



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Trabajo Académico

Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería del área de
emergencia de un Hospital de Lima 2023

Para optar el Título de

Especialista en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres

Presentado Por:

Autor: Mamani Laura Iris

Asesor: Dra. Cárdenas de Fernández María Hilda

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7160-7585>

Línea de Investigación General

Salud y Bienestar

Lima – Perú

2023

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, ... **MAMANI LAURA IRIS** egresado de la Facultad deCiencias de la Salud..... y Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... / Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL DE LIMA 2023”** Asesorado por el docente: Dra.Maria Hilda Cardenas De Fernandez DNI ... 114238186 ORCID... <https://orcid.org/0000-0002-7160-7585> tiene un índice de similitud de (20) (veinte) % con código __oid:__ oid:14912:325971537 _____ verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
Firma de autor 1

MAMANI LAURA IRIS Nombres y apellidos del Egresado

DNI:47556006

.....
Firma de autor 2

DNI:



Firma

Dra.Maria Hilda Cardenas De Fernandez

DNI: 114238186

Lima, 07 de febrero de 2024

**Clima organizacional y desempeño laboral del profesional
de enfermería del área de emergencia de un Hospital de
Lima 2023**

Línea de Investigación General

Salud y Bienestar

Asesor: Dra. Cárdenas de Fernández María Hilda

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7160-7585>

DEDICATORIA

A LA SEÑORA ISABEL LAURA TICONA,
MADRE AMADA, A TI IRA CADA
ESFUERZO, CADA LOGRO SIEMPRE
SERA PARA USTED ATERNO AMOR.

JURADO

Presidente : Mg Werther Fernando Fernandez Rengifo
Secretario : Dra. Milagros Lizbeth Uturnco Vera
Vocal : Mg. Yurik Anatoli Suarez Valderrama

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRDECIMIENTO	iv
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	5
1.4.1. Teórica	5
1.4.2. Metodológica	5
1.4.3. Práctica	5
1.5. Delimitaciones de la investigación	5
1.5.1. Temporal	5
1.5.2. Espacial	5
1.5.3. Población o Unidad de análisis	5
2. MARCO TEÓRICO	6
2.1. Antecedentes	6
2.2. Base Teórica	9
2.3. Formulación de hipótesis	13
3. METODOLOGÍA	15
3.1. Método de la investigación	15
3.2. Enfoque de la investigación	15
3.3. Tipo de investigación	15

3.4.	Diseño de la investigación	15
3.5.	Población, muestra y muestreo	16
3.6.	Variables y operacionalización	17
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.7.1.	Técnica	20
3.7.2.	Descripción de instrumentos	20
3.7.3.	Validación	21
3.7.4.	Confiableidad	21
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos	21
3.9.	Aspectos éticos	22
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	23
4.1.	Cronograma de actividades	23
4.2.	Presupuesto	24
5.	REFERENCIAS	25
	Anexos	30
	Matriz de consistencia	31

RESUMEN

Objetivo general: Determinar el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería del área de emergencia. **Materiales y Métodos:** una investigación no experimental de corte transversal de nivel correlacional. **Población:** La población estará conformada por 95 profesionales de enfermería que se desempeñan en el área de emergencia del hospital nacional de Lima, debido a que se trata de una población pequeña se convertirá en una muestra censal de acuerdo con los criterios de inclusión y exclusión. Para medir la variable conocimiento se utilizará 2 instrumentos estandarizados con validez y confiabilidad peruana. El procesamiento de los datos y su posterior análisis estadístico se realizará a través de el software estadístico para ciencias sociales, programa SPSS versión 23, se ingresarán los datos obtenidos, previa codificación correlativa. Durante dicho proceso se tendrá en cuenta la depuración de datos, excluyendo aquellos cuestionarios que presentaron al menos una respuesta perdida de las variables principales. Para determinar la relación entre las variables de estudio se utilizará, el análisis estadístico inferencial para establecer la relación entre las variables será a través de la prueba estadística del chi cuadrado.

Palabras claves: clima organizacional; s desempeño laboral; paciente; profesional de enfermería

ABSTRACT

General objective: Determine the organizational climate and its relationship with the work performance of the nursing professional in the emergency area. **Materials and Methods:** a non-experimental cross-sectional correlational level investigation. **Population:** The population will be made up of 95 nursing professionals who work in the emergency area of the national hospital of Lima, since it is a small population it will become a census sample according to the inclusion and exclusion criteria. To measure the knowledge variable, 2 standardized instruments with Peruvian validity and reliability will be used. The processing of the data and its subsequent statistical analysis will be carried out through the statistical software for social sciences, SPSS version 23 program, the data obtained will be entered, after correlative coding. During this process, data cleaning will be taken into account, excluding those questionnaires that presented at least one missing response to the main variables. To determine the relationship between the study variables, inferential statistical analysis will be used to establish the relationship between the variables through the chi square statistical test.

Keywords: organizational climate; s job performance; patient; nursing professional

1.- EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

Hoy en día vemos mejoras continuas y reingeniería de procesos todos los días. y las estrategias de fabricación e innovación tecnológica todo enrutado hacia la mejora continua, sin embargo, está claro que la parte humana, el comportamiento de las personas, debe ser muy bueno para que todo pueda marchar de maravilla, pero la mayoría de las veces el plan no considera el clima laboral, sin tomar en cuenta que con buen clima organizacional se demuestra que las habilidades del empleado son mejores, su desempeño, el desarrollo es ideal si opera en un buen ambiente organizacional (1,2).

En un entorno sanitario globalmente competitivo, donde se reconoce la importancia de los trabajadores sanitarios en el desarrollo del sistema de salud, crear un entorno de trabajo positivo es cada vez más importante para la satisfacción laboral, la productividad y la eficiencia de la enfermería. Un clima organizacional positivo puede aumentar el compromiso laboral de los profesionales enfermeros y disminuir su disposición a abandonar el centro. Por lo tanto, crear y revisar ambientes laborales positivos que afecten directamente la moral, el comportamiento y las actitudes de los enfermeros es una preocupación relevante para cualquier proveedor de atención (3,4)

A nivel internacional, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de desempeño laboral y clima organizacional, existen problemas causados por el trabajo bajo presión y alta intensidad, propios del entorno sanitario. De hecho, se encuentran en casi todas partes, estos trabajadores ocupan un tercio del número de empleados en este sector en la UE y el 50% de

Turquía, EE.UU. Uruguay y El Salvador, el 40% también tiene trabajos emocionalmente exigentes (5)

Algunas investigaciones señalan que a nivel nacional la rotación de personal es frecuente en las empresas formales y públicas; Por lo tanto, fue necesario evaluar el desempeño de empleados para resolver problemas de desempeño y satisfacción. Asimismo, como empresa, debe brindar capacitación continua a los empleados para mejorar su desempeño e interactuar con sus compañeros de trabajo (6) es por eso que en el ambiente sanitario se debe tomar en cuenta todos estos elementos que conforman el clima organizacional porque de este va a depender como los profesionales de enfermería se desempeñaran en la practica diaria (7)

En los últimos años se han realizado diversos estudios sobre el clima organizacional y el estrés laboral del personal de enfermería en Perú. Una encuesta realizada en 2020 por la Sociedad Peruana de Enfermería muestra que el 67% de las enfermeras y enfermeros del país están estresados en el trabajo (8). Además, un estudio realizado en 2018 por el Colegio de Enfermería del Perú en la capital del país, Lima, demostró que el 65% de las enfermeras y enfermeros de la ciudad sufre estrés laboral; mientras que, el 63,4% de los trabajadores de salud de Lima reportaron fatiga emocional (9).

Un estudio realizado en Perú en 2020 encontró una relación significativa entre el clima laboral y la satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de emergencias del Hospital Regional Lambayeque (10).

Después de planteado lo anterior el área de trabajo de la autora no escapa de esta realidad ya que se visualiza un entorno un poco cargado por elementos que según los enfermeros esta interfiriendo en su desempeño y esto a su vez va influir de manera directa en la calidad de

atención que se brinda en el servicio de emergencia es por eso que surge la idea de abordar la problemática desde la investigación

1.2. Formulación del Problema.

1.2.2. Problema General

¿Cómo el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería del área de emergencia de un Hospital de Lima 2023?

1.2.3. Problemas específicos. –

¿Cómo la dimensión diseño organizacional del clima organizacional se relaciona con el desempeño del profesional de enfermería del área de emergencia?

¿Como la dimensión cultura de la organización del clima organizacional se relaciona con el desempeño del profesional de enfermería del área de emergencia?

¿Como la dimensión potencial humano del clima organizacional se relaciona con el desempeño del profesional de enfermería del área de emergencia?

1.3. Objetivos de la investigación.

1.3.1. Objetivo general.

Determinar el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería del área de emergencia

1.3.2. Objetivos específicos.

Identificar la dimensión diseño organizacional del clima organizacional y su relación con el desempeño del profesional de enfermería del área de emergencia

Describir la dimensión cultura de la organización del clima organizacional y su relación con el desempeño del profesional de enfermería del área de emergencia

Establecer la dimensión potencial humano del clima organizacional y su relación con el desempeño del profesional de enfermería del área de emergencia

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica.

Esta investigación es muy relevante desde lo teórico porque brindara un marco teórico de alto valor y además actualizado que servirá para llenar el vacío de conocimiento que existe sobre la problemática en estudio asimismo podrá ser utilizado para ver como los teóricos abordan el tema de clima organizacional y en base al contenido crear estrategias para mejorar, por otra parte esta investigación se fundamentara en el modelo de Callista Roy con su modelo conceptual de adaptación.

1.4.2. Metodológica

Desde la perspectiva metodológica la investigación se justifica por el diseño que adopta porque es el mas adecuado para abordar las dos variables en estudio, asimismo será un aporte a la línea de investigación y sus resultados podrán servir de base para realizar estrategias protocolos o guías

para mejorar el fenómeno en estudio, asimismo servirá de antecedente a otras investigaciones.

1.4.3. Practica

En cuanto a la práctica esta investigación servirá para que la institución cuente con unos resultados que reflejaran la situación real del clima organizacional y como este esta modificando el desempeño laboral, del personal, de esa manera podrá diseñar estrategias y o capacitaciones que le ayuden a controlar el problema, de esa forma será un beneficio para los pacientes que reciben atención en el servicio de emergencia asimismo se beneficiara el personal porque al establecer mejoras para el clima organizacional todo estará adecuado para realizar el cuidado

1.5. Delimitación de la investigación.

1.5.1. Temporal

La investigación, se desarrollará entre los meses de abril a diciembre del 2023.

1.5.2. Espacial.

servicio de emergencia de un hospital de Lima Perú.

1.5.3. Población o Unidad de Análisis

Profesionales de enfermería

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Internacionales

Rosero (11) 2023, en Ecuador su objetivo “determinar en qué medida el clima organizacional influye en el desempeño laboral del personal de salud de emergencia del Hospital Vicente Corral Moscoso”. Una investigación cuasi experimental, se aplicó el instrumento para medir la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de salud de emergencia según los resultados se determina que el clima organizacional es directamente proporcional al desempeño laboral, sin embargo, hay algunos elementos que hay que mejorar en el área de emergencia para optimizar el desempeño laboral, y de esa forma aplicar un plan de mejora continua. Se concluye que el desempeño laboral se relaciona con el clima organizacional.

Palacios (12) 2019 en Ecuador el objetivo fue “determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño del personal administrativo de los distritos de salud de la provincia de Manabí”. Se estudiaron 312 trabajadores, a los que se le aplicaron dos cuestionarios. Según los resultados de contrastación de hipótesis; el Rho de Spearman en la hipótesis general es de 0.234, evidenciando un nivel correlacional significativo; expresando que, a mejor clima organizacional, mayor desempeño laboral.

Santana (13) 2021 en Guayaquil Ecuador su objetivo “determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en profesionales sanitarios”, fue de alcance correlacional, se estudiaron 100 personas del área de UCI, se recolectó la información a través de dos instrumentos con validez y confiabilidad. Se evidenció que existe relación positiva baja entre las variables clima organizacional y desempeño laboral. Esto se debe al Rho de Spearman de 0,332 y un nivel de sig.

Bilateral (0,01), Observándose también clima organizacional con un nivel medio de 63% y un nivel bajo de 37%; por otro lado, en lo que respecta a la variable de desempeño laboral un nivel 71% y un nivel bajo de 26%. Se concluye que existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral.

Nacional

Garnique (14) 2022 en Chiclayo Perú su objetivo fue “determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería en el área de Inmunización contra la COVID, Lambayeque”, un estudio correlacional, no experimental; se estudiaron 90 profesionales de enfermería, según resultados señalan que, existe un 48.89% que consideran un nivel medio de clima organizacional; y en cuanto al desempeño laboral el 58.89% se sitúa en el nivel medio. Se concluye que de acuerdo, la prueba de correlación evidenciándose su resultado en 0.421, manteniendo una relación positiva moderada entre clima organizacional y desempeño laboral, así como la proporcionalidad directa de las mismas. Por otro lado, se halló una significancia de $0.000 < 0.05$, lo que describe relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral, la cual acepta la hipótesis de investigación que dicta la relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería en el área de Inmunización contra la COVID, Lambayeque.

Jaimes (15) 2021 en Ventanilla Perú su objetivo “establecer la relación entre clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital de Ventanilla, Callao, 2021”. Una investigación de nivel correlacional, participaron en el estudio 114 profesionales de enfermería, se aplicaron dos instrumentos tipo cuestionarios y se evidencio que existe relación significativa baja entre clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería

(rho=0.258). Asimismo, se encontró que las dimensiones de clima organizacional como son Liderazgo (rho=0.099) no tiene relación significativa con la variable desempeño laboral, Motivación (rho=0.269) y reciprocidad (rho=0.228,); ambas tienen relación significativa baja con la variable desempeño laboral.

Chávez y López (16) Objetivo de “determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el Servicio de enfermería de Hospitalización del Hospital Ventanilla 2022”. Fue un trabajo de alcance correlacional; se estudiaron 48 participantes. Se evidencio un p valor = a 0.513 entre clima organizacional y desempeño laboral, en la dimensión relaciones interpersonales y desempeño laboral el p valor = 0.000, esto permite concluir que no existe relación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral, sin embargo, solo se halló relación en la dimensión relaciones interpersonales con desempeño laboral.

2.2. Bases teóricas

Clima Organizacional

El clima organizacional se refiere al ambiente o entorno psicológico y emocional que prevalece en una organización, ya sea una empresa, una institución, una oficina, una escuela, o cualquier otro tipo de grupo o entidad (17). Este ambiente se caracteriza por la percepción que tienen los empleados o miembros de la organización en cuanto a factores como la cultura de la empresa, las relaciones interpersonales, el liderazgo, las políticas y prácticas de recursos humanos, la comunicación, la motivación y la satisfacción en el trabajo (18).

Por otra parte, es bueno mencionar que el clima organizacional en el ámbito de la salud se refiere al ambiente psicológico y emocional en el que trabajan los profesionales de la salud, como médicos, enfermeros, técnicos de laboratorio, administrativos, y otros empleados en hospitales,

clínicas, centros de atención médica y organizaciones relacionadas con la atención sanitaria. Este entorno es crucial en el sector de la salud, ya que puede tener un impacto directo en la calidad de la atención médica y el bienestar de los pacientes, así como en la satisfacción y el desempeño de los empleados de la salud (19-21)

Por otra parte, es bueno mencionar que la medición del clima organizacional en salud se lleva a cabo a través de encuestas y evaluaciones que recopilan la opinión de los empleados en aspectos específicos relacionados con su entorno de trabajo. Estos datos son esenciales para identificar áreas de mejora y tomar medidas que puedan optimizar la calidad de la atención y la satisfacción de los empleados en el ámbito de la salud. Un buen clima organizacional en salud contribuye al bienestar de los pacientes y al compromiso y la retención de los profesionales de la salud (22,23)

Dimensiones del Clima organizacional

Diseño organizacional

La dimensión del diseño organizacional se refiere a la estructura y configuración de una organización, que incluye cómo se organizan sus recursos humanos, físicos y financieros para alcanzar sus objetivos y llevar a cabo sus actividades. El diseño organizacional es un aspecto esencial de la gestión de una organización y tiene un impacto significativo en su eficiencia, eficacia y capacidad para adaptarse a los cambios en su entorno (24), se puede agregar que el diseño organizacional es un proceso continuo que puede requerir ajustes a lo largo del tiempo para garantizar que la organización se adapte a las demandas cambiantes del mercado, las necesidades de los clientes y los objetivos estratégicos. Un diseño organizacional efectivo busca optimizar la eficiencia y la efectividad de la organización, así como facilitar la colaboración y la toma de decisiones adecuadas (25).

Cultura de la organización

La cultura de la organización se refiere a los valores, creencias, normas, comportamientos y prácticas compartidas que caracterizan a una organización. La cultura organizacional es un componente fundamental de la identidad y la personalidad de una empresa, institución o cualquier tipo de entidad, y tiene un impacto significativo en cómo se comportan los empleados, cómo se toman decisiones y cómo se realiza el trabajo en esa organización. La cultura de una organización puede influir en su éxito, su capacidad para atraer y retener empleados y su capacidad para lograr sus objetivos estratégicos (26).

Potencial humano

Este elemento se refiere a las capacidades, habilidades, conocimientos y talentos latentes que una persona posee y que pueden ser desarrollados y aprovechados para alcanzar sus objetivos personales y profesionales, así como para contribuir al bienestar y el progreso de la sociedad en general. Cada individuo tiene un potencial único que puede ser cultivado y desplegado a lo largo de la vida (27). En este mismo orden de ideas se puede decir que el potencial humano se trata de reconocer y nutrir las capacidades innatas y adquiridas de una persona para lograr un crecimiento personal y profesional significativo. Al invertir tiempo y esfuerzo en el desarrollo personal, las personas pueden alcanzar un mayor nivel de satisfacción y éxito en sus vidas, así como contribuir de manera positiva a la sociedad en general (28)

Desempeño laboral

El desempeño laboral se refiere al rendimiento, la eficacia y la productividad de un empleado en el entorno de trabajo. Se trata de cómo un empleado realiza sus tareas, cumple con sus responsabilidades y alcanza los objetivos y metas establecidos por la organización. El desempeño

laboral es un aspecto esencial en la gestión de recursos humanos y tiene un impacto significativo en el éxito de una organización (29)

La gestión del desempeño laboral es un proceso continuo y dinámico que busca maximizar la contribución de los empleados a los objetivos de la organización. Un enfoque efectivo en la mejora del desempeño laboral puede llevar a una mayor productividad, satisfacción del empleado y éxito general en la organización. Además, es importante recordar que el desempeño laboral no solo se trata de cumplir tareas y metas, sino también de mantener un ambiente de trabajo positivo y colaborativo (30)

Dimensiones del Desempeño laboral

Calidad del trabajo

La dimensión de la calidad del trabajo se refiere a la medida en que un empleado cumple con los estándares y expectativas establecidos por la organización en la realización de sus tareas y responsabilidades laborales. Se centra en la precisión, la eficacia, la consistencia y la excelencia en la ejecución de las tareas laborales. La calidad del trabajo es un aspecto crítico del desempeño laboral y puede tener un impacto significativo en el éxito de un empleado y en el logro de los objetivos de la organización (31)

La calidad del trabajo es fundamental en una variedad de profesiones y sectores, sobre todo en la atención sanitaria ya que impacta directamente en la satisfacción del usuario, la eficiencia de la organización y la reputación de la empresa. Las organizaciones suelen establecer estándares de calidad claros y esperan que los empleados los cumplan de manera consistente. Además, fomentar una cultura de mejora continua y proporcionar retroalimentación constructiva son formas efectivas de promover y mantener altos niveles de calidad del trabajo en una organización (32)

Responsabilidad

Este factor es muy importante ya que la responsabilidad en el desempeño laboral se refiere a la disposición y la capacidad de un empleado para asumir la responsabilidad de sus tareas, acciones y obligaciones en el entorno de trabajo. La responsabilidad laboral implica ser confiable, cumplir con las expectativas y compromisos, y estar dispuesto a asumir las consecuencias de las acciones y decisiones en el trabajo (33).

Trabajo en equipo

El trabajo en equipo es esencial en muchas organizaciones, ya que permite aprovechar la diversidad de habilidades y conocimientos de los empleados para lograr resultados óptimos. Los empleados que tienen un buen desempeño en el trabajo en equipo contribuyen a un ambiente de trabajo positivo y a la consecución de los objetivos de la organización. Además, la capacidad de trabajar de manera colaborativa y efectiva es una habilidad valiosa en el mundo laboral actual y puede ser un factor determinante en el éxito de un empleado y en su progreso profesional (34)

Compromiso Institucional

El compromiso institucional se refiere a la disposición y el nivel de compromiso de un empleado hacia la organización o institución para la cual trabaja. El compromiso institucional implica una conexión emocional y psicológica con la organización, lo que se traduce en un mayor esfuerzo, dedicación y lealtad hacia los objetivos y valores de la institución (35)

Teoría de enfermería: Callista Roy Teoría de la Adaptación

Su modelo proporciona un marco para comprender y aplicar la enfermería de manera holística, centrándose en la adaptación del paciente a las demandas de su entorno; el Modelo de Adaptación de Roy se ha aplicado en la práctica de enfermería en diversas áreas y se ha utilizado

como base para el desarrollo de planes de atención y estrategias de cuidado de enfermería. Roy ha contribuido a la comprensión de la enfermería como una disciplina centrada en la adaptación del paciente y la promoción de su bienestar; este modelo es muy pertinente para las variables en estudio ya que busca la integración del cuidado acompañado de los elementos del entorno (36)

2.3. Formulación de la Hipótesis.

2.3.1 Hipótesis general

H₁ Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del área de emergencia de un Hospital de Lima 2023

H₀ No existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del área de emergencia de un Hospital de Lima 2023

2.3.2. Hipótesis específicas

H₁-Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión diseño organizacional del clima organizacional y el desempeño del profesional de enfermería del área de emergencia de un Hospital de Lima 2023

H₂- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión cultura de la organización del clima organizacional y el desempeño del profesional de enfermería del área de emergencia de un Hospital de Lima 2023

H₃- Existe relación estadísticamente significativa la dimensión clima organizacional del clima organizacional y el desempeño del profesional de enfermería del área de emergencia de un Hospital de Lima 2023

3. METODOLOGIA

3.1.- Método de la investigación.

La investigación utiliza el método hipotético deductivo, como herramienta principal para poder interactuar con el sujeto de estudio, este método produce el conocimiento a través de la contrastación de hipótesis, abordando el fenómeno de los general a lo específico (37).

3.2.- Enfoque de la investigación.

El trabajo de investigación está enmarcado en el paradigma cuantitativo, porque aborda un problema con objetividad y sus resultados se analizarán desde la perspectiva estadística pudiendo estos resultados ser replicados (38).

3.3.- Tipo de investigación. –

El proyecto esta direccionado por el tipo de investigación aplicada ya que esta busca dar producir el conocimiento través de la recolección de datos directamente en el campo y de ahí recomendar la solución a la problemática planteado (39)

3.4.- Diseño de la investigación. –

El diseño de la investigación es no experimental observacional y descriptivo, esto obedece a que no se manipularan las variables de manera intencional, solo se describirá el fenómeno a través de la información recolectada, se recolectaran los datos en solo momento y se comprobara la relación entre dos variables (40).

3.5.- Población, muestra y muestreo

La población estará conformada por 95 profesionales de enfermería que se desempeñan en el área de emergencia del hospital nacional de Lima, debido a que se trata de una población pequeña se convertirá en una muestra censal de acuerdo con los criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión.

- Profesionales de enfermería con mas de 3 meses en el área
- Profesionales de enfermería de cuidado directo
- Profesionales de enfermería que desee participar en el estudio
- Profesionales de enfermería que firme el consentimiento informado

Criterios de exclusión.

- Profesionales de enfermería con menos de 3 meses en el área
- Profesionales de enfermería de la parte administrativa
- Profesionales de enfermería que no desee participar en el estudio
- Profesionales de enfermería que no firme el consentimiento informado

3.6.- Variables y operacionalización.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles y rangos)
Variable 1 Clima Organizacional	Es la percepción compartida por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo (19)	Es el entorno donde se desempeña el trabajador y este puede estar conformado por varios elementos que pueden influir en el mismo	Diseño organizacional Cultura organizacional Potencial humano	<ul style="list-style-type: none"> – Estructura – Toma de decisiones – Comunicación organizacional – Remuneración – Identidad – Conflicto y cooperación – Motivación – Liderazgo – Innovación – Recompensa – Confort 	Nominal	Saludable 203-275 puntos Por mejorar 129-202 puntos No saludable 55-128 puntos

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles y rangos)
Variable 2 Desempeño Laboral	Calidad del trabajo que cada empleado le aporta a sus tareas diarias, durante un determinado período de tiempo (31).	El desempeño laboral es una evaluación del trabajo del personal en razón de las exigencias y objetivos del trabajo, lo que será medido por un cuestionario.	Calidad del trabajo Responsabilidad Trabajo en equipo Compromiso Institucional	Capacidad minuciosa Iniciativa laboral Metodología coherente Actuación con eficiencia y autonomía Capacidad de solución de problemas Capacidad de integración Liderazgo en labores en conjunto Nivel de compromiso Asumir Responsabilidades	Ordinal	Bueno (114-155) Regular (72-113) Malo (31-71)

3.7.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos. –

3.7.1.- Técnica.

La información se recolectará a través de la encuesta para las 2 variables

3.7.2.- Descripción de los instrumentos. –

Para la primera variable, se utilizó un cuestionario sobre clima laboral del MINSA (41), el cuestionario tiene 55 ítems en total y se basa en la escala de Likert con 5 opciones de respuesta (Totalmente en desacuerdo = 1, En desacuerdo = 2, Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3, De acuerdo = 4, Totalmente de acuerdo = 5). Se divide en tres dimensiones: Diseño organizacional, Cultura organizacional y potencial humano. La puntuación total de la variable clima organizacional tiene tres niveles de valoración: No saludable (55-128 puntos), Por mejorar (129-202 puntos) y Saludable (203-275 puntos).

Para segunda variable: “Desempeño laboral”, se utilizará un cuestionario de 31 ítems que considera las dimensiones; calidad de trabajo (11 ítems) responsabilidad (6 ítems) trabajo en equipo (9 ítems) y compromiso institucional (5 ítems) de Rojas (42), en Perú en el año 2019. Para la calificación de la respuesta se empleará la escala tipo Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5). Para la categorización de la variable, se utilizará las siguientes escalas de evaluación: Bueno (114-155), Regular (72-113), Malo (31-71)

3.7.3. Validación.

La validez de los instrumentos fue dada a través de juicio de expertos, posteriormente se realizó el análisis factorial sobre las respuestas de los expertos obteniéndose una V de Aiken de 0,98% para el primer instrumento y para el segundo 0.95 en la prueba factorial de R de Pearson permitiendo esto pasar a la realización de la confiabilidad (41,42)

3.7.4. Confiabilidad

Para obtener la confiabilidad de los instrumentos se realizó una prueba piloto con la participación de 20 usuarios con características similares a los de la población; los resultados que se obtuvo por medio de la prueba de alfa de Cronbach, el coeficiente fue 0.88 para el cuestionario de clima organizacional, una alta consistencia interna; y para el Cuestionario de desempeño laboral obtuvo la confiabilidad a través del alfa de Cronbach ($\alpha = 0.86$), siendo esta una alta confiabilidad (41,42)

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos. -

Después de aplicado el instrumento se procesaran los datos de acuerdo a las variables de estudio se conformara una matriz en el programa Excel donde se clasificaran los datos de acuerdo a su naturaleza los datos cuantitativos se pasaran igual y los cualitativos se codificaran para poder realizar el análisis estadístico descriptivo, donde se sacaran frecuencias absolutas y porcentuales luego se hará el análisis inferencial con tablas cruzadas y se aplicara la prueba de hipótesis de RHO Spearman finalmente los resultados se presentaran en tablas y gráficos para tener una visión amplia de las variables y sus dimensiones.

3.9.- Aspectos éticos.

- **Autonomía:** Durante toda la investigación se mantendrá una conducta ética adecuada respetando el derecho a la autonomía.
- **Beneficencia:** la autodeterminación permitiendo a los participantes obtener información sobre la investigación y decidir de manera voluntaria su participación a través del consentimiento informado.
- **No maleficiencia:** los participantes no sufrirán ningún daño ni físico, social o emocional, serán tratados con respeto.

4.2.- Presupuesto. –

BIENES	CANTIDAD	COSTO
Papel bond	03 millares	60.00
Lapiceros	100 unidades.	39.00
Tinta para impresora	04 unidades	160.00
Fotocopias		200.00
Anillados		35.00
Impresiones		100.00
Movilidad/trámites		100.00
USB	02 Unidades	40.00
Material informatico		200.00
Correctores/Resaltadores		30.00
Tipecos/copia color		400.00
SUB-TOTAL		1,364.00
SERVICIOS		
Asesoría de Estadística	5 sesiones	1,000.00
Movilidad		300.00
Subtotal		1,300.00
TOTAL		2,664.00

5.- REFERENCIAS.

1. Sapkota B, Devkota N, Raj Paudel U, Parajuli S. Impact of Organizational Climate on Job Performance in Nepalese Supermarket: Evidence from Bhatbhateni Supermarket. *The Journal of Economic Concerns*. 2020; XI(1): p. 1-11.
2. Kalhor R, Khosravizadeh O, Moosavi S, Heidar M, Habibi H. Role of Organizational Climate in Job Involvement: A Way to Develop the Organizational Commitment of Nursing Staff. *Journal of Evidence-Based Integrative Medicine*. 2018; XXIII: p. 1-5.
3. Purwanto. The Impacts of Leadership and Culture on Work Performance in Service Company and Innovative Work Behavior As Mediating Effects. *Revista de investigación en negocios, economía y educación*. 2020 Junio 16; II(1): p. 142-149.
4. Mohamed HA, Gaballah S. Study of the Relationship between Organizational Climate and Nurses' Performance: A University Hospital Case. *American Journal of Nursing Research*. 2018; VI(4): p. 191-197.
5. OIT. Organización Internacional del Trabajo. [Online].; 2019 [cited 2023 octubre 24. Available from: https://www.ilo.org/global/about-theilo/newsroom/news/WCMS_696157/lang-es/index.htm.
6. Sapkota B, Devkota N, Raj Paudel U, Parajuli S. Impact of Organizational Climate on Job Performance in Nepalese Supermarket: Evidence from Bhatbhateni Supermarket. *The Journal of Economic Concerns*. 2020; XI(1): p. 1-11.

7. Kalhor R, Khosravizadeh O, Moosavi S, Heidar M, Habibi H. Role of Organizational Climate in Job Involvement: A Way to Develop the Organizational Commitment of Nursing Staff. *Journal of Evidence-Based Integrative Medicine*. 2018; XXIII: p. 1-5
8. Sociedad Peruana de Enfermería. Encuesta Nacional de Estrés Laboral en Enfermería. [Internet]. 2021 [citado 2023 octubre 24]. Disponible en: <https://www.spens.org.pe/encuesta-nacional-de-estres-laboral-en-enfermeria/>
9. Colegio de Enfermeros del Perú. Encuesta sobre condiciones laborales y estrés en enfermeros(as) de Lima. [Internet]. 2018 [citado el 2023 octubre 24]. Disponible en: <https://www.cep.edu.pe/wp-content/uploads/2018/07/ENCUESTA-ESTRES- LABORAL.pdf>
10. Clima laboral y satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de emergencias de un hospital público de Chiclayo, Perú. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/340410584_Clima_laboral_y_satisfaccion_del_profesional_de_enfermeria_en_el_servicio_de_emergencias_de_un_hospital_publico_de_Chiclayo_Peru
11. Rosero A, D G. Clima organizacional en el desempeño laboral del personal de salud del área de emergencia del Hospital Vicente Corral Moscoso –Cuenca 2022. Universidad Nacional de Chimborazo. [Tesis de grado de: magíster en gerencia hospitalaria]. 2023. Ecuador. Disponible: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/11568>
12. Palacios M, D L. Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de salud pública de la provincia de Manabí-Ecuador. ECA

Sinergia, ISSN 1390-6623, ISSN-e 2528-7869, Vol. 10, Nº. 1, 2019. Ecuador. Disponible: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6819764>

13. Santana A, G O. Clima organizacional y desempeño laboral en profesionales sanitarios del área de cuidados intensivos - Hospital Clínica San Francisco Guayaquil, 2021. Universidad César Vallejo [Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud] 2021 [Internet]. [citado el 2023 octubre 24].

Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81554/Santana_AGO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

14. Garnique C, G A. Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería en el área de inmunización contra la COVID, Lambayeque. Universidad César Vallejo [Tesis de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud] 2022 [Internet]. [citado el 2023 octubre 24].

Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96632/Garnique_CGA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

15. Jaimes V, C A. Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería del hospital de Ventanilla, Callao, 2021. Universidad César Vallejo [Tesis de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud] 2022 [Internet]. [citado el 2023 octubre 24]. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70265/Lorenzo_GMV-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

16. Chávez C, R M; López L, E N. Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en el servicio de enfermería de hospitalización del Hospital Ventanilla en el año 2022. Universidad Nacional del Callao. [Tesis de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud] 2023 [Internet].

[citado el 2023 octubre 24]. Disponible en:

<https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/8139/TESIS%20MAESTRIA%20C%20HAVEZ%20-%20LOPEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

17. Dávila M, R. C; Agüero C, E. del C, Ruiz Nizama, J. L, & Guanilo Paredes, C. E. Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. Revista Venezolana De Gerencia, 2021. 26(5), 663-677. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>

18. Diario Gestión Perú. El 45% de trabajadores no es feliz en su centro de labores. 2017 <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/45-trabajadores-feliz-centro-labores68545-noticia/>

19. Díaz-Gonzales M, Sánchez-Castillo J, Peña-Sánchez R. Satisfacción laboral en los médicos del primer nivel de atención en la Región Lambayeque, 2014. Rev. Cuerpo Med. HNAAA, 10(3), 132-41. <https://cmhnaaa.org.pe/ojs/index.php/rcmhnaaa/article/view/4>

20. Castillo, E., Medina, M., Bernardo, J., Reyes, C., y Ayala, C. Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú. Revista Cubana de Salud Pública, 2019. 45(2) 1-13

21. Oblitas S. Clima laboral y satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de emergencias de un hospital público de Chiclayo, Perú. Grupo de Investigación Enfermería Social y

- Cuidado a la Persona Adulta-GIESCA. 2020; 2(1). Disponible en: <https://rem.hrlamb.gob.pe/index.php/REM/article/view/381>
22. Ninaquispe M. Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital de Lambayeque. Universidad César Vallejo. [Internet].; 2020 [consultado 2023 octubre 27]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/>.
23. Bravo M. Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la red de servicios de salud Chiclayo, 2018. Chiclayo: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. [Online].; 2019 [consultado 2023 octubre 27]. Disponible en: <https://repositorio.unprg.edu.pe/>.
24. Torres J. Un acercamiento al clima organizacional. Revista cubana de enfermería. Rev. Cubana Enfermería. 2018; 34(2). Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/1257/336>
25. Brito C. Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. Información tecnológica. 2020; 31(1). Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642020000100141
26. Sotelo J. El capital humano y su impacto en la calidad organizacional. 1st ed. México: Universidad Juárez del Estado de Durango; 2018.
27. Padilla F. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal Profesional de Enfermería. Hospital San José del callao, 2020. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5076/TESIS%20DOCTRADO%20MARTHA%20PADILLA%20%28MARZO%202020%29.pdf?sequence=&isAllowed=y>
28. Goetendia Alarcón, M. Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública. Horizonte de la Ciencia, X(19),

- 236-254. 2020. Obtenido de <https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/horizontedelaciencia/article/view/600/843>
29. Pantoja R, Riesgos ergonómicos y desempeño laboral del profesional de enfermería en sala de operaciones del Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018. [Tesis Maestral] [Internet]. Perú.2021. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31987>
30. Báez H. Determinación de fatiga física en enfermeras que laboran en el área de emergencia del IMSS. México: Sociedad de Ergonomistas de México, A.C. Memorias del VII Congreso Internacional; 2015. Disponible en: <http://www.semec.org.mx/archivos/7-13.pdf>
31. Geseme. La fatiga: principal factor de riesgo laboral entre los profesionales de enfermería; 2018. Disponible en: <https://geseme.com/la-fatiga-principal-factorriesgo-laboral-los-profesionales-enfermeria/>
32. Garrosa E, Moreno B, Liang, González J. The Relationship between SocioDemographic Variables, Job Stressors, Burnout, and Hardy Personality in Nurses: An Exploratory Study. International Journal of Nursing Studies.2008; 45: 418-427.
33. Himali U. RN burnout: the hidden cost of hospital restructuring. Am Nurse. 2019; 27 (5): 18 10.
34. Magela G., Morales M., Martins S, Cunha V. Sentimientos de profesionales de enfermería que trabajan en unidad de urgencia. Rev. BrasEnferm. 2019; 62 (6): 856-62
35. Chiavenato I. Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. México: McGraw-Hill, 2011.
36. Teorías y modelos de enfermería. Teoría de la Adaptación de Callista Roy. 2019. Estudiosmedicina.com. Disponible: <https://www.estudiosmedicina.com/que-es-el-modelo-de-adaptacion-de-callista-roy-una-teoria-innovadora-para-el-cuidado-de-la->

[salud/#:~:text=Seg%C3%BAn%20el%20modelo%20de%20adaptaci%C3%B3n,la%20salud%20y%20el%20bienestar.](#)

37. Ñaupas H, Mejía E, Novoa E, Villagómez A. Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis. 3era edición. Perú. 2013.
38. Arias F. El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica. 6ª Edición. Editorial Episteme, C.A. Caracas - República 2012.
39. Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. Metodología de Investigación. Sexta edición. México D.F.: Mc Graw-Hill Interamericana. 2014.
40. Dzul M. Diseño No-Experimental. [Internet]. 2013 [citado 2023 octubre 27]; Disponible en: <http://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/handle/123456789/14902>
41. Metodología para el Estudio del Clima Organizacional [Internet]. Gob.pe. [citado 2023 octubre 27]. Disponible en: http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf
42. Rojas O. Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018. [Tesis para optar el grado académico: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud] Universidad César Vallejo; 2019. [citado 2023 octubre 27]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29757>

ANEXOS

Título: Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería del área de emergencia de un Hospital de Lima 2023

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería del área de emergencia de un Hospital de Lima 2023?</p> <p>Problemas específicos. –</p> <p>¿Cómo la dimensión diseño organizacional del clima organizacional se relaciona con el desempeño del profesional de enfermería del área de emergencia?</p> <p>¿Como la dimensión cultura de la organización del clima organizacional se relaciona con el desempeño del profesional de enfermería del área de emergencia?</p> <p>¿Como la dimensión potencial humano del clima organizacional se relaciona con el desempeño del profesional de enfermería del área de emergencia?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería del área de emergencia</p> <p>Objetivos específicos.</p> <p>Identificar la dimensión diseño organizacional del clima organizacional y su relación con el desempeño del profesional de enfermería del área de emergencia</p> <p>Describir la dimensión cultura de la organización del clima organizacional y su relación con el desempeño del profesional de enfermería del área de emergencia</p> <p>Establecer la dimensión potencial humano del clima organizacional y su relación con el desempeño del profesional de enfermería del área de emergencia</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>H₁ Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del área de emergencia de un Hospital de Lima 2023</p> <p>H₀ No existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del área de emergencia de un Hospital de Lima 2023</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H₁-Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión diseño organizacional del clima organizacional y el desempeño del profesional de enfermería del área de emergencia de un Hospital de Lima 2023</p> <p>H₂- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión cultura de la organización del clima organizacional y el desempeño del profesional de enfermería del área de emergencia de un Hospital de Lima 2023</p> <p>H₃- Existe relación estadísticamente significativa la dimensión clima organizacional del clima organizacional y el desempeño del profesional de enfermería del área de emergencia de un Hospital de Lima 2023</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Clima Organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Diseño organizacional</p> <p>Cultura organizacional</p> <p>Potencial humano</p> <p>Variable 2:</p> <p>Desempeño Laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Calidad del trabajo</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Compromiso Institucional</p>	<p>Tipo de investigación correlacional</p> <p>Método Hipotético deductivo y diseño de investigación es sin intervención descriptiva</p> <p>La población estará conformada por 95 profesionales de enfermería que se desempeñan en el área de emergencia del hospital nacional de Lima, debido a que se trata de una población pequeña se convertirá en una muestra censal de acuerdo con los criterios de inclusión y exclusión</p>

Anexo 2: Instrumentos

CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

El presente cuestionario tiene como objetivo, desarrollar la Fase de Aplicación del Estudio, para así con su opinión, mejorar la gestión de su organización de salud. Responder de acuerdo a lo que perciba en su ambiente de trabajo posicionándose en algunas de las opciones que se presentan y marcando con una X en el casillero correspondiente, según sea su respuesta.

Edad: _____ Sexo: Masculino () Femenino ()

Estado civil: Casado () Conviviente () Soltero () Otro: _____

TED Totalmente en desacuerdo ED En desacuerdo NDNED Ni de acuerdo ni en desacuerdo DA De acuerdo TDA Totalmente de acuerdo	TED	ED	NDNED	DA	TDA
1. Mi jefe está disponible cuando se le necesita					
2. Los tramites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención					
3. Las decisiones se toman en el nivel en el que deben tomarse					
4. Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno					
5. Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo					
6. Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas					
7. Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable					
8. Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo					
9. Los esfuerzos de los jefes se encaminan al logro de objetivos de mi organización de salud					
10. Me interesa el desarrollo de mi organización de salud					
11. Estoy comprometido con mi organización de salud					
12. Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo					
13. Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi organización de salud.					
14. Mi jefe inmediato se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar aspectos de trabajo					
15. Existe sana competencia entre mis compañeros					

TED Totalmente en desacuerdo ED En desacuerdo NDNED Ni de acuerdo ni en desacuerdo DA De acuerdo TDA Totalmente de acuerdo	TED	ED	NDNED	DA	TDA
16. Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados					
17. Se han realizado actividades recreativas en los últimos seis meses					
18. Recibo mi pago a tiempo					
19. La limpieza de los ambientes es adecuada					
20. Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo					
21. Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo					
22. Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales					
23. Me siento a gusto de formar parte de la organización					
24. Mi organización de salud se encuentra organizado para prever los problemas que se presentan					
25. El jefe del servicio supervisa constantemente al personal					
26. Existen formas o métodos para evaluar la calidad de atención en mi organización					
27. Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización					
28. Recibo buen trato en mi establecimiento de salud					
29. Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización					
30. En mi organización participó en la toma de decisiones					
31. Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud					
32. La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona					
33. Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes					
34. Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes					
35. En mi equipo de trabajo, puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga al de los demás miembros					
36. En mi organización de salud, reconocen habitualmente la buena labor realizada					
37. Existe equidad en la remuneración					
38. Existe un ambiente organizado en mi organización de salud					
39. Mi trabajo es evaluado en forma adecuada					
40. Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesita					
41. Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa					
42. En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo					

TED Totalmente en desacuerdo ED En desacuerdo NDNED Ni de acuerdo ni en desacuerdo DA De acuerdo TDA Totalmente de acuerdo	TED	ED	NDNED	DA	TDA
43. Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito					
44. La innovación es característica de nuestra organización					
45. Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión					
46. Mi jefe inmediato apoya mis esfuerzos					
47. El trabajo que realizo permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades					
48. Las tareas que desempeño corresponden a mi función					
49. El Trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato					
50. Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas					
51. Considero que la distribución física de mi área me permite trabajar cómoda y eficientemente					
52. Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios					
53. Mi salario y beneficios son razonables					
54. Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo					
55. El sueldo que percibo satisface mis necesidades básicas					

CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL

Instrucción: Lea cuidadosamente cada pregunta de este cuestionario y marque con un aspa (X) la alternativa que a Ud. Le parezca correcta, por favor que sea totalmente sincero(a).

ESCALA DE MEDICIÓN:

Nunca (1)

Casi nunca (2)

A veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

N°		1	2	3	4	5
Calidad de trabajo						
1	Produce o realiza un trabajo sin errores.					
2	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.					
3	Realiza un trabajo ordenado.					
4	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.					
5	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo					
6	Produce o realiza un trabajo metódico.					
7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.					
8	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.					
9	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.					
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.					
11	Puede trabajar independientemente.					
Responsabilidad						
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseo de mejoras					
13	Mantiene a la jefa encargada de su servicio informada del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse					
14	Transmite esta información oportunamente.					
15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior de su servicio.					
16	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.					
17	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.					
Trabajo en equipo						

18	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro de su servicio.					
19	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.					
20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro de su servicio.					
21	Colabora con actividades extraordinarias a su función en su servicio.					
22	Conoce la misión y la visión de su servicio					
23	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.					
24	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.					
25	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecte directamente.					
26	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.					
Compromiso institucional						
27	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.					
28	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.					
29	Demuestra respeto a sus superiores.					
30	Demuestra respeto a sus colegas.					
31	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.					

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudará a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con la investigadora al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

Título del proyecto Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería del área de emergencia de un Hospital de Lima 2023

Nombre del investigador principal:

Propósito del estudio: Determinar el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería del área de emergencia.

Participantes: Profesionales de enfermería

Participación voluntaria: Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Costo por participar: Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

Remuneración por participar: Ninguna es voluntaria.

Confidencialidad: La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

Consultas: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a la coordinadora de equipo.

Contacto con el Comité de Ética: Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al presidente del Comité de Ética de la ubicada en el correo electrónico:

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer pregunta; y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa su aceptación de participar voluntariamente en el estudio. En mentó a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad:

Correo electrónico personal o institucional:

Firma

Turnitin

● 20% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 8% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 19% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	uwiener on 2023-10-22 Submitted works	2%
2	Universidad Wiener on 2023-08-13 Submitted works	2%
3	uwiener on 2023-10-26 Submitted works	2%
4	uwiener on 2023-04-07 Submitted works	1%
5	uwiener on 2024-01-09 Submitted works	1%
6	uwiener on 2023-10-09 Submitted works	<1%
7	uwiener on 2023-02-16 Submitted works	<1%
8	uwiener on 2023-10-08 Submitted works	<1%