENA					EXCELENTE				
	0	5	10	15	20	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	100			
1. CLARIDAD									X																
2. OBJETIVIDAD						X																			
3. ACTUALIDAD											X														
4. ORGANIZACIÓN																					X				
5. SUFICIENCIA																					X				
6. INTENCIONALIDAD										X															
7. CONSISTENCIA																						X			
8. COHERENCIA																						X			
9. METODOLOGÍA										X															
10. PERTINENCIA																						X			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento es válido y puede ser aplicado a la muestra de investigación

60

Puerto Maldonado, del 2023

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 60

Sello / Firma

 IRENE ANAYA BRAVO

DNI: 23518174

N° CELULAR: 925037639

Anexo 07: Consentimiento Informado



**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS
FACULTAD D EDUCACION
CARRERA PROFESIONAL DE ENFERMERIA**



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a ser partícipe de un trabajo de investigación titulado: LA IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL CENTRO DE SALUD NUEVO MILENIO – PUERTO MALDONADO, 2023. Esta investigación es realizada por el Bach. Cesar Gonzalo Salas Monte y Srta. Bach. Cindy Luz Panduro Perdomo Egresados de la Carrera Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. El propósito de esta investigación es Determinar la relación entre la identificación institucional y el clima organizacional en el personal de enfermería que labora en el centro de salud Nuevo Milenio – Puerto Maldonado, 2023, a través de (2) cuestionarios, los datos que proporcione, serán tratados con absoluta confidencialidad y anonimato, solo servirán para fines de la investigación, en consecuencia, solo serán manejados por el investigador y al finalizar el mismo me comprometo a destruirlos. Si tiene alguna pregunta o duda gustosamente serán resueltas, le agradezco su atención. Si acepta participar en el estudio, por favor entienda que su participación es completamente voluntaria.

Su firma en este documento significa que ha decidido participar después de haber leído y discutido la información presentada en esta hoja de consentimiento habiendo sido informado de sus objetivos, riesgos y beneficios del estudio.

Nombres:.....Como manifestación de mi voluntario deseo de participar en la investigación efectuada, otorgo mi firma y huella digital.

Puerto Maldonado del 2023

.....
Firma