



Facultad de Ciencias de la Salud

Clima organizacional y desempeño laboral en profesionales de enfermería del
área UCI de una Clínica Privada, Lima 2022

Trabajo Académico para optar el título de especialista en Enfermería en
Cuidados Intensivos

Presentado por:

Autora: Guerrero Moreno, Liliana Santa


(0000-0002-1142-9545)

Asesor: Mg. Maria Hilda Cardenas

(0000-0002-7160-7585)

LIMA, PERÚ

2022

 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, ... **GUERRERO MORENO LILIANA SANTA** 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 EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL AREA UCI DE UNA CLÍNICA PRIVADA, LIMA 2022**"Asesorado por el docente: Dra. María Hilda Cárdenas De Fernández.

DNI ... 114238186 ORCID... <https://orcid.org/0000-0002-7160-7585>..... tiene un índice de similitud de (9) (nueve) % con código __oid:__ oid:14912:228446146 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
Guerrero Moreno Liliana Santa
 DNI: 43436881

.....
Firma de autor 2
 Nombres y apellidos del Egresado
 DNI:



Firma
 Dra. María Hilda Cárdenas De Fernández.
 DNI: 114238186

Lima, ...03...de...mayo..... de.....2023...

Titulo

Clima Organizacional y Desempeño Laboral en profesionales de enfermería del area
uci de una Clínica Privada, Lima 2022.

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada a:

A Dios quien ha sido mi guía, fortaleza y su mano de fidelidad y amor han estado conmigo hasta el día de hoy.

A mis padres María y Fortunato quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

A mis hijos Alexander y Angelina por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento gracias. A toda mi familia porque de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas.

Agradecimiento

Quiero expresar mi gratitud a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida y a toda mi familia por estar siempre presentes.

Asesor:

Mg. María Hilda Cardenas

Jurado:

Presidente: Dra. Susan Haydee Gonzales Saldaña

Vocal: Dra. Milagros Lizbeth Uturunco Vera

Secretario: Mg. Werther Fernando Fernández Rengifo

Índice

Titulo.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice.....	viii
Resumen.....	xi
Abstract.....	xii
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema	5
1.2.1. Problema general	5
1.2.2. Problemas específicos.....	5
1.3. Objetivos de la investigación	6
1.3.1. Objetivo general.....	6
1.3.2. Objetivos específicos	6
1.4. Justificación de la investigación.....	7
1.4.1. Teórica	7
1.4.2. Metodológica	8
1.4.3. Práctica.....	8
1.5. Delimitaciones de la investigación.....	8
1.5.1. Temporal.....	8
1.5.2. Espacial.....	8
1.5.3. Población o unidad de análisis.....	9
2. MARCO TEÓRICO	10
2.1. Antecedentes	10

2.1.1.	Antecedentes internacionales	10
2.1.2.	Antecedentes Nacionales	11
2.2.	Bases teóricas	12
	Clima organizacional.....	12
	Desempeño laboral	25
2.3.	Formulación de hipótesis	33
2.3.1.	Hipótesis general.....	33
2.3.2.	Hipótesis específicas	33
3.	METODOLOGÍA.....	35
3.1.	Método de la investigación	35
3.2.	Enfoque de la investigación	35
3.3.	Tipo de investigación	35
3.4.	Diseño de la investigación.....	35
3.5.	Población, muestra y muestreo.....	36
3.6.	Variables y operacionalización	37
3.6.1.	Variables	37
3.6.2.	Operacionalización de variables	38
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	40
3.7.1.	Técnica.....	40
3.7.2.	Descripción de instrumentos.....	40
3.7.3.	Validación.....	40
3.7.4.	Confiabilidad.....	41
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos	42
3.9.	Aspectos éticos.....	42
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	44

4.1. Cronograma de actividades	44
4.2. Presupuesto.....	45
5. REFERENCIAS	46
Anexos	59
Anexo N° 1: Matriz de consistencia.....	59
Anexo N° 2: Instrumento de recolección de datos.....	61
Anexo N° 3: Consentimiento informado.....	65

Resumen

La investigación tuvo por objetivo de estudio determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de unidad de cuidados intensivos de una Clínica Privada de Lima 2022. El enfoque de la investigación fue cuantitativo de tipo aplicada con diseño no experimental transversal de tipo descriptivo y correlacional. La población y muestra estuvo conformado por 68 profesionales de enfermería de la una Clínica Privada de Lima a quienes se aplicó como técnica de acopio de datos encuesta a través del instrumento cuestionario.

Palabras claves: Clima organizacional, desempeño laboral, autonomía, estructura, calidad de trabajo, responsabilidad.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between the organizational climate and work performance in the nursing staff that works in the intensive care unit service of a Private Clinic in Lima 2022. The research approach was quantitative of type applied with a cross-sectional non-experimental design of a descriptive and correlational type. The population and sample consisted of 68 nursing professionals from a Private Clinic in Lima, to whom a survey was applied as a data collection technique through the questionnaire instrument.

Key Words: Organizational climate, job performance, autonomy, structure, quality of work, responsibility.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Hoy en día, cada vez más cambios afectan el clima organizacional y las organizaciones se enfrentan a desafíos constantes (1). Siendo un recurso humano muy importante para los organismos de salud, las enfermeras juegan un rol relevante al promover la salud para las comunidades. Bajo ese sentido, es necesario comprender el estado psicológico de los enfermeros y analizar cada factor que logra incidir sobre su desempeño en el hospital. El ambiente organizacional conforma toda la organización en un hospital y viene a ser la conducta social correcta y su manera para sobrellevar el conflicto, la ambigüedad y el desafío en la organización hospitalaria. De hecho, el ambiente organizacional efectivo genera una activa comunicación de cada miembro de una institución, conduciendo a la voluntad de cada miembro de asumir mayores responsabilidades para lograr objetivos organizacionales comunes (2).

El clima organizacional viene siendo estudiado como concepto desde hace mucho tiempo en la psicología organizacional debido a generar una serie de efectos en las organizaciones, como la productividad, satisfacción, rotaciones y adaptación. Por otro lado, el desempeño laboral, principalmente en el sector salud, constituye un factor determinante vinculado a la salud laboral de la institución al demandar interrelaciones con similares y

jefes, apegarse a las reglas y políticas organizacionales, cumplir con el nivel de desempeño y vivir nuevas circunstancias laborales. El clima organizacional se define como una serie de atributos medible de los entornos laborales, basándose en apreciaciones colectivas de las personas que viven y laboran dentro del entorno, logrando influir en su comportamiento (3). El desempeño laboral es definido siendo una actividad que el trabajador realiza para alcanzar los objetivos institucionales, influenciándose por las expectativas laborales, logros, actitudes, normas, políticas y visión y misión de la organización (4).

El clima organizacional está basado como un estado emocional sobre cada colaborador, y en cómo se comporta cada uno de ellos en situaciones organizacionales, tales como comunicación, liderazgo, motivación, relaciones interpersonales, etc.; e interacciones tales como estructura organizacional, tecnología, liderazgo, toma de decisiones, recursos, etc. efecto (5). En un entorno de atención de la salud competitivo a nivel mundial, donde se reconoce la importancia del personal sanitario para el desarrollo del sistema de salud, la creación de un clima de trabajo positivo es cada vez más importante para la satisfacción, la productividad y el desempeño de las enfermeras. Un clima organizacional positivo puede aumentar el compromiso de las enfermeras con el trabajo y reducir su disposición a irse. Por lo tanto, crear y examinar un clima de trabajo positivo que afecte directamente la moral, el comportamiento y la actitud de los enfermeros resulta una preocupación relevante en cada proveedor de atención médica (6).

A nivel internacional, conforme la Organización Internacional de Trabajo (OIT), respecto al desempeño laboral y ambiente organizacional, existe evidencia de problemáticas debido a las labores bajo presión y a gran intensidad, característico en el sector salud, notándose en casi un tercio de los colaboradores del sector en la UE y en un 50% dentro de Turquía, EE. UU, Uruguay y El Salvador, asimismo, un 40% tiene trabajos que son

emocionalmente exigentes (7). En su estudio realizado en la Unidad de Cuidados Intensivos de la Unidad Médica de Alta especialidad en México demostró un ambiente organizacional bueno, con el promedio en 26.4, constituyendo un factor determinante del proceso organizativo de gestión, innovación y cambio; asimismo, preservar altos niveles de satisfacción en el trabajo permitiría la mejora de procedimientos, fomentar las labores en equipo, incrementa su calidez y calidad para atender de enfermeras y desempeño, al igual que la satisfacción de los usuarios (3). Un estudio realizado en la República Turca del Norte de Chipre, evidenció que un 40% del personal de enfermería observa un ambiente organizacional bueno, donde el 45% obtuvo un correcto rendimiento laboral, pese a ello, la situación de una pandemia hace que el personal de salud se doblegue de forma permanente a contextos cambiantes e interacciones continuas que obstaculizan de forma directa la productividad y el logro de metas organizacionales debido a las situaciones vividas durante las interacciones personales, donde el personal de enfermería específicamente expresó un grado de insatisfacción alto, donde influye su calidad laboral, comunicación, toma de decisiones, procesos de cambio, el horizonte institucional y su estilo del liderazgo en todos los centros de sanidad (8). En Malasia, se proporcionaron teorías sobre las interacciones del ambiente institucional con el rendimiento laboral, estableciendo cada rasgo de personalidad del trabajador descubriendo que los rasgos de personalidad moderan la relación entre ciertos aspectos del ambiente y satisfacción organizacional (9).

Buscando seguir siendo competitivos y mantener una fuerza laboral competente, cada equipo directivo deberá enfocarse en su ambiente institucional. La satisfacción laboral aumenta cuando un ambiente existente en una institución brinda provecho a sus empleados. Las organizaciones pueden lograr un desempeño eficaz y eficiente si los empleados permanecen en un entorno laboral satisfactorio (10).

Pese a que el sector de salud no sufrió esa caída en el empleo, en cambio, se requirió mayor personal para que cada centro de salud actúe de forma óptima, igualmente el Ministerio de Salud presenta grandes retos de incluir enormes alteraciones dentro del sistema de sanidad, tanto de la descentralización y aseguramientos universales, donde amerita nuevas funciones y roles que los trabajadores de la salud debe desplegar, donde se precisen las actitudes, conocimientos y prácticas que deberán poseer los colaboradores de sanidad para lograr cada resultado esperado en sus actividades diarias, haciéndose indispensable alinear el desempeño del trabajador con las estrategias y propósitos del sector. Un estudio realizado en un hospital de Pasco mostró que un 83,3% de personal de enfermería manifestaron un clima organizacional medio, debiendo mejorar, donde un 49,1% presentó un desempeño laboral medio, resultando importante ser una vía para garantizar un efectivo proceso de cuidado, aparte de condicionar los resultados obtenidos y lograr las metas trazadas, radicando por ello la necesidad del seguimiento y evaluación (4).

Sobre la situación local, en la Clínica, al llegar la pandemia Covid-19, dentro del Servicio de Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) hubo incremento de camas, asimismo, también se contrató más personal de enfermería pasando a contratarse más profesionales de enfermería, pero con la demanda de pacientes Covid-19 no eran suficientes. Por otro lado no existe una clima laboral adecuado entre los profesionales de enfermería, existiendo muchas discrepancias entre los profesionales recientemente contratados con aquellos que ya vienen laborando, además de existir delegación de funciones entre profesionales de enfermería a labores que no corresponden al servicio de UCI Covid-19 todo ello dejando de lado los protocolos de la clínica y por último exagerada evidencia entre el personal de enfermería en el relevo de turnos existencia de tratamientos inconclusos o fuera de horario o por falta de insumos o porque el medico pasa visita a horas de salida dejando pendiente el cambio de

turno. Todo ello generando un clima laboral hostil que refleja un desempeño laboral deficiente por lo que surge el interés por desarrollar el presente estudio.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el clima organización y el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de unidad de cuidados intensivos de la Clínica privada de Lima 2022

1.2.2. Problemas específicos

1.- ¿Cuál es la relación entre la autonomía y el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de unidad de cuidados intensivos de la Clínica privada de, Lima, ¿2022?

2.- ¿Cómo es la relación entre la estructura y el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de unidad de cuidados intensivos de la Clínica privada de Lima, 2022?

3.- ¿Cuál es la relación entre los aspectos físicos y el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de unidad de cuidados intensivos de la Clínica privada de Lima, 2022?

4.- ¿Cuál es la relación entre la recompensa y el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de unidad de cuidados intensivos de la Clínica privada de Lima, 2022?

5.- ¿Cuál es la relación entre la consideración y el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de unidad de cuidados intensivos de la Clínica privada de, Lima 2022?

6.- ¿Cuál es la relación entre la calidez y el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de unidad de cuidados intensivos de la Clínica privada de, Lima 2022?

7.- ¿Cuál es la relación entre el apoyo y el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de unidad de cuidados intensivos de la Clínica privada de, Lima 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

“Determinar la relación entre el clima organización y el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de unidad de cuidados intensivos de una Clínica Privada de Lima 2022”.

1.3.2. Objetivos específicos

1.- “Determinar la relación entre la autonomía y el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de unidad de cuidados intensivos de una Clínica Privada de Lima 2022”.

2.- “Determinar la relación entre la estructura y el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de unidad de cuidados intensivos de una Clínica Privada de Lima 2022”.

3.- “Describir la relación entre los aspectos físicos y el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de unidad de cuidados intensivos de una Clínica Privada de Lima 2022”.

4.- “Determinar la relación entre la recompensa y el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de unidad de cuidados intensivos de una Clínica Privada de Lima 2022”.

5.- “Determinar la relación entre la consideración y el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de unidad de cuidados intensivos de una Clínica Privada de Lima 2022”.

6.- “Delimitar la relación entre la calidez y el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de unidad de cuidados intensivos de una Clínica Privada de Lima 2022”.

7.- “Describir la relación entre el apoyo y el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de unidad de cuidados intensivos de una Clínica Privada de Lima 2022”.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

La investigación encuentra justificación teórica en vista que con cada resultado se van a afianzar la teoría existente respecto a la variable clima organizacional y desempeño laboral, asimismo, es importante su estudio en estos tiempos de pandemia que se han mostrado altos índices de estrés laboral a consecuencias de la inestabilidad del clima organizacional.

1.4.2. Metodológica

Encuentra justificación metodológica la investigación en vista que los instrumentos elaborados y validados servirán a otros investigadores que desarrollen trabajos similares además el método empleado servirá como guía.

1.4.3. Práctica

Encuentra justificación practica la investigación en vista que involucra a la sociedad que desarrolla actividades a nivel privado como público, en vista que un ambiente organizacional sería la variable interviniente cotidianamente dentro del ámbito laboral. Asimismo, sirve por antecedente para futuras investigaciones donde sean desarrollados con variables semejantes. También servirá para los directivos en las empresas privadas del rubro de salud a implementar actividades con el fin de propiciar un adecuado clima organizacional y como consecuencia se ve reflejado en un óptimo desempeño del personal.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

El estudio será desarrollado dentro del periodo del año 2022, respecto a la relación del clima organizacional junto al desempeño laboral en los profesionales en enfermería de una Clínica Privada ubicada en Lima.

1.5.2. Espacial

La investigación se desarrollará en la Clínica San Gabriel ubicado en Av. La Marina N° 2955, San Miguel, Lima.

1.5.3. Población o unidad de análisis

Para desarrollar este estudio la población estará conformado por todos los trabajadores del área UCI de una Clínica Privada a quienes se les aplicará un cuestionario a fin de saber la relación existente del ambiente organizacional con desempeño laboral.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Fernández-Castillo, R.,; González-Caro, M.; y Fernández-García, E. (11) en el año 2021 en España, indagaron y describieron las experiencias y perspectivas laborales de las enfermeras que trabajan en la UCI durante la pandemia mundial de COVID-19, su estudio fue cualitativo, con un enfoque empírico, encuestaron a 17 enfermeras. Concluyeron que la prestación de atención médica por parte de las enfermeras de cuidados intensivos durante la pandemia de COVID-19 revela las fortalezas y debilidades del sistema de atención médica. Enfermería destrozada por el miedo y el aislamiento, lo que dificulta mantener un rostro humano en la medicina.

Morales-Romero, A.; Hernández-Martínez, P.; y Velázquez-Palma, E. (12) en el año 2021 en México, delimitó el clima organizacional para el personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) del Hospital No. 14 de Especialidades (HE) del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), Veracruz, México, su tipo de estudio fue observacional, descriptivo; de los cuales tuvieron como muestra a 49 enfermeras. Obtuvieron por resultados que el personal de enfermería tiene un buen clima organizacional. Un componente del afecto positivo es la dimensión cooperativa, ya que el trabajador simpatiza con sus compañeros de servicio. La dimensión del conflicto es negativa porque incluye la falta de motivación de los empleados para hacer su trabajo.

Tavares, F.; Filgueira, C.; Ferreira, L.; Candido, P.; Santos, M. y Pereira, V. (13) en el año 2021 en Brasil, midieron el clima organizacional en equipos de enfermería de unidades de cuidados intensivos, su estudio fue transversal, con enfoque

cuantitativo de los cuales tuvieron como muestra a 30 profesionales de enfermería. Por lo que concluyeron que los profesionales de enfermería percibían el sector en el que trabajaban con un clima organizacional bajo, siendo el desarrollo de carrera y los beneficios los factores más bajos considerados por los trabajadores. El análisis bivariado infirió significativamente que los profesionales con hijos tenían percepciones más bajas del clima organizacional, la percepción del clima organizacional fue baja entre los equipos de enfermería estudiados

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Barrientos (16) en el año 2022 en Trujillo, identificó la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en la unidad de cuidados intensivos para covid 19 en un hospital de Trujillo, el estudio resultó básica con diseño no experimental, su población censal estuvo conformada por 50 profesionales de enfermería, a quienes se les encuestaron a través del instrumento cuestionario. La investigadora concluyo que el clima organizacional dominante fue democrático, el estrés laboral se consideró moderado y hubo una baja correlación negativamente significativa entre el clima organizacional y el estrés laboral ($p < 0.017$, $Rho = -0.337$); los aspectos estructurales del clima organizacional se asociaron con También hubo una correlación entre el estrés laboral ($p = 0,014 < 0,05$; $Rho = -0,345$). y, la presión generada por el clima organizacional y el entorno social ($p = 0.049 < 0.05$; $Rho = -0.280$); mientras que no existe correlación significativa entre las variables y otras dimensiones.

Acuña (17) en el año 2022 en Lima, delimitó la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la unidad de cuidados intensivos del Hospital General de Lima Nivel III-1, 2022, su enfoque de estudio fue cuantitativo, de diseño no experimental, trasversal; se encuestaron a 38 integrantes del personal de salud. Por lo que

concluyó que el 15,8% consideró que la cultura organizacional está en un nivel malo, el 44,7% en un nivel normal y el 36,8% en un nivel óptimo, así mismo el 23,7% del desempeño laboral fue malo, el 47,4% normal y el 28,9% en un nivel óptimo. Lo cual existe una relación directa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Cuidados Intensivos Nivel III-1 del Hospital General de Lima en el año 2022, según los resultados de la prueba Rho de Spearman los resultados son moderados y significativos al 0.000.

Noriega (19) en el año 2021 en Chiclayo, delimitó la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una unidad de cuidados intensivos Covid19, su tipo de estudio fue cuantitativo, no experimental y descriptivo, se encuestaron a 95 participantes de los cuales la investigadora concluyo que los valores obtenidos de Spearman $R = 0.740$ y $\text{sig. } P = 0,01 < 0,05$, lo que a refleja una correlación significativa directa de nivel intermedio entre la variable clima organizacional y la satisfacción laboral. Asimismo, se considera que su clima organizacional necesita mejorar (63,2 %), y la satisfacción laboral no es satisfactoria ni satisfactoria (62,1 %); en cuanto a las dimensiones del clima organizacional, se consideran potencial humano y mejorable (63,2 %); el diseño organizacional A mejorar (50,5%), cultura organizacional a mejorar (58,8%).

2.2. Bases teóricas

Clima organizacional

Según la exposición sobre el ambiente de Florence Nightingale está basada con el entorno, la condición externa y la fuerza que logra afectar la vida de uno. Su objetivo es poner a la persona en condiciones óptimas donde la naturaleza pueda tratarlo y trate de evadir las enfermedades, e incluso lograr su recuperación. Las actividades en los enfermeros están orientadas a la modificación del entorno como herramienta que mejore sus condiciones de vida comunitaria e individual (21).

Asimismo, su teoría está centrada con el entorno. Todas las influencias y condiciones externalizadas que logran afectar el desarrollo y vida de algún organismo, pudiendo generar la prevención o promoción de accidentes, males o el fallecimiento. Aunque este autor no utiliza la terminología medio ambiente en los escritos, define y describe detalladamente cada concepto de temperatura, ventilación, alimentación, iluminación, higiene y ruidos como cada elemento que compone el entorno (22).

En adición, esta teoría indica que el entorno resulta una serie de influencias comunicativas y externas, pudiendo afectar el desarrollo y vida de los organismos, pudiendo evitar, suprimir o crear accidentes, males o defunciones, aunque nunca establece la forma interna de la palabra ambiente, en sus escritos describe detalladamente cada concepto de calor, dieta, ventilación, ruido, luz, limpieza, los cuales son componentes del ambiente, aunque Florence muchas veces define precisamente cada concepto que trata, no lo hace. particularmente esperar que un entorno de los pacientes sean un espacio físico, emocional o social, asumiendo que todos estos son parte del entorno (23)

En 1852, las "Notas sobre enfermería" de Florence Nightingale sentaron la base de los enfermeros profesionales; donde esta investigación estuvo basada dentro del pragmatismo. Su propósito básico resultó en preservar la vital energía de los pacientes y colocarla como la mejor condición posible para lograr actuar ante ella, en función de lo que la naturaleza hace con el individuo. Su teoría está centrada en el entorno y cree que el ambiente saludable se requiere para aplicar cada cuidado adecuado. Afirmó: Existen cinco elementos primordiales que garanticen salud: agua y aire puro, limpieza, drenajes eficientes y luminosidad (24).

Vendría a ser la totalidad de características de un centro de labores, que serían percibidas por cada persona para de ella, sirviendo como primordial fuerza para influir en el comportamiento en los centros de labores. (25)

Además, representa un ambiente laboral describiendo como son presentadas las acciones y actitudes de colegas, supervisores y compañeros dentro de un ambiente de cooperación, confort, acogimiento o rechazo. Mediante el clima organizacional se expresaría cada desde de aprobación y amistad entre compañeros de trabajo y la manera de conducirse conforme los valores y normas grupales (26).

Resulta una zona física donde pasan a interactuar directivos y trabajadores donde se ubica sus labores que permiten lograr una visión compartida de la salud, se debe propiciar el desarrollo personal, social y cultural idóneo que permita a los colaboradores y gestores apropiarse de su propia salud. (27)

Las organizaciones se definen como entes sociales que tienen como finalidad el logro de metas, están diseñadas con una estructura previamente analizada, en la que coordinan su trabajo y están compuestas por personas, en las cuales se brindan relaciones interpersonales para realizar actividades que contribuyen a alcanzar cada meta. (28)

Definir el clima organizacional como la cualidad casi permanente del entorno interno en la institución experimentada por cada miembro de una organización que logra influir sobre la conducta, pudiéndose describir bajo términos de valores, específicamente una serie de actitudes y características en una institución. (29)

Autonomía

Se define como toda regulación del comportamiento por normas surgidas por una misma persona, decidiendo de manera consciente las reglas que guiarían su conducta. Tener autonomía hace referencia a ser capaz de realizar lo que uno mismo considera que debería realizar, incluso resultar con capacidad para poder examinar la creencia que se debe hacer y

considerar si es necesario hacerlo o se estarían engañando. En pocas palabras, ser autónoma en verdad significa que se usa la propia conciencia moral. (30)

Por otro lado, sería la libertad otorgada al colaborador para que pueda controlar algunos aspectos sobre sus actividades profesionales en las organizaciones, pudiendo llegar a ser mediante flexibilidad de horarios, tomar decisiones sobre las ejecuciones de tareas, herramientas a emplear y autogestión del tiempo. Esto conduciría a mayor cantidad de confianza, creatividad, proactividad y mayor implicación del colaborador en todo lo correspondiente a la compañía. (31)

La autonomía de enfermería se describe como el tomar decisiones independientes, controlar la práctica, libertad clínica para tomar decisiones, resolución de inconvenientes y responsabilidad por tomar decisiones. Otra definición sugiere que la autonomía de la atención es el uso de la experiencia, el juicio clínico y la responsabilidad práctica sin la intervención de otros profesionales de la salud. (32)

Es definida como las condiciones de determinado individuo que no dependerían de alguien para algo. La autonomía viene a ser libertad de toma de decisiones con discreción y vinculadas consistentes al alcance de las prácticas junto a la libertad para la actuación ante esas decisiones. (33)

No se basa sólo de un conjunto de métodos para brindar y la evaluación de calidad en atención basada en evidencia científica, sino también de un abordaje integral y ético en su práctica que logre contribuir a desarrollar las atenciones basándose en la responsabilidad, actualización científica, comportamiento ético y el ejercicio profesional. (34)

Confianza en el trabajador

Representa e implica confidencialidad, compromiso, lealtad, cercanía y fidelidad del jefe con el colaborador, siendo todo individuo que trabaja en contacto directo con su jefe o empleador, logrando acceder a secretos comerciales, industriales y profesionales o toda información con carácter privado (35).

Estos colaboradores presentan un mayor nivel de responsabilidad debido a que los empleadores les delegan el atender labores propias de este, brindándoles una suerte de representación general. Son relaciones especiales del jefe y trabajador, conforme las funciones que aquel desempeña, un trabajador logra una directa y mayor vinculación con su jefe, incluso actuando en nombre del jefe a veces, teniendo poder de dirección y responder por cada acto hecho. (36)

Según investigaciones realizadas por Werner y Whitener (1998), se define siendo el estado de ánimo donde un individuo está dispuesta a creer y generar positivas expectativas sobre las intenciones de los demás. (37)

Asignación de normas generales

La asignación de normas en entornos laborales, generando un código propio, serviría de base para una gestión buena del negocio, lo cual regiría las relaciones de un sistema laboral dándose en algún lugar en concreto y contexto propio. (38)

Son protectoras de los colaboradores, lo cual regularía las relaciones de trabajadores y empresario, identificando su contenido para cada empleado; estas deben ser respetadas conforme sus principios básicos y al aplicarse prácticamente para cada organización. (39)

Responsabilidad

Se define como la capacidad para plantear y reconocer respuestas a cada consecuencia de las conductas realizadas de forma libre y consciente, surgiendo como todo poder para afrontar y decidir las consecuencias de los actos. (40)

Adicionalmente, sería el compromiso asumido por algún colaborador para obtener una posición mejor en su organización, debiéndose considerar a cada colaborador como indispensable y único, ya que, generan distintas labores. La responsabilidad asumida en el centro laboral debe reflejarse en las funciones principales a realizar del colaborador, definiendo si se encuentra comprometido, o si cubre óptimamente su cargo. (41)

Es una obligación económica (prestaciones económicas y asistenciales) por la que los trabajadores quedan protegidos de las contingencias derivadas de la relación laboral o contrato de trabajo debido a accidentes laborales o por enfermedades. Esta responsabilidad está garantizada por el empleador a través de un administrador de riesgos profesional. (42)

Libertad

Es definida como las facultades naturales que poseen las personas para actuar de determina forma u otra, incluso optando por no actuar, siendo responsable de cada acto. (43)

La libertad inicia desde decisiones fundamentales como el trabajar o no hacerlo, establecer la actividad donde se ocuparía, Determinar sus labores y en favor a quien. Representa la facultad entrega al colaborador reconociendo poder continuar o dejar su empleo por voluntad propia. (44)

Es la capacidad de juzgar y actuar sin violencia externa, guiado por principios éticos y compromiso científico. Por lo tanto, la independencia profesional no es una incertidumbre

arbitraria o caprichosa: es la adhesión voluntaria y constante a ciertos principios y valores, elegidos en conciencia y de manera autónoma debido a su superioridad moral (45).

Estructura

La estructura organizacional es el patrón o lineamientos que sigue el trabajo dentro de una organización que induce importantes cambios de comportamiento a nivel individual y grupal. (46)

Consideran que es la columna vertebral de cualquier empresa y permite a los gerentes, ejecutivos o accionistas tomar decisiones en función de cada responsable de un puesto específico, donde se asignan tareas y obligaciones que ayudan a coordinar los recursos humanos y materiales. adecuada integración. (47)

Es importante no solo porque permite visualizar las funciones, responsabilidades y responsabilidades de los diferentes componentes de una organización, sino también porque faculta establecer autoridad, responsabilidad e identificar diferentes posiciones en la cadena de mando, esto define el formalismo, complejidad y centralización que existe en la organización. (48)

Es una forma de asignar las funciones y responsabilidades de todos los integrantes de una organización que deben desempeñar para lograr las metas propuestas. Es decir, se elige un sistema jerárquico de colaboradores organizacionales en el organigrama empresarial, mediante el cual se asignan tareas y responsabilidades, y se resuelven los problemas de organización y coordinación interna. (49)

La estructura organizacional constituye la forma en que se organiza el funcionamiento interno de una entidad. Se refiere a la distribución de funciones en diferentes unidades

organizacionales. En este sentido, es una excelente herramienta para ejecutar la planificación estratégica. (50)

Restricciones y controles

Las restricciones y controles se basan en métodos sobre gestión para optimizar e interpretar sistemas integrados, siendo un proceso multitarea donde las compañías deberían dirigir sus esfuerzos hacia puntos críticos que les permitan optimizar sus puntos más débiles. Estas restricciones se podrían originar desde distintos aspectos, como físicos al provisionar materiales o capacidad de recursos, de recursos humanos o mercado. (51)

Estas restricciones y controles permiten direccionar las compañías hacia el conseguir los resultados de forma sistemática y lógica, contribuyendo a garantía una continuidad empresarial. Estos controles y restricciones muchas veces se crean por la misma gerencia mediante la definición de políticas internas, componiéndose de reglas no escritas y generalmente no verbalizadas, siguiendo por todos sin pensar, lo cual tendría por finalidad una focalización continua para tomar decisiones, asegurándose de ser consecuente con las prioridades de mejorar en los resultados de la empresa. (52)

Definición de tareas

Esa definición permitiría lograr que las cargas laborales sean equitativas, consiguiendo que los colaboradores puedan trabajar de mejor manera, permitiendo con ello obtener resultados excelentes sobre la productividad. Además, cada colaborador puede rendir en su máximo potencial al dirigir sus esfuerzos al área de las empresas que tiene previstas para este mismo, sin llegar a depender de un control horario. (53)

Además, las reglas fundamentales al definir tareas serían separa tareas grandes en más pequeñas para ser fácilmente aplicables, delegándose o ejecutándose de manera más sencilla,

tareas bien definidas para reflejar claramente las acciones que se requirieren realizar, junto a fechas límites para ejecutarse, ya que por el contrario se alargaría todo el tiempo disponible y el significado de completar una tarea, siendo difícil culminarlas si no se encuentran definidas el punto de termino. (54)

Taylor (1969) enfatizó la definición de tareas a través de su teoría, afirmando que el trabajo de cada operador es planificado por la gerencia, y en la mayoría de los casos el operador recibe instrucciones completas que describen la tarea en detalle, y los medios utilizados, este trabajo previo no es solo lo que se debe hacer, sino cómo debe realizarse y cómo establezca un tiempo para hacerlo. (55)

Organización del trabajo

Se define como todo proceso que integraría el recurso humano ayudado de tecnología, medios laborales y materiales en los procesos productivos, formación, de servicio o conocimientos, a través de aplicar procedimientos y métodos que posibiliten ejercer las labores de manera armónica, racional e ininterrumpida, junto a niveles normativos de salud y seguridad, exigencias ambientales y ergonómicas, permitiendo con ello una mayor productividad, eficacia, eficiencia y satisfaciendo con ello las necesidad de los colaboradores y las sociedades; siendo la base que sustentaría un aumento de productividad en las organizaciones. (56)

Asimismo, sería el proceso de decisión por el que se resuelve la forma en la que cierta compañía desempeñará sus tareas con las que deberá obtener sus servicios o productos. Se podría realizar esta organización con jornadas continuas o ininterrumpidas durante todo el día; jornadas partidas interrumpidas por descansos; jornadas a turnos separando tres turnos para todo el día; jornadas flexibles adaptándose a las necesidad de prestación o producción de un servicio o producto; semana comprimida ampliándose el número de horas laboradas

diarias a cambio de días libres y el teletrabajo, realizando desde el hogar gracias a nuevas tecnologías. (57)

Consiste en la fragmentación de tareas necesarias para producir un bien o servicio, a menudo asignadas a una variedad de individuos en función de su fuerza, habilidad, experiencia o naturaleza. (58)

Planificación del trabajo

Se define como un proceso sobre concertación con carácter dinámica que evolucionaría y se adecuaría conforme un contexto espacial, social y temporal. Es una etapa para diagnosticar un entorno político, económico, social y cultural que permitiría definir cierta problemática para poder transformarlo, cambiarlo o mejorarlo. Es usado por las organizaciones debido a su practicidad, ordena secuencial y lógicamente las fases a ejecutar, permite realizar seguimientos a la ejecución, ayuda para reprogramarlo y facilita los procesos para evaluarlo. (59)

Por otro lado, esta planificación permite determinar la cantidad de horas trabajadas que los colaboradores estarían dispuestos para terminar una labor, con lo cual, se afectaría de forma directa los plazos planificados de trabajo y de las actividades; considerando la planificación del tiempo específico para terminar las labores, empleo de horarios para ejecutar los procesos actuales y planificación de vacaciones para formar una lista con excepciones de tiempo normal. (60)

Consiste en la coordinación de recursos y esfuerzos en las organizaciones. Las planificaciones resultan como un tren, tirando del tren que organiza, dirige y controla las actividades. (61)

Aspectos físicos

Aspectos físicos e implementos del trabajo

Serían ambientes adecuados que permiten estimular y alcanzar objetivos y metas individuales, debido a contar con las condiciones adecuadas, donde cada colaborador no solo aceptaría responsabilidades sino trataría de obtenerlas. Estos espacios donde se desenvolvería un trabajador serían relevantes al incidir directamente en la satisfacción y desempeño del colaborador, creando percepciones sobre el lugar en general, llegando a intervenir de manera perjudicial o favorable para alcanzar los objetivos y metas, siendo incluso la infraestructura un determinante para el colaborador a decidir permanecer o no a alguna compañía. (62)

Las infraestructuras son guiadas en base a la norma ISO 9001, generando lugares que logran conformidad, incluyendo tales como: edificios, instalaciones y espacios de trabajo; equipos de proceso, software y hardware y servicios para soporte, los cuales surgirían de la planificación en la compañía. (62)

Recompensa

Percepción y expectativa del trabajo

Las percepciones son consideradas importante en las compañías, el cual sería toda sensación que posee cada colaborador sobre su entorno laboral, pudiendo llegar a ser positivo, negativo o neutral, pudiendo ser el factor influyente de forma directa en cada resultado en la compañía. Una percepción laboral positiva genera mayor competitividad, productividad, satisfacción y creatividad; mientras que una negativa generará baja productividad, desinterés, competencia destructiva y fallas en la comunicación. (63)

Por otro lado, las expectativas laborales se basan en lo que cada individuo conoce lo deseado de sus centros laborales comprendiendo que depende del rendimiento el lograr o no cada recompensa deseada, siendo el nivel de convicción de los esfuerzos para sus labores produciría el realizarlo, incrementando las evaluaciones sobre una expectativa, siendo una característica de las personas como la auto eficacia. (64)

Refuerzo adecuado y oportuno

Este refuerzo es un recurso empleado con el propósito de premiar los comportamientos o conductas para que estas sean consolidadas y afianzadas, proporcionando por ello algún tipo de reconocimiento o recompensa que propiciaría repetir el comportamiento deseado por parte de una persona. (65)

Serían definidos como verbalizaciones que supondrían algún halago para otro individuo o refuerza los discursos transmitidos que se aprueban, comprende o estaría conforme con lo dicho, siendo algo tan simple como con frases poco directas, como “bien” o “estupendo”. (66)

Consideración

Grado de participación en el proceso de decisión

La participación del colaborador generaría un entorno donde las personas poseen un impacto en las acciones y decisiones que afectarían su trabajo. No se considera una herramienta u objetivo, sino una filosofía de liderazgo y gestión respecto a que los colaboradores estén más capacitados para contribuir a una mejora continua y al éxito constante de las empresas, por lo cual se les involucra en aspectos de planificación y decisiones laborales; por lo cual, se aumentaría el compromiso y propiedad donde cada colaborador esté en un ambiente donde deciden contribuir y motivarse. (67)

Esta participación para la toma de decisiones incidiría en diversos aspectos relacionados con el éxito de la decisión a adoptar, llegando a ser superior la calidad de alternativa adoptada al ser evaluada por mucho más conocimiento y perspectivas que motivarían a cada participante a compartir su experiencia laboral, conocimientos en materia e información sobre requerimientos del puesto donde labora. (68)

Calidez

Buena confraternidad

Esta calidez, se podría entender el estar relacionado con la empatía, donde la identificación de un individuo con otros se fundarían sus relaciones en la amabilidad, comprensión, respeto y confidencialidad; lo cual tendría su origen en comunicarse asertivamente entre miembros del equipo laboral. (69)

Apoyo

Según, Reinoso y Araneda (70), la dimensión apoyo está referido a la “representación de los sentimientos de los grupos sobre las ayudas y cooperaciones de cada miembro en la institución. Enfatizó sobre apoyar mutuamente al solucionar problemas. Además, se define como la protección el auxilio que se brinda en este caso a los profesionales dentro del contexto laboral, siendo esto con apoyo económico, apoyo con auxilio a algún familiar que se encontraba delicado de salud o brindándole días libres por su buen desempeño laboral o por haber realizado labores continuados.

Sentimiento de los trabajadores

Vienen a ser las sensaciones de emociones que manifiestan los trabajadores estos pudiendo ser de bienestar, placer, felicidad o desagrado respecto a la actividad laboral que desarrolla o al contexto que lo rodea siendo ello el clima organizacional (71).

Desempeño laboral

El desempeño es definido como la conducta de los evaluados que se encamina a lograr de forma efectiva cada objetivo formulado (...). El rendimiento sería las estrategias individuales para lograr cada objetivo pretendido (72).

Por otro lado, el desempeño laboral, vendría a ser el grado de ejecutar alcanzado por un colaborador para lograr ciertos objetivos en una organización en cierto periodo establecido. Se conformaría de actividades medibles, tangibles y observables, además de otras que se podrían deducir. (25)

Es toda acción o comportamiento para buscar ciertos objetivos establecidos realizado por los colaboradores, siendo un proceso donde se establece el éxito de una compañía, individuo, o proceso para alcanzar sus propósitos y labores de sus funciones. (73)

Se entiende por desempeño laboral el acto o comportamiento de un trabajador para desarrollar las competencias para las que ha sido formado, y el rendimiento efectivo de cada función de cada colaborador por parte de cada trabajador está determinado en gran medida por las actitudes, habilidades, calificaciones, conocimientos previos, experiencia personal y profesionalismo. (74)

Es el acto o comportamiento real de un trabajador o aprendiz competente para desempeñar las obligaciones y deberes conforme al puesto laboral. Sería lo que realmente hacen, no lo que saben realizar. (75)

Calidad de trabajo

El termino calidad tiene definiciones complejas y de larga trascendencia usado desde el aspecto económico como sobre las vidas sociales, para este caso calidad fue definido en el año 1985 por Parasuraman como algo esperado y visto, por otro lado, Barry en el año 1988 definió a calidad como un tema de servicio, es decir que lo ofrecido debe ser previsible no algo tardío, influenciando ello en las nuevas políticas de la calidad. Otro autor que definió a calidad es Harrington en 1990 como un hecho de cumplir o exceder las expectativas esperadas por el cliente y aun precio que sea capaz de pagar. De todo ello se puede sostener que la calidad de trabajo es la capacidad de desarrollo del trabajador respecto a las funciones que le son asignadas dentro de los parámetros establecidos cumpliendo con las metas u objetivos trazados en un tiempo prudente.

Según Alles (76) la calidad laboral puede definirse como la satisfacción en algunos de los requerimientos clave del colaborador, refiriéndose a cada actividad, recurso y resultado que las personas obtienen en el lugar de trabajo.

La calidad en la vida del trabajo sería la satisfacción profesional e individual que siente cada empleado de su rendimiento laboral y en su entorno laboral. Depende del tipo de gestión y tutoría, condición laboral, compensación, interés y atractivo en cada actividad realizada, así como el nivel de desarrollo y logro personal y de los equipos. (77)

Fue originado como un conjunto de conferencias generadas desde el departamento del Trabajo de Estados Unidos y la Fundación Ford, al final de 1960 e iniciando 1970 para

desafiar al movimiento laboral contra la deshumanización de las relaciones laborales.

Teniendo como propósito conocer cada aspecto laboral que logra incidir sobre la calidad de vida, es por ello que el trabajo debe ser considerado en múltiples expresiones en el ser y hacer de las cosas, por consiguiente, puede afirmarse que resulta bajo naturaleza multidimensional, aparte, implicaría reproducir la sociedad, construir las identidades y pertenencias, la posibilidad para reconocimiento y satisfacción social. (78)

Trabajo ordenado

El trabajo ordenado significa situar un orden para todas las actividades de tal modo tener un lugar adecuado de trabajo y una producción óptima, el trabajo ordenado tiene sus beneficios como es el caso de la productividad, no se trata de permanecer mucho tiempo dentro del centro laboral sino de ser productivos, además de ello favorece a la concentración, reducción del estrés, mayor rapidez al momento de desarrollar las labores (79).

Prevención de necesidades o problemas futuros

Se puede lograr el desempeño laboral al generar una supervisión imparcial y objetiva, donde los salarios sean puntuales y aceptables, repercutiendo ello en la calidad y productividad sobre las atenciones a los usuarios; aparte de incentivos económicos, permisos para desarrollar competencias, mejorar las infraestructuras y condiciones laborales para disminuir los peligros laborales, siendo ello relativamente poco costos al implementar instrumentos prácticos, mejorar la disponibilidad, competencias y capacidades de reacción. (80)

Responsabilidad

El termino responsabilidad tiene sus orígenes en el Castellano conforme a lo indicado por la Real Académica española (RAE), es definido como las capacidades existentes en cada

sujeto activo del derecho para aceptar y reconocer cada consecuencia de los hechos realizados de forma libre (40).

La responsabilidad laboral es cumplir con las obligaciones laborales y la misma deben ser cumplidas teniendo cuidado, además también significa tener cuidado de uno mismo y de los demás. Por otro lado, también es una práctica ética y un valor que repercute en el entorno familiar, social y académica (40).

La responsabilidad se puede definir como el compromiso con la propia acción y la necesidad de generar una justificación y explicación satisfactoria sobre esas acciones porque uno ha cumplido con sus obligaciones. (81)

La responsabilidad es un valor, una habilidad, conlleva la capacidad y la voluntad de hacer algo, por lo que, si uno está dispuesto a asumirla, se expresará en acciones concretas, como internas, puntuales, respetuosas con las personas y cumplidas a cabalidad. con sus responsabilidades. (82)

Control de dificultades

Esta referido al autocontrol que viene a ser la capacidad de afrontar las dificultades a fin de cumplir con los objetivos laborales, es decir si dentro del trabajo se han establecido metas semanales o diarias conforme a la capacidad del trabajador cumplirlas superando los obstáculos que se presentara (83).

El control de dificultades es definido como la competencia para reorientar y controlar impulsos, emociones y estados anímicos perjudiciales. Genera las capacidades para pensar con anterioridad a actuar y optando por la más adecuada alternativa (83).

Es una habilidad que nos permite afrontar constructivamente los conflictos con los demás, limitando los aspectos negativos y aumentando los positivos para conseguir el máximo aprendizaje y los mejores resultados para el equipo. (84)

Eficaz

Conforme a lo indicado por Chiavenato la eficacia viene a ser alcanzar cada objetivo previsto debido a la eficacia generada. Lograr cada objetivo a través de los recursos que se disponen. Lograr cada objetivo y volvería las atenciones sobre cada aspecto externo en la institución (85).

Por otro lado, Quijano (2006), indico que la eficacia es secuencia de los objetivos, asimismo, Diez De Castro et al. (2002), indico que es la capacidad administrativa para lograr los resultados establecidos (86).

La eficacia resulta las capacidades para alcanzar un objetivo independientemente de cómo se utilicen los recursos, mientras que la eficiencia significa utilizar los medios o recursos de la mejor manera posible para lograr el objetivo de la mejor manera posible. (87)

Compromiso institucional

Conforme indico Arias (1991), el compromiso institucional es el deber moral considerado en la institución o una persona, asimismo, Hellriegel et al. (1999), definieron este siendo “la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización, el compromiso organizacional se caracteriza por la creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización; disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y el deseo de pertenecer a la organización” (88).

Ebraze et al. (2019) indicaron que el compromiso con la organización, es traducida como lealtad en los empleados, surge de aceptar los objetivos establecidos en su lugar de trabajo y el deseo de participar activamente en ellos, según los comentarios. (89)

Asimismo, Jaimes et al. (2017) consideraron que el compromiso organizacional se refiere al grado en que los empleados se comprometen con las metas, objetivos y valores de la organización como resultado de su identificación personal (90).

El compromiso institucional (o también conocido como compromiso organizacional) también se define como el deseo de los colaboradores de una organización para continuar formando parte de una organización para prestar sus servicios. Por lo tanto, este compromiso organizacional afecta la permanencia o la salida del colaborador en la compañía (91).

Conocimiento de la misión y visión

La visión y misión de una organización son fundamentales para el éxito económico, del prestigio de su imagen y del modo en que concretaran sus metas institucionales, la combinación de la misión y visión facultara establecer los objetivos empresariales, la manera como llegara a los potenciales clientes y las estrategias que empleara para lograr su posicionamiento. La misión refleja la actividad o labor que realiza la empresa dentro del mercado además de ello especifica su público objetivo, por otro lado, la visión viene a ser la percepción sobre la empresa hacia un futuro, con lo cual, es lo esperado por conseguir en los años venideros (92).

La misión es el propósito y razón de la institución dentro del corto plazo, donde la visión describiría las metas a largo plazo de la organización. Este último es responsable de entregar los valores de la organización. (93)

La misión en la compañía resulta la razón de ser, las actividades que realiza una empresa en el mercado. También se define como la idea que te motiva a crearla para satisfacer una necesidad específica. Del mismo modo, la visión de una empresa es lo que planea lograr en el futuro, el punto o lugar en el que quiere estar a largo plazo y cómo quiere llegar allí. (94)

Liderazgo y trabajo en equipo

Según, Blanchard (95) el liderato sería posibilidad para influenciar en otros al desencadenar el poder y potencial en un individuo y la institución para alcanzar una mejora. De otro lado, Alles (54), define las labores en equipo como las intenciones para cooperación y colaboración junto a terceros, pertenecer al equipo, trabajará junto al resto como actitudes opuestas a competencia o individualidad. Donde las competencias resulten efectivas, las intenciones deben resultar genuinas. Conviene que los ocupantes del puesto sean miembros del grupo que funcionan como equipos. Los equipos serían grupos de individuos que laboran bajo objetivos, procesos o labores compartidas.

Trabajar en equipo implicaría una serie de individuos laborando coordinadamente para ejecutar los proyectos. Los equipos responderían a los resultados finales y no de forma independiente por cada miembro. Todos los miembros se especializan en determinadas áreas para apoyar dentro del proyecto, donde todos resultan responsables de cada accionar y solamente cuando todos logran cumplir sus funciones resultará posible avanzar el proyecto. (96). Por otro lado el liderazgo representa el proceso de influir, bajo ciertas circunstancias, en un individuo o conjunto de ellos que están esforzando por lograr sus metas. Se define como comportamiento, y se entiende en términos de personalidad y situación. (97)

Se basan en cada tendencia de los equipos y la influencia de agrupaciones pequeñas o grandes donde se requiere que cada líder guíe a individuos y equipos para lograr objetivos establecidos, de ahí los términos liderazgo y trabajo en equipo (76).

El liderazgo es definido siendo una serie de hábitos y cualidades positivas que logran motivar y permite a las personas guiar a cada persona dentro del camino conforme con valores, principios y éticamente para alcanzar metas superiores, de igual forma los trabajos en equipo se refiere a una serie de individuos. Personas que trabajan juntas, que aportan sus conocimientos, habilidades y actitudes para lograr resultados globales, buscan utilizar el 100% de su potencial para entregar metas y valores. (98)

Promoción de clima laboral favorable

Está relacionado al desarrollo económico, social e individual, siendo un aspecto relevante del entorno laboral. Es por ello que, para tener un ambiente de trabajo saludable, deberá promoverse la participación en cada participante permitiendo mejorar, controlar y preservar el bienestar y salud entre cada trabajador, promoviendo con ello el ambiente de trabajo sano, permitiendo mejorar la calidad en los trabajadores porque este es uno de los activos más valiosos de las personas, las comunidades y las naciones (99).

Es un sistema interconectado de personas, estructuras y prácticas que permiten a las enfermeras participar en los flujos de trabajo y las relaciones que son fundamentales para ofrecer las atenciones con calidad a los pacientes, y la mayoría de estos elementos esenciales están vinculados a un paradigma estructural. al proceso y al resultado. (100)

Chiavenato en 2009 (101) menciona que es el entorno interno de cada miembro en la institución, relacionándose al nivel de motivación en los miembros de la organización. Siendo

favorable al satisfacer cada necesidad individual entre los miembros, mejorando la moral, pero desfavorable al frustrar aquellos requerimientos.

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

H_g: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de unidad de cuidados intensivos de la Clínica privada, Lima, 2022.

H₀: NO Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de unidad de cuidados intensivos de la Clínica privada, Lima, 2022.

2.3.2. Hipótesis específicas

H_{e1}: Existe relación estadísticamente significativamente entre la autonomía y el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de unidad de cuidados intensivos de la Clínica privada, Lima, 2022.

H_{e2}: Existe relación estadísticamente significativamente entre la estructura y el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de unidad de cuidados intensivos de la Clínica privada, Lima, 2022.

H_{e3}: Existe relación estadísticamente significativamente entre los aspectos físicos y el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de unidad de cuidados intensivos de la Clínica privada, Lima, 2022.

H_{e4}: Existe relación estadísticamente significativamente entre la recompensa y el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de unidad de cuidados intensivos de la Clínica privada, Lima, 2022.

H_{e5}: Existe relación estadísticamente significativamente entre la consideración y el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de unidad de cuidados intensivos de la Clínica privada, Lima, 2022.

H_{e6}: Existe relación estadísticamente significativamente entre la calidez y el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de unidad de cuidados intensivos de la Clínica privada, Lima, 2022.

H_{e7}: Existe relación estadísticamente significativamente entre el apoyo y el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de unidad de cuidados intensivos de la Clínica privada, Lima, 2022.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

El método del estudio sería hipotético-deductivo en vista que, a partir del reconocimiento de una proposición general se derivara a conceptos específicos y las mismas serán comprobados a través de las pruebas de hipótesis (102).

3.2. Enfoque de la investigación

El enfoque del estudio será cuantitativo en vista que utiliza el acopio de datos buscando probar hipótesis basándose en las mediciones numéricas junto al examen estadístico, con el fin determinar pautas conductuales y la aprobación de teoría (103). De lo dicho a través de la investigación se pretenderá comprobar la hipótesis de investigación planteado a partir de acopiar datos mediante cada instrumento para recopilar datos.

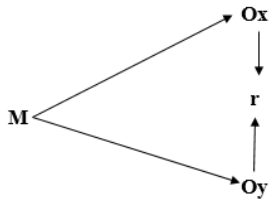
3.3. Tipo de investigación

El tipo de investigación sería aplicado en vista que el tipo utilitario o pragmático aprovecharía cada conocimiento alcanzado por el estudio teórico o básico para los conocimientos y solucionar cada problema inmediato. El estudio tecnológico resulta la forma de investigaciones aplicadas, conociéndose como estudio científico aplicado (102).

3.4. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es de diseño observacional no correlacional y nivel transversal, sería no experimental al no desarrollar alguna manipulación sobre la variable clima organizacional tampoco sobre la variable desempeño laboral, y es transversal porque el acopio de datos mediante cada instrumento para acopiar datos se realizara en un único momento y una sola vez, asimismo, será correlacional en vista que se buscara la correlación

entre las variables y del mismo modo será descriptivo en vista que de la recolección de datos se describirá a las variables.



Donde:

M: Muestra

Ox: Clima organizacional

Oy: desempeño laboral

r: Relación entre ambas variables

3.5. Población, muestra y muestreo

Según, Sánchez et al. (102), la población viene a ser un resulta la totalidad del conjunto de casos o elementos, pudiendo ser objetos, personas o sucesos, los cuales comparten criterios o características en específico; pudiéndose identificar dentro de la zona de interés para estudiarse.

La población se conforma con 68 enfermeros de profesión de una Clínica Privada de Lima.

3.6. Variables y operacionalización

3.6.1. Variables

X= Clima organizacional

Y= Desempeño laboral

3.6.2. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	de	Escala valorativa
X = Clima organizacional	Vienen a ser “una herramienta de gestión organizacional que ha sido abordada tradicionalmente a partir de la medición de las percepciones que tienen los miembros de una organización respecto del ambiente en que desarrollan sus actividades laborales” (68).	La variable clima organización será medido a partir de sus dimensiones: autonomía, estructura, aspectos físicos, recompensa, consideración, calidez y apoyo.	X1. Autonomía X2. Estructura X3. Aspectos físicos X4. Recompensa X5. Consideración X6. Calidez X7. Apoyo	X1.1. Confianza en el trabajador X1.2. Asignación de normas generales X1.3. Responsabilidad X1.4. Libertad X2.1. Restricciones y controles X2.2. Definición de tareas X2.3. Organización del trabajo X2.4. Planificación del trabajo X3.1. Aspectos físicos e implementos del trabajo X4.1. Percepción y expectativa del trabajo X4.2. Refuerzo adecuado y oportuno X5.1. Grado de participación en el proceso de decisión X6.1. Buena confraternidad X7.1. Sentimiento de los trabajadores	Ordinal Nunca = 1 A veces: 2 Siempre:3		Alto: 33-42 Medio: 24-32 Bajo: 14-23
Y = Desempeño laboral	“Es el rendimiento y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto	La variable desempeño laboral será analizado a partir de sus dimensiones calidad de trabajo, responsabilidad,	Y1. Calidad de trabajo Y2. Responsabilidad	Y1.1. Trabajo ordenado Y1.2. Actividades sin errores Y1.3. Prevención de necesidades o problemas futuros Y1.4. Trabajo independiente Y2.1. Control de dificultades Y2.2. Eficaz	Ordinal Muy desacuerdo: 1 En desacuerdo: 2 Moderado: 3 De acuerdo: 4		Excelente: 125-155 Satisfactorio: 94-124 Moderado: 63-93 Deficiente: 31-62

laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad” (100).	compromiso institucional y liderazgo y trabajo en equipo.	Y3. Compromiso institucional Y4. Liderazgo y trabajo en equipo	Y3.1. Conocimiento de la misión y visión Y4.1. Promoción de clima laboral favorable Y4.2. Respeto a sus superiores y subordinados	Muy de acuerdo: 5
---	---	---	---	-------------------

Fuente: Elaboración Propia

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica para recolectar datos que será empleada es una encuesta.

3.7.2. Descripción de instrumentos

En el estudio será empleado como instrumento para recolección de datos al cuestionario.

Para la medición de la variable clima organizacional será utilizado un instrumento que será validado compuesto por 14 ítems con escala de Likert (Nunca: 1, A veces: 2 y Siempre: 3), con niveles de alto, medio y bajo, que mide estas dimensiones: estructura, autonomía, recompensas, aspectos físicos, calidez, consideración y apoyo (104).

Asimismo, a fin de la medición de la variable desempeño laboral será empleado un cuestionario que se adaptó por Guzmán (104), quien aplicó en su tesis “desempeño laboral y dimensiones de personalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote, 2017”. Con escala de Likert (Muy en desacuerdo: 1, En desacuerdo: 2, Moderado: 3, De acuerdo: 4 y Muy de acuerdo: 5), con niveles excelente, satisfactorio, moderado y deficiente, que miden las dimensiones: Responsabilidad, Compromiso Institucional, Calidad del trabajo y Liderazgo y trabajo en equipo.

3.7.3. Validación

El proceso de validez realizado por Guzmán (104) después de haber elaborado los instrumentos acudió a tres expertos a fin de validar los instrumentos, seguidamente

por las opciones politómicas de los instrumentos acudió al coeficiente de Alpha de Cronbach a fin de probar la confiabilidad de los instrumentos.

En vista que ya tuvieron su proceso de validez y confiabilidad los instrumentos a emplear ya no serán necesario las pruebas antes indicadas.

3.7.4. Confiabilidad

Este implicaría cada cualidad de consistencia, estabilidad y exactitud, sobre cada instrumento y de cada dato, junto a cada técnica del estudio. Como el caso de la validez, la confiabilidad podría entenderse vinculado al error, donde con mayor confiabilidad, error inferior. Resulta la capacidad de los instrumentos al generar resultados congruentes al aplicar una segunda oportunidad bajo condiciones similares al primero. Es expresado en manera de correlaciones (102).

El cuestionario que mida la variable Clima Organizacional tuvo una confiabilidad de Alpha de Cronbach que equivale a 0,89 (89%), esto significa que el instrumento presentó buena confiabilidad de consistencia interna (70).

Por otro lado, el cuestionario de Desempeño Laboral tuvo una fiabilidad de consistencia interna de Alpha de Cronbach equivalente a 0,983 (98,3%) lo que significa que el instrumento tiene un excelente nivel de consistencia interna (104).

Determinando la confiabilidad del instrumento será empleado el Alpha de Cronbach en instrumentos con opciones politómicas de acuerdo a este criterio:

Coeficiente de Alpha de Cronbach	Valoración de fiabilidad
0 - 0,5	Inaceptable
0,5 - 0,6	Pobre
0,6 - 0,7	Débil
0,7 - 0,8	Aceptable
0,8 - 0,9	Bueno
0,9 - 1	Excelente

Fuente: Elaboración Propia

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Primero: Adaptado cada instrumento para recolectar datos, se solicitará la carta de presentación a la Universidad Privada Nibert Wiener, al obtenerse aquella carta, se acudirá a la Clínica Privada a efectos de solicitar la autorización correspondiente para la aplicación de los instrumentos, en la misma se coordinará con los colaboradores el medio por el cual se aplicarán los instrumentos y la fecha y hora exacta.

Segundo: Una vez aplicado los instrumentos y recepcionado las respuestas tanto por medios digitales como físico se procederá a tabular en el Microsoft Office Excel donde serán realizadas las sumatorias, promedios y los niveles y rangos, posteriormente serán exportados al software de estadística SPSS versión 26, donde serán elaboradas las tablas de frecuencias, tablas cruzadas, figura de porcentajes, pruebas de normalidad a efectos de determinar la prueba estadística y finalmente se exportará al Microsoft Word donde se realizarán las interpretaciones correspondientes conforme a los objetivos de la investigación.

3.9. Aspectos éticos

Al desarrollar el presente estudio se tendrá en consideración lo señalado desde el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Privada Nibert Wiener, aparte se hará uso de la normativa Vancouver para un citado correcto citados de cada autor referente a la teoría utilizada buscando prevenir que se cometa plagio y demás crímenes vinculados al derecho de autor.

Asimismo, se respetarán los principios éticos de la investigación referidos a la autonomía, en mérito a la misma la investigadora deberá cumplir con todos los objetivos plasmados en la presente investigación. También será respetado el principio de no maleficencia en mérito a ello los datos obtenidos serán confidenciales solo se hará uso con

fines académicos sin perjudicar a ningún colaborador o tercero. Por último, se respetará el principio de justicia en merito a ello se consideran como muestra a cada profesional en enfermería que labora en UCI en la Clínica privada sin distinción alguna por raza, color, sexo, edad, religión, etc. (105)

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

Tabla1
Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2022															
	Agosto								Setiembre				Octubre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del Problema	X	X	X	X												
Búsqueda bibliográfica			X	X	X	X	X	X								
Elaboración de la sección introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes			X	X	X	X	X	X								
Elaboración de la sección introducción: Importancia y justificación de la investigación			X	X	X	X	X	X								
Elaboración de la sección introducción: Objetivos de la de la investigación			X	X	X	X	X	X	X							
Elaboración de la sección material y métodos: Enfoque y diseño de investigación			X	X	X	X	X	X	X	X						
Elaboración de la sección material y métodos: Población, muestra y muestreo			X	X	X	X	X	X	X	X						
Elaboración de la sección material y métodos: Técnicas e instrumentos de recolección de datos				X	X	X	X	X	X	X						
Elaboración de la sección material y métodos: Aspectos bioéticos					X	X	X	X	X	X						
Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información						X	X	X	X							
Elaboración de aspectos administrativos del estudio						X	X	X								
Elaboración de los anexos						X	X	X								
Aprobación del proyecto								X	X							
Trabajo de campo									X	X	X	X	X	X		
Redacción del informe final: Versión 1										X	X	X	X	X	X	X
Sustentación de informe final															X	X

Fuente: Elaboración Propia

4.2. Presupuesto

Tabla2
Presupuesto

MATERIALES	2021			TOTAL
				S/.
Equipos				
1 laptop	1000			1000
USB	30			30
Útiles de escritorio				
Lapiceros	3			3
Hojas bond A4		10		10
Material Bibliográfico				
Libros	60	60		120
Fotocopias	30	30	10	70
Impresiones	50	10	30	90
Espiralado	7	10	10	27
Otros				
Movilidad	50	20	20	110
Alimentos	50	10		60
Llamadas	50	20	10	80
Recursos Humanos				
Digitadora	100			100
Imprevistos*		100	100	200
TOTAL	1430	270	30	1800

Fuente: Elaboración Propia

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. Rojas Livia S. Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco. *Revista Peruana de Ciencias de la Salud*. 2019 Noviembre 1; 1(4): p. 191-196.
5. Olivera Garay YJ, Leyva Cubillas LL, Napán Yactayo AC. Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*. 2021 agosto; VIII(2): p. 3-12.
6. 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.
7. OIT. Organización Internacional del Trabajo. [Online].; 2019 [cited 2021 julio 14]. Available from: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_696157/lang--es/index.htm.

8. Berberoglu A. Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*. 2018; 18(399).
9. Bin Ahmad KZ, Jasimuddin SM, Ling Kee W. Organizational climate and job satisfaction: do employees' personalities matter? *Management Decision*. 2018 January; LVI(2).
10. Haryono S, Ambarwati YI, Saad MSM. do organizational climate and organizational justice enhance job performance through job satisfaction? a study of Indonesian employees. *Academy of Strategic Management Journal*. 2019; XVIII(1): p. 1-6.
11. Fernández-Castillo RJ, González-Caro MD, Fernández-García E. Intensive care nurses' experiences during the COVID-19 pandemic: A qualitative study. *Nursing in Critical Care*. 2021 January; XXVI(5).
12. Morales-Romero SA, Hernández-Martínez E, Velázquez-Palma P. Clima organizacional en el personal de enfermería en una unidad de cuidados intensivos. *Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*. 2021; XXIX(3).
13. Paais M, Pattiruhu JR. Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*. 2020; VII(8): p. 577-588.
14. Ganesan S, Magee M, Stone JE, Mulhall MD, Collins A, Howard ME, et al. The Impact of Shift Work on Sleep, Alertness and Performance in Healthcare Workers. *Scientific Reports*. 2019 March; IX(4635): p. 1-13.
15. Ortiz Z, Antonietti L, Capriati A, Ramos S, Romero M, Mariani J, et al. Preocupaciones y demandas frente a Covid-19. *Encuesta al personal de Salud. Medicina*. 2020 Junio 8; 80: p. 1-9.

16. Barrientos Albán MA. Clima organizacional y estrés laboral en enfermeras de unidad de cuidados intensivos para Covid19 de un Hospital en Trujillo, 2022. [Tesis de Maestría]. Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo; 2022.
17. Acuña Roca EY. Cultura organizacional y desempeño laboral en la unidad de cuidados intensivos general hospital nivel III-1 de Lima, 2022. [Tesis de Maestría]. Lima, Perú: Universidad César Vallejo; 2022.
18. Barreto Huilca D. Compromiso organizacional y desempeño laboral de la unidad de cuidados intensivos de un hospital Nivel III-1 de Minsa, Lima 2022. [Tesis de Maestría]. Lima, Perú: Universidad César Vallejo; 2022.
19. Noriega Campos CDIM. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud Unidad de Cuidados Intensivos Covid-19 de un hospital Chiclayo. [Tesis de Maestría]. Chiclayo, Perú: Universidad César Vallejo; 2021.
20. Bautista Flores EJ. Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras de la unidad de cuidados intensivos cardiovascular del instituto del niño San Borja – Lima 2017. [Tesis de Maestría]. Arequipa, Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2020.
21. Flores Ordonñez CJ. Proceso de atención de enfermería en paciente de 35 años de edad con politraumatismo mas amputación del miembro inferior izquierdo. Tesis pregrado. Los Rios: Universidad Técnica de Babahoyo, Departamento de Ciencias de la Salud; 2021.
22. Reyes Gomez E. Studocu. [Online]. Mexico; 2020 [cited 2022 Junio 11. Available from: <https://www.studocu.com/es-mx/document/instituto-superior-de-estudios-de-enfermeria-del-estado-de-chiapas/anatomia/teoria-de-flores-nightingale/17433533>.

23. Naranjo-Hernández Y, Álvarez Rodríguez R, Mirabal Requena JC, Alvarez Escobar B. Florence Nightingale, la primera enfermera investigadora. Arch méd Camagüey. 2020; XXIV(3).
24. Montalvo Tola E, Ticona Llerena E. Perfil profesional y significado del ciudadano en enfermería, emergencia, hncase-essalud Arequipa-2016. Tesis pregrado. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín, Departamento de Enfermería; 2016.
25. Ruiz Gómez NE. Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi-EsSalud, Laambayeque-Perú, 2019. Lima: Universidad del Pacífico; 2021.
26. Castillo Arroyo RA. Clima y desempeño laboral en tiempos del COVID-19, en dos Centros Médicos I-3 EsSalud. Red Asistencial Huaraz, 2020. Trujillo: Universidad César Vallejo; 2020.
27. Pérez Flores MA. Liderazgo transformacional y clima organizacional del personal en enfermería servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021. Tesis posgrado. Lima: Universidad César Vallejo, Departamento de ciencias de la salud; 2022.
28. Pérez Moré A, Abreus Álvarez Y, De Armas Cuellar B, Cuellar Torres Y. II COLOQUIO VIRTUAL “VICTORIA BRÚ SÁNCHEZ” 2021. [Online].; 2021 [cited 2022 Mayo 30. Available from: <https://victoriabru2021.sld.cu/index.php/victoriabru/victoriabru/paper/viewFile/195/66>.
29. Arano Chávez RM, Escudero Macluf J, Delfín Beltrán LA. El origen del clima organizacional, desde una perspectiva de las escuelas de la administración: una aproximación. Ciencia Administrativa. 2016 Agosto.
30. Gobierno de Navarra. Gobierno de Navarra Departamento de Educación. [Online].; 2006 [cited 2021 Julio 9. Available from:

https://www.educacion.navarra.es/documents/27590/51352/AUTONOMIA_Y_RESPONSABILIDAD.pdf/34e7af0a-341e-47eb-b7a6-5b44a2c56a4e.

31. M. A. Infoempleo. [Online].; 2018 [cited 2021 Julio 9].
32. Ramírez Calderón AJ, Mendoza Catalán G. Nivel de autonomía en la práctica profesional de enfermería. JOVENES EN LA CIENCIA. 2021 Agosto; XI.
33. Trivino Vargas , R.M. Barría. Nivel de autonomía de enfermeras en la práctica pediátrica. Una experiencia chilena. Enfermería Universitaria. 2016 Octubre; XIII(4).
34. Luengo Martínez C, Paravic Klijn T. Autonomía Profesional. Factor clave para el ejercicio de la Enfermería Basada en la Evidencia. SciELO. 2016 Junio; XXV(1-2).
35. Jáuregui K. ESAN. [Online].; 2018 [cited 2021 Julio 9].
36. Lpderecho. Lpderecho. [Online].; 2020 [cited 2021 Julio 9].
37. Chiang Vega M, Hidalgo Ortiz JP, Gómez Fuentealba N. Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. Revista de Ciencias de la Administración y Economía. 2021 Octubre; XI(22).
38. Toyama Miyagusuku J. Remuneraciones, rentas y la SUNAT. THEMIS 42. 2001;; p. 289-300.
39. Gomez Aranda R. Derecho laboral. Estado de México: RED TERCER MILENIO S.C.; 2012.
40. Sacco F. Responsabilidad, responsabilidad social y responsabilidad social universitaria, perspectiva de tres conceptos. Revista FACES. 2007 Junio 26; XVIII(1): p. 17-33.
41. Pacheco J. ¿Cuáles son las responsabilidades laborales? [Online].; 2019 [cited 2021 Julio 10].
42. Acosta A. Prezi. [Online].; 2016 [cited 2022 Mayo 31. Available from: https://prezi.com/gj0nnvk7kd_u/responsabilidad-laboral/.

43. RAE. Real Academia Española. [Online].; 2001 [cited 2021 Abril 28. Available from: <https://www.rae.es/>.
44. Neves Mujica J. Libertad de trabajo, derecho al trabajo y derecho de estabilidad en el trabajo. Derecho & Sociedad 17. 2001;; p. 24-26.
45. Herranz G. Universidad de Navarra. [Online].; 1987 [cited 2022 Mayo 30. Available from: <https://www.unav.edu/web/unidad-de-humanidades-y-etica-medica/material-de-bioetica/conferencias-sobre-etica-medica-de-gonzalo-herranz/lealtad-y-libertad-profesionales-de-la-enfermeria#:~:text=La%20libertad%2C%20en%20un%20contexto,compromisos%20cient%3AD.>
46. Mosquera Reyes PG. Plan de estructura organizacional para la empresa Cropvid. Tesis pregrado. Guayaquil: Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, Departamento de Administración; 2021.
47. Pardo Enciso CE, Díaz Villamizar OL. Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá. Suma de Negocios. 2014 Octubre; V(11).
48. Muñoz Rojas D, Vargas Ortiz L, Latta Arias C. Estructura del clima organizacional en algunas universidades públicas del norte de Colombia. Revista Científica Multidisciplinaria. 2018 Noviembre; III(1).
49. Jaime H. HOLMESHR. [Online]. [cited 2022 Junio 01. Available from: <https://www.holmeshr.com/blog/estructura-organizacional/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20la%20estructura%20organizacional,para%20alcanzar%20los%20objetivos%20propuestos.>

50. Marketing Cegep. CEGEP. [Online].; 2021 [cited 2021 Julio 18. Available from:
<https://cegepperu.edu.pe/2021/07/18/estructura-organizacional/#:~:text=La%20estructura%20organizacional%20constituye%20la,a%20realizar%20la%20planeaci%C3%B3n%20estrat%C3%A9gica.>
51. ESAN. ConexionESAN. [Online].; 2015 [cited 2021 Julio 10.
52. Aguilera CI. Un enfoque gerencial de la teoría de las restricciones. Estudios Gerenciales. 2000;(77): p. 53-69.
53. WorkMeter. WorkMeter. [Online].; 2020 [cited 2021 Julio 10.
54. Grifol D. DanielGrifol.es. [Online].; 2020 [cited 2021 Julio 10.
55. Collantes Cuyo CY, Condori Pari NN, Salazar Quispe EE. Propuesta de mejora en el área de recursos humanos en la empresa Castelino de la ciudad de Tacna, 2021. Tesis pregrado. Tacna: Pontifica Universidad Javeriana, Departamento de Ciencias Económicas y Administrativas; 2021.
56. Infante Gutiérrez MC, González Madlum C. Estudio de la organización del trabajo en puesto de trabajo seleccionado. El caso de una agencia de viajes. TURyDES Revista de Investigación en turismo y desarrollo local. 2012 Junio; 5(12).
57. Wolters Kluwer. Wolters Kluwer. [Online].; 2016 [cited 2021 Julio 10.
58. Coll Morales F. Economipedia. [Online].; 2020 [cited 2022 Junio 01.
59. MIMP. Plan de trabajo. Lima: Minsiterio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables; 2013.
60. IBM. Definición de la planificación de trabajo de un proceso. IBM Business Process Manager; 2017.
61. López Orantes JA. Universidad d Sevilla Biblioteca. [Online].; 2010 [cited 2022 Junio 01. Available from:
<https://biblus.us.es/bibing/proyectos/abreproy/60082/fichero/Cap%C3%ADtulo+2.pdf>.

62. Williams Rodríguez LV. Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública. Monterrey: Universidad Autónoma de Nuevo León; 2013.
63. Rivera Porres DA, Rincón Vera JE, Flórez Gamboa SR. Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE. Revista ESPACIOS. 2018 Febrero 2; 39(19).
64. Villa George FI. El desgaste profesional en trabajadores mexicanos de la salud: El papel de las expectativas laborales y el significado del trabajo. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid; 2010.
65. Peiró R. Economipedia. [Online].; 2021 [cited 2021 Julio 12].
66. Gobierno de México. Trabajo en equipo. Ciudad de México: Gobierno de México; 2017.
67. Hetathfield S. CHALIZED. [Online].; 2021 [cited 2021 Julio 12].
68. Sosa Cabrera S, Verano Tacoronte D, Medina Brito MdP. La participación de los trabajadores en la decisión de implantar el teletrabajo en la organización. Conocimiento, innovación y emprendedores: Camino al futuro. 2007;; p. 3630-3644.
69. ACH. Asociación Costarricense de Hospitales. [Online].; 2017 [cited 2021 Julio 12].
70. Reinoso Alarcón H, Araneda Cea BG. Diseño y validación de un modelo de medición del clima organizacional basado en percepciones y expectativas. Revista Ingeniería Industrial. 2007; VI(1): p. 39-54.
71. Caballero Rodríguez K. El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado. 2002; VI(1-2): p. 1-11.
72. Chiavenato I. evaluación del Desempeño Humano. In Administración de Recursos Humanos. México: McGraw-Hill; 2007. p. 241-269.

73. Tello Flores EK. Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital Belén de Lambayeque. Lambayeque: Universidad César Vallejo; 2021.
74. López González JA, Barahona Herrejón NA, Estrada Preciado M, Favela Ocaño MA, Cuen Tanori FA. Evaluación de competencias del profesional de enfermería que labora en hospitales públicos y privados. *Revista Enfermería Actual en Costa Rica*. 2015 Marzo;(27).
75. Bautista Rodríguez LM, Johanna Jiménez S, Johanna Meza J. Desempeño laboral de los enfermeros (a) egresados de la Universidad Francisco de Paula Santander. *Revista Ciencia y Cuidado*. 2012 Diciembre; IX(2).
76. León Vásquez DD. La felicidad en el trabajo y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Marco Marketing Consultant S.A.C. Tesis pregrado. Lima: USMP, Departamento de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos; 2021.
77. Lumbreras Guzmán M, Hernández Vicente IA, Méndez Hernández P, Dosamantes Carrasco LD, Cervantes Rodríguez M, García Elizalde A, et al. Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. *Salud Pública de México*. 2020 Febrero; LXII(1).
78. del Carmen Castellano N, Damián López E. Estudio comparativo de los componentes de la calidad de vida. *Visión de Futuro*. 2021 Enero; XXV(1).
79. Burgues M. 7 beneficios de tener un lugar de trabajo ordenado. [Online].; 2019 [cited 2021 julio 14. Available from: <https://okdiario.com/salud/7-beneficios-tener-lugar-trabajo-ordenado-4696149>.

80. Quintana Atencio DQ, Tarqui-Maman C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao-Perú. Archivos de Medicina. 2020; 20(1): p. 123-132.
81. Fry ST, Johnstone MJ. Ética en la práctica de enfermería. Primera ed. Mexico: Manual Moderno; 2010.
82. Calderón Chávez CJ. Percepción de la Enfermera sobre el desempeño del interno de Enfermería, Hospital Provincial Docente Belén, Lambayeque”. tesis pregrado. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Departamento de Ciencias de la salud; 2012.
83. Sánchez J. El autocontrol como ayuda para sobrevivir en el trabajo. [Online].; 2014 [cited 2021 julio 14. Available from: <https://www.pymesyautonomos.com/vocacion-de-empresa/el-autocontrol-como-ayuda-para-sobrevivir-en-el-trabajo#:~:text=Autocontrol%20es%20sin%C3%B3nimo%20de%20la,planteamiento%20suceda%20lo%20que%20suceda.>
84. Minedu. Minedu. [Online].; 2021 [cited 2022 Junio 01. Available from: <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/7300/Manejo%20de%20conflictos%20cartilla%20dirigida%20a%20docentes%20y%20directores.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=El%20%20E2%80%9CManejo%20de%20conflictos%20%20D%20es,mejores%20resultado.>
85. Chiavenato I. Administración de recursos humanos. [Online].; 1999 [cited 2021 julio 14. Available from: [https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%20\)%20CHIAVENATO.pdf.](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%20)%20CHIAVENATO.pdf.)

86. Rojas M, Jaimes L, Valencia M. Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Espacios*. 2018; XXXIX(6).
87. Delsol. Software DELSOL. [Online].; 2022 [cited 2022 Mayo 31. Available from: <https://www.sdelsol.com/glosario/eficacia/#:~:text=Eficacia%20es%20la%20capacidad%20de,la%20forma%20m%C3%A1s%20%C3%B3ptima%20posible.>
88. Jaik Dipp A, Tena Flores , Villanueva Gutiérrez R. Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado. *Revista electrónica diálogos educativos*. 2010 agosto;(18).
89. Ebraze A, Rabanikhah F, Manafi F, Moradi R. Prediction of organizational commitment based on job satisfaction dimensions among employees of the ministry of health and medical education. *Journal of Health Research*. 2019 Abril; IV(2): p. 49-53.
90. Araque Jaimes DL, Sánchez Estepa M, Uribe R. AF. Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en Centros de Desarrollo Tecnológico colombianos. *Estudios Gerenciales*. 2017 Febrero; XXXIII(142): p. 95-101.
91. Peña Cárdenas MC, Díaz Díaz G, Chávez Macías AG, Sánchez Esparza CE. El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*. 2016; IX(5): p. 95-105.
92. Luco A. Importancia de la visión y misión de la empresa. [Online].; 2021 [cited 2021 julio 14. Available from: <https://www.businessconsulting.cl/importancia-de-la-vision-y-mision-de-la-empresa/>.
93. Grudemi E. Enciclopedia Económica. [Online].; 2018 [cited 2022 Mayo 31. Available from: <https://enciclopediaeconomica.com/mision/#:~:text=Misi%C3%B3n%20y%20visi%C3>

[%B3n&text=La%20misi%C3%B3n%20define%20la%20raz%C3%B3n,los%20valores%20de%20la%20organizaci%C3%B3n.&text=Raz%C3%B3n%20y%20prop%C3%B3sito%20de%20la%20organizaci%C3%B3n.](#)

94. Simla. simla. [Online].; 2022 [cited 2022 Mayo 13. Available from:
<https://www.simla.com/blog/mision-vision-y-valores-de-una-empresa>.
95. Bastidas O, Godoy , Moreno. Liderazgo y trabajo en equipo en las empresas prestadoras del servicio de agua potable y saneamiento del Estado Trujillo. Daena: International Journal of Good Conscience. 2008 diciembre; III(2).
96. Bitacora Enfermera. BITÁCORA ENFERMERA. [Online].; 2017 [cited 2022 Mayo 30. Available from: <https://www.bitacoraenfermera.org/liderazgo-y-trabajo-en-equipo/>.
97. Souza e Souza L, Ferreira Cordeiro AL, Nunes de Aguiar , Veloso Dias , Vieira A, Ramos H. El liderazgo en la visión de Enfermeros Líderes. Enfermería Global. 2013 Abril; XII(30): p. 268-280.
98. Prezi. Prezi. [Online].; 2016 [cited 2022 Mayo 31. Available from:
https://prezi.com/7bk07wnfts_v/comunicacion-liderazgo-y-trabajo-en-equipo/.
99. Barrios Casas S, Paravic klijn T. Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. Rev. Latino-Am. 2006 febrero; XIV(1).
- 100 Kramer M, B. Brewer B, Maguire P. Impacto de los entornos de trabajo saludables en el .choque de realidad ambiental de las nuevas enfermeras graduadas. Western Journal of Nursing. 2013 Marzo; XXXV(3).
- 101 UCEDA PINTADO IL. Clima laboral y satisfccion laboral del usuario interno en el .centro de salud Atusparias- Chiclayo 2017. Tesis posgrado. Chiclayo: Universidad Cesar Vallejo, Departamento de Ciencias de la Salud; 2017.

- 102 Sánchez Carlessi H, Reyes Romero C, Mejía Sáenz K. Manual de términos en .investigación científica, tecnológica y humanística. Primera ed.: Bussiness Support Aneth S.R.L.; 2018.
- 103 Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Baptista Lucio MdP. Metodología de la .Investigación. 6th ed. México: Mc Graw Hill Education; 2014.
- 104 Guzman Cabrera BA. Desempeño laboral y dimensiones de personalidad en los .trabajadores de la municipalidad provincial Del Santa, Chimbote - 2017. Tesis Pregrado. Chimbote, Perú: Universidad de San Pedro; 2017.
- 105 UNW. Universidad Nobert Wiener. [Online].; 2020 [cited 2021 junio 16. Available .from: https://intranet.uwiener.edu.pe/univwiener/portales/centroinvestigacion/UPNW-EES-REG-001%20Cod_Etica_Inv.pdf.
- 106 Miranda Vidal SY. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de .enfermería de unidad de cuidados intensivos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza 2021. [Tesis de Especialidad]. Lima, Perú: Universidad Norbert Wiener; 2022.

Anexos

Anexo N° 1: Matriz de consistencia

Título de investigación: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE

LABORAN EN EL SERVICIO DE UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DE UNA CLÍNICA DE LIMA, 2022.

Formulación del problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	X= Clima organizacional Dimensiones	Enfoque Cuantitativo Tipo de investigación Aplicada Diseño de investigación de No experimental transversal de tipo descriptivo y correlacional Población Estará conformado por 68 profesionales de enfermería de la una Clínica Privada de Lima. Muestra Estará conformado por 68 profesionales de enfermería de la una Clínica Privada de Lima. Técnica Encuesta Instrumento Cuestionario
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de unidad de cuidados intensivos de una Clínica Privada de Lima 2022?	Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de unidad de cuidados intensivos de una Clínica Privada de Lima 2022.	Hg: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de unidad de cuidados intensivos de la Clínica Privada de Lima 2022. H0: El clima organizacional NO se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de unidad de cuidados intensivos de la Clínica Privada de Lima 2022	X1. Autonomía X1.1. Confianza en el trabajador X1.2. Asignación de normas generales X1.3. Responsabilidad X1.4. Libertad X2. Estructura X2.1. Restricciones y controles X2.2. Definición de tareas X2.3. Organización del trabajo X2.4. Planificación del trabajo X3. Aspectos físicos X3.1. Aspectos físicos e implementos del trabajo X4. Recompensa X4.1. Percepción y expectativa del trabajo X4.2. Refuerzo adecuado y oportuno X5. Consideración	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicos		
1.- ¿Cuál es la relación entre la autonomía y el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de unidad de cuidados intensivos de la Clínica privada de Lima, ¿2022? 2.- ¿Cómo es la relación entre la estructura y el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de unidad de cuidados	1.- Determinar la relación entre la autonomía y el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de unidad de cuidados intensivos de una Clínica Privada de Lima 2022. 2.- Determinar la relación entre la estructura y el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en el	He1: Existe relación estadísticamente significativamente entre la autonomía y el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de unidad de cuidados intensivos de la Clínica privada, Lima, 2022. He2: Existe relación estadísticamente significativamente entre la estructura y el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de		

intensivos de la Clínica privada de Lima, 2022?	servicio de unidad de cuidados intensivos de una Clínica Privada de Lima 2022.	unidad de cuidados intensivos de la Clínica privada, Lima, 2022.	X5.1. Grado de participación en el proceso de decisión	Buena	Análisis y procesamiento de datos El análisis y procesamiento se realiza a través del programa estadístico SPSS 26.
3.- ¿Cuál es la relación entre los aspectos físicos y el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de unidad de cuidados intensivos de la Clínica privada de Lima, 2022?	3.- Describir la relación entre los aspectos físicos y el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de unidad de cuidados intensivos de una Clínica Privada de Lima 2022.	He3: Existe relación estadísticamente significativamente entre los aspectos físicos y el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de unidad de cuidados intensivos de la Clínica privada, Lima, 2022.	X6. Calidez X6.1. Buena fraternidad		
4.- ¿Cuál es la relación entre la recompensa y el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de unidad de cuidados intensivos de la Clínica privada de Lima, 2022?	4.- Determinar la relación entre la recompensa y el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de unidad de cuidados intensivos de una Clínica Privada de Lima 2022.	He4: Existe relación estadísticamente significativamente entre la recompensa y el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de unidad de cuidados intensivos de la Clínica privada, Lima, 2022.	X7. Apoyo X7.1. Sentimiento de los trabajadores		
5.- ¿Cuál es la relación entre la consideración y el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de unidad de cuidados intensivos de la Clínica privada de, Lima 2022?	5.- Determinar la relación entre la consideración y el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de unidad de cuidados intensivos de una Clínica Privada de Lima 2022.	He5: Existe relación estadísticamente significativamente entre la consideración y el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de unidad de cuidados intensivos de la Clínica privada, Lima, 2022.			
6.- ¿Cuál es la relación entre la calidez y el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de unidad de cuidados intensivos de la Clínica privada de, Lima 2022?	6.- Delimitar la relación entre la calidez y el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de unidad de cuidados intensivos de una Clínica Privada de Lima 2022.	He6: Existe relación estadísticamente significativamente entre la calidez y el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de unidad de cuidados intensivos de la Clínica privada, Lima, 2022.			
7.- ¿Cuál es la relación entre el apoyo y el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de unidad de cuidados intensivos de la Clínica privada de, Lima 2022?	7.- Describir la relación entre el apoyo y el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de unidad de cuidados intensivos de una Clínica Privada de Lima 2022.	He7: Existe relación estadísticamente significativamente entre el apoyo y el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de unidad de cuidados intensivos de la Clínica privada, Lima, 2022.			
			Y=Desempeño laboral Dimensiones		
			Y1. Calidad de trabajo		
			Y1.1. Trabajo ordenado		
			Y1.2. Actividades sin errores		
			Y1.3. Prevención de necesidades o problemas futuros		
			Y1.4. Trabajo independiente		
			Y2. Responsabilidad		
			Y2.1. Control de dificultades		
			Y2.2. Eficaz		
			Y3. Compromiso institucional		
			Y3.1. Conocimiento de la misión y visión		
			Y4. Liderazgo y trabajo en equipo		
			Y4.1. Promoción de clima laboral favorable		
			Y4.2. Respeto a sus superiores y subordinados		

Anexo N° 2: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Como parte de mi tesis en la Universidad Privada Norbert Wiener, me encuentro desarrollando un estudio sobre el “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORAN EN EL SERVICIO DE UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DE UNA CLÍNICA DE LIMA, 2022”, consistiendo en desarrollar un cuestionario que tarda menos de diez minutos en responderlo, siendo de gran valor la información obtenida para desarrollar mi estudio.

Los datos conseguidos en este serán tratados anónimamente.

Por favor marcar con una (X) la alternativa que corresponda con su opinión aplicando la siguiente valoración:

1	2	3
Nunca	A veces	Siempre

Ítems	1	2	3
Autonomía			
1. Cree Ud., ¿Qué el gerente o directivo confía en el desempeño de sus funciones?			
2. Según Ud., ¿Los gerentes o directivos han implementado normas generales del trabajo?			
3. Cree Ud., ¿Qué es responsable en el cumplimiento de sus funciones?			
4. Cree Ud., ¿Qué tiene libertad en el cumplimiento de sus labores?			
Y2. Estructura			
5. Según Ud., ¿Las restricciones y controles al personal están dentro de lo establecido por las normas?			
6. Según Ud., ¿La asignación de tareas al personal es conforme a sus funciones para las que fue contratado?			
7. Según Ud., ¿La organización del trabajo está adecuadamente distribuido?			
8. Según Ud., ¿La planificación del trabajo es realizado oportunamente?			
Y3. Aspectos físicos			
9. Según Ud., ¿Cuentan con espacios, equipos e implementos adecuados para el desarrollo de sus funciones?			
Y4. Recompensa			
10. Según Ud., ¿Es apreciada adecuadamente la percepción y expectativa de las labores desarrollados por los trabajadores?			
11. Según Ud., ¿El gerente o directivos brindan oportunidades para especializarse o capacitarse permanentemente?			

Y5. Consideración			
12. Según Ud., ¿El gerente o directivos cuentan con la opinión de usted en los procesos de decisión?			
Y6. Calidez			
13. Según Ud., ¿Existe buena confraternidad entre los trabajadores?			
Y7. Apoyo			
14. Según Ud., ¿Los sentimientos manifestados por los trabajadores son atendido oportunamente?			

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Sres.

Gracias por responder el cuestionario.

Como parte de mi tesis en la Universidad Privada Norbert Wiener, me encuentro desarrollando un estudio sobre el “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORAN EN EL SERVICIO DE UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DE UNA CLÍNICA DE LIMA, 2022”, consistiendo en desarrollar un cuestionario que tarda menos de diez minutos en responderlo, siendo de gran valor la información obtenida para desarrollar mi estudio.

Los datos conseguidos en este serán tratados anónimamente.

Por favor marcar con una (X) la alternativa que corresponda con su opinión aplicando la siguiente valoración:

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Moderado	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

Ítems	1	2	3	4	5
Calidad de trabajo					
1. Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor, evaluando periódicamente la exactitud con que realiza sus tareas.					
2. Establece un orden eficiente en las diferentes actividades de trabajo y los recursos que se utilizan que haga posible alcanzar objetivos y grandes resultados.					
3. Realiza un trabajo ordenado.					
4. Realiza su trabajo en el tiempo establecido.					
5. Realiza sus actividades sin errores.					
6. Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.					
7. Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.					
8. Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.					
9. Se muestra atento al cambio, implementando nuevas estrategias a la hora de trabajar.					
10. Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos.					
11. Puede trabajar independientemente.					

Responsabilidad					
12. Reacciona de manera eficiente y de forma calmada a dificultades o situaciones conflictivas dentro del trabajo.					
13. Mantiene al supervisor directo informado del progreso en el trabajo y de los problemas que pueden aparecer.					
14. Trasmite esta información oportunamente.					
15. Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del trabajo.					
16. Es eficaz al afrontar situaciones y problemas frecuentes.					
17. Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.					
Compromiso institucional					
18. Conoce la misión y visión.					
19. Colabora con actividades extraordinarias a su función en el establecimiento.					
20. Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del establecimiento.					
21. Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del trabajo.					
22. Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización del trabajo y tareas encomendadas por sus superiores.					
Liderazgo y trabajo en equipo					
23. Promueve un clima laboral positiva, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.					
24. Resuelve de manera eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.					
25. Considera y apoya a los otro sin considerar raza, sexo, edad, religión , etc.					
26. Informa y consulta oportunamente a los supervisores sobre algunos cambios que los afectan.					
27. Responde de manera clara y oportuna dudas de sus compañeros.					
28. Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.					
29. Demuestra respeto a sus supervisores.					
30. Demuestra respeto a sus compañeros de trabajo.					
31. Demuestra respeto a compañeros de trabajos nuevos.					

Anexo N° 3: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores:

Título:

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: "XXXXXXXX". Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, XXXXX, XXX. El propósito de este estudio es XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX. Su ejecución ayudará a/permitirá XXXXXXXXXXXXXXXX.

Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente:

XXXXX

XXXXX

XXXXX

La entrevista/encuesta puede demorar unos 45 minutos y (según corresponda, añadir a detalle). Los resultados de la/los XXXXXX se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos (detallar los riesgos de participación, mínimo 100 palabras)

Su participación en el estudio

Beneficios (detallar los riesgos de participación, mínimo 150 palabras)

Usted se beneficiará

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Tampoco recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del paciente

Si usted se siente incómodo durante XXXXXXXX, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con el (detallar el nombre del investigador principal, sin usar grados académicos) (indicar número de teléfono: xxxxxxxxx) o con la XXXXXXXX (número de teléfono: xxxxxxxxx) o al comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. E-mail: comite.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante

Investigador

Nombres:

Nombres:

DNI:

DNI: