



**Universidad
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBER WIENER
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LAS ENFERMERAS EN EL SERVICIO
DE UCI DEL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA - LIMA,
2022”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR TÍTULO DE ESPECIALISTA
EN ENFERMERÍA EN CUIDADOS INTENSIVOS**

AUTORA:

LIC. HUAYNASI JARAMILLO, MARIBEL LOURDES

ASESORA:

DRA. CARDENAS DE FERNÁNDEZ, MARIA HILDA

CÓDIGO ORCID 0000-0002-7160-7585

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación quiero dedicárselo en primer lugar a nuestro padre celestial, Dios, porque me brindó las fuerzas necesarias para no rendirme y seguir adelante en mi proceso de aprendizaje.

A mi familia por ser mi pilar para crecer profesionalmente, gracias a ellos he tenido muchos logros y gracias a ellos por nunca abandonarme.

A mis compañeros de trabajo por ayudarme y apoyarme en el proceso de aprendizaje y siempre trabajar en equipo.

Agradecimiento

Quiero agradecerle a Dios por siempre permitir a sus hijos salir adelante y ayudarles a seguir el camino correcto.

A mi asesora de la Universidad Norbert Wiener por ayudarme y apoyarme en la realización de mi proyecto de investigación, brindándome todos sus conocimientos para realizar un trabajo correcto.

A mi asesora metodológica por seguir a mi lado en la realización de cada lineamiento de investigación y apoyarme con sus conocimientos para presentar mi proyecto de investigación.

ASESORA:
DRA. CARDENAS DE FERNÁNDEZ, MARIA HILDA
CÓDIGO ORCID 0000-0002-7160-7585

JURADO

PRESIDENTE : Dra. Gonzales Saldaña Susan Haydee
SECRETARIO : Dra. Uturnco Vera Milagros Lizbeth
VOCAL : Mg. Cabrera Espezua Jeannelly Paola

Índice General

1. EL PROBLEMA	12
1.1. Planteamiento del problema	12
1.2. Formulación del problema.....	14
1.2.1. Problema general	14
1.2.2. Problemas específicos.....	14
1.3. Objetivos de la investigación	15
1.3.1. Objetivo general	15
1.3.2. Objetivos específicos	15
1.4. Justificación de la investigación.....	16
1.4.1. Teórica.....	16
1.4.2. Metodológica.....	16
1.4.3. Práctica.....	17
1.5. Delimitación de la investigación	17
1.5.1. Temporal	17
1.5.2. Espacial	17
1.5.3. Población o unidad de análisis	18
2. MARCO TEÓRICO	19
2.1. Antecedentes	19
2.1.1. Antecedentes Internacionales	19
2.1.2. Antecedentes Nacionales	20
2.2. Bases teóricas	22
2.2.1. Clima Organizacional	22
2.2.2. Desempeño laboral	26
2.3. Formulación de hipótesis.....	29
2.3.1. Hipótesis general	29
2.3.2. Hipótesis específica	30

3. METODOLOGÍA.....	31
3.1. Método de la investigación.....	31
3.2. Enfoque de la investigación	31
3.3. Tipo de investigación	31
3.4. Diseño de la investigación.....	31
3.5. Población, muestra y muestreo.....	31
3.6. Variables y operacionalización	32
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	35
3.7.1. Técnica.....	35
3.7.2. Descripción de instrumentos.....	35
3.7.3. Validación.....	36
3.7.4. Confiabilidad	36
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	37
3.9. Aspectos éticos	37
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	39
4.1. Cronograma de actividades	39
4.2. Presupuesto.....	40
5. REFERENCIAS	42
ANEXOS	52
Anexo 1: Matriz de Consistencia	53
Anexo 2: Instrumentos de investigación	55
Anexo 3: Consentimiento informado	60

Índice de tablas

Tabla 1 Variables y operacionalización	34
Tabla 2 Cronograma de actividades	39
Tabla 3 Detalle del presupuesto económico.....	40
Tabla 4 Aportes no monetarios	40
Tabla 5 Aportes monetarios	41

RESUMEN

Objetivo: “Analizar la relación que existe entre el clima organizacional con el desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de UCI del Hospital Nacional Arzobispo Loayza-Lima, 2022”. Población: 100 profesionales de enfermería que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza de Lima. Muestra: No se realizará el cálculo de ninguna muestra por ser de tipo censal. Se considera encuestar a los 100 profesionales de enfermería. Diseño metodológico: El tipo de investigación será aplicada. El método “Hipotético-Deductivo”. El diseño no experimental y de alcance descriptivo, correlacional. Técnica: Será la encuesta y como instrumento el cuestionario; para la variable clima organizacional se diseñó considerando la investigación de Melissa Andrea Díaz Salés en el año 2020, adaptándolo al presente estudio, con una confiabilidad según el Alfa de Cronbach de 0,806 y para la variable desempeño laboral se diseñó considerando la investigación de Betsy Guerra Soto en el año 2022, adaptándolo al presente estudio, con una confiabilidad según el Alfa de Cronbach de 0,876. Procesamiento y análisis de datos: Se utilizará la estadística descriptiva para la representación de datos y su fácil interpretación en tablas y gráficos. Además, el análisis inferencial para conocer la relación que existe entre las variables y las dimensiones de estudio.

Palabras clave: “Clima organizacional”, “Desempeño laboral”, “Profesional de enfermería”.

ABSTRACT

Objective: "Analyze the relationship between the organizational climate and the work performance of nurses in the ICU service of the Hospital Nacional Aezobispo Loayza-Lima, 2022". Population: 100 nursing professionals who work in the Intensive Care Unit of the Loayza National Hospital in Lima. Sample: No sample will be calculated because it is a census type. It is considered to survey the 100 nursing professionals. Methodological design: The type of research will be applied. The "Hypothetical-Deductive" method. The non-experimental design and descriptive, correlational scope. Technique: It will be the survey and the questionnaire as an instrument; for the organizational climate variable it was designed considering the research of Melissa Andrea Díaz Salés in the year 2020, adapting it to the present study, with a reliability according to Cronbach's Alpha of 0.806 and for the work performance variable it was designed considering the research of Betsy Guerra Soto in the year 2022, adapting it to the present study, with a reliability according to Cronbach's Alpha of 0.876. Data processing and analysis: Descriptive statistics will be used for data representation and its easy interpretation in tables and graphs. In addition, the inferential analysis to know the relationship that exists between the variables and the study dimensions.

Keywords: "Organizational climate", "Work performance", "Nursing professional".

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

En la actualidad existen diferentes tipos de organizaciones con distintas fortalezas competitivas e intereses en el mundo empresarial. Pero, el recurso humano es un factor primordial por las habilidades, competencias y destrezas que demuestran al momento de brindar el servicio, convirtiéndose en un elemento clave para el éxito de la organización (1).

El clima organizacional es un ambiente de trabajo generado por sus mismos integrantes y tiene un efecto muy significativo en la conducta y desempeño de los trabajadores. Pues bien, en buen efecto del clima organizacional produce el aumento de la moral, la lealtad y la productividad, reflejándose en su buen desempeño (2).

En centros de salud de América Latina, específicamente en México, las organizaciones son reducidas y trabajan con pocos colaboradores, buscando su participación entre sí para poder lograr sus metas y objetivos por el bien de la salud de la población. El clima organizacional es una pieza clave para la salud pública por su relevancia en el desarrollo de estrategias organizativas, pero, se encuentran en niveles poco satisfactorios y el desempeño laboral está por debajo de lo esperado para el éxito en la satisfacción del paciente por medio de la calidad del servicio (3).

La Organización Panamericana de la Salud señala que en los diferentes establecimientos de salud, el personal de enfermería, es de gran importancia para avanzar con la salud universal. En la actualidad representa la mayor fuerza laboral en salud y

solo existe un 50% de profesionales que brinda su servicio en total, por lo que se dificulta el cumplimiento de la meta global en salud para el 2030. Los profesionales en enfermería representan el único recurso humano que tiene contacto con los pacientes, pero no se logra avanzar en su disponibilidad por la existencia de muchas brechas, entre ellas el personal poco motivado e incentivado, los ambientes de trabajos inadecuados y reducción de políticas. Es así como todos estos factores influyen en la mejora del clima organizacional para no perder el talento humano principal en el sector salud y mantener un alto nivel de desempeño (4).

En el Perú, a raíz de la llegada de la pandemia y la sobrecarga de trabajo de los representantes de la salud, se pudo evidenciar factores poco favorables en el desempeño de los trabajadores y la buena realización de sus funciones. El temor del contagio, la falta de fortalecimiento emocional, la poca atención del gobierno en la implementación de equipos de protección, la nula colaboración de las diferentes áreas y la falta de vocación de servicio fueron factores que tuvieron mayor influencia en las gestiones de los diferentes Hospitales. Por tal motivo, los trabajadores señalan que el clima organizacional debe reflejarse en el aspecto físico (confort), la motivación, el liderazgo y la toma de decisiones que debe de ser compartida (5).

En la Unidad de Cuidados Intensivos de los Hospitales del país se evidencia una gran preocupación sobre la situación de los enfermeros, ya que se necesita el cuádruple de los que existen para atender esta área. Ante ello no existen políticas que ayuden a mantener un buen clima organizacional como incentivos para capacitaciones y permanencia laboral, y sobre todo que a pesar del esfuerzo de muchos profesionales para

dar un buen desempeño, preparándose en maestrías, doctorados, especialidades, entre otros, el gobierno designa cargos a dedo afectando el bienestar tanto del profesional como de todos los peruanos(6).

En el Hospital Nacional Arzobispo Loayza de Lima se refleja que el equipo de trabajo que representa el establecimiento de salud no mantienen un buen entorno ni comunicación con los colegas de las diferentes áreas. La Unidad de Cuidados Intensivos es una área que ha tenido muchos pacientes durante la pandemia y que lamentablemente ha tenido muchos decesos. Ante ello, el equipo de trabajo que desarrolla la atención al paciente en esta situación debe reflejar un desempeño laboral alto para que la atención sea totalmente favorable, sin embargo, se visualiza que las enfermeras no cumplen con el correcto desempeño de sus obligaciones por muchos factores dentro del clima organizacional. Por lo expuesto, surge el interés de evaluar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de UCI.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional con el desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de UCI del Hospital Nacional Arzobispo Loayza- ¿Lima, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión liderazgo con el desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de UCI del Hospital Nacional Arzobispo Loayza-Lima, 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión motivación con el desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de UCI del Hospital Nacional Arzobispo Loayza-Lima, 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión satisfacción con el desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de UCI del Hospital Nacional Arzobispo Loayza- ¿Lima, 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

- Analizar la relación que existe entre el clima organizacional con el desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de UCI del Hospital Nacional Arzobispo Loayza- Lima, 2022

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre la dimensión liderazgo con el desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de UCI del Hospital Nacional Arzobispo Loayza-Lima, 2022.
- Determinar la relación que existe entre la dimensión motivación con el desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de UCI del Hospital Nacional Arzobispo Loayza-Lima, 202.

- Determinar la relación que existe entre la dimensión satisfacción con el desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de UCI del Hospital Arzobispo Nacional Loayza- Lima, 2022.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

En el contexto teórico es relevante verificar los diferentes fundamentos teóricos que apoyan el clima organizacional y el desempeño laboral en el impacto sostenido. Precisa las bases teóricas del estudio en relación con cada variable, los antecedentes internacionales, nacionales y locales como fuente de conocimiento de diferentes autores. Además, que brinda los conocimientos de la realidad que existe en la institución investigada como parte del proceso que la tesista necesita para encontrar criterios claves en su estudio y la viabilidad para su proceso.

1.4.2. Metodológica

En el contexto metodológico, la presente investigación se ejecuta basándose en una metodología específica que le permite obtener los resultados esperados para poder dar respuesta al objetivo general en analizar la relación que existe entre las variables de estudio. Se basa en la construcción de matrices que serán elaborados con el propósito de obtener una jerarquía metodológica que sustente la investigación. Es así que se elabora un instrumento de recolección de datos

basado en fundamentos teóricos para demostrar que los resultados obtenidos son verídicos y confiables.

1.4.3. Práctica

En el contexto práctico, luego de obtener los resultados esperados, serán presentados para la toma de decisiones en mejora de la institución, reflejando la importancia del clima organizacional y sus efectos que tiene en el desempeño laboral de las enfermeras. Siendo la atención que se le brinda al paciente muy importante en el servicio UCI y en el Hospital. Ante ello, mantener un buen desempeño laboral es comprometerse con las funciones y el lugar donde se trabaja, respaldando la normativa y reglas para ser respetadas en la institución. Cabe resaltar que con los resultados obtenidos el desempeño en las enfermeras del servicio UCI mejorará y el clima organizacional formulará nuevas estrategias de trabajo en la institución.

1.5. Delimitación de la investigación

1.5.1. Temporal

El período de tiempo para el procesamiento de información se llevará a cabo desde el mes de mayo hasta el mes de julio del año 2022.

1.5.2. Espacial

La investigación se desarrollará en el servicio de Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza ubicado en el departamento de Lima.

1.5.3. Población o unidad de análisis

La población está representada por todos los profesionales en enfermería que brindan servicio en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Arzobispo Loayza.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Bustomi et al (7), en el año 2021 en Indonesia presentaron una investigación donde tuvieron como objetivo “Examinar cómo la influencia del clima organizacional y el desempeño en la satisfacción laboral de los trabajadores médicos y médicos en el Hospital General del Distrito de Ciamis”. El estudio utilizó métodos cuantitativos y aspectos teóricos de las variables de investigación y se tomó como población a los trabajadores de los hospitales de las ciudades de Tasikmalaya y Banjar, haciendo un total de 98 encuestados. El instrumento de recolección de datos fue un cuestionario diseñado por las necesidades del estudio y los resultados indicaron que existe influencia significativa entre el clima organizacional y el desempeño en la satisfacción laboral, pero, entre las dimensiones de los estándares y las dimensiones del compromiso no existe influencia significativa (7).

Abdullah et al (8), 2018 en Egipto, tuvieron como propósito “Explorar la relación entre el clima organizacional y el desempeño de las enfermeras”. Su metodología ejecutada fue un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo y correlacional. Trabajaron con 110 profesionales en enfermería del Hospital de

Main Mansoura y se aplicó un cuestionario para la recolección de datos. Los resultados fueron que el 51% de enfermeros afirma que el clima laboral es positivo, el 30,9% tenía un nivel de desempeño laboral media más alta para el dominio de sus expectativas y existe una relación significativa entre la percepción del clima laboral y el desempeño de las enfermeras (8).

Berberoglu (9), en el año 2018 en República de Chipre, en su estudio tuvieron como objetivo “Evaluar las percepciones del clima organizacional de los empleados de atención médica y probar el impacto hipotético del clima organizacional en el compromiso organizacional y el desempeño organizacional percibido”. El estudio fue de enfoque cuantitativo y los datos se obtuvieron de una población representada por los trabajadores empleados en la actualidad por los hospitales públicos del norte de Chipre. Se utilizó un cuestionario autoadministrado y los resultados revelaron que existe correlación altamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño organizacional percibido (9).

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Solis (10), en año 2022 en Lima, presentó una investigación donde su objetivo fue “Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de Neonatología del Hospital Regional del Cuzco”. El estudio fue cuantitativo, diseño no experimental y de alcance descriptivo – correlacional. La población fue 39

enfermeras y 32 técnicos en enfermería, escogiendo a 50 participantes mediante un muestro no probabilístico por conveniencia. Se aplicó dos cuestionarios para medir cada variable y los resultados mostraron que existe relación directa y significativa entre las variables de estudio y que a mayores valores para el clima organizacional mayor se asocia con mejores niveles de desempeño laboral (10).

Ginger (11), en el año 2021 en Piura, trabajó un estudio donde tuvo como propósito “Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en profesionales sanitarios”. El estudio fue cuantitativo porque los resultados se mostraron numéricamente y el tipo fue correlacional, descriptivo. La población estuvo representada por los trabajadores del área UCI, seleccionando a 100 personas y se aplicó como instrumento de recolección de datos dos cuestionarios que fueron validados por tres expertos. Los resultados demostraron que existe relación positiva baja entre las variables de estudio, pero, se observó que existe un clima organizacional en un nivel medio por el 63% de encuestados y que el 26% tiene un desempeño laboral bajo (11).

Alhuay (12), en el año 2019 en Lima, su objetivo se estudio fue “Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de salud del servicio de cuidados intermedios neonatales INSNSB Lima”. La metodología utilizada tuvo un diseño no experimental, de tipo correlacional y corte transversal. Los participantes del estudio fueron 100 trabajadores de salud a quienes se les aplicó dos cuestionarios para evaluar la

variable, clima organizacional y desempeño laboral. Los datos obtenidos demostraron en los resultados que el 67% percibe un clima organizacional regular y el desempeño laboral es deficiente, según el 60% de encuestados (12).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima Organizacional

El clima organizacional representa un factor que ejerce impacto en los comportamientos de los miembros de una organización, es una cualidad perdurable dentro del ambiente interno y predice las actitudes y cognición de los colaboradores (13).

Las organizaciones más competitivas en la actualidad han puesto su mirada en el clima organizacional, implementando diferentes estrategias organizacionales para ser más eficientes y eficaces. Uno de los factores donde se presentan dificultades continuamente es en la estructura organizacional por falta de adaptación al cambio, mejores condiciones de trabajo, comunicación y emociones de los trabajadores que deben de ser atendidos (14).

Además, se considera que el clima organizacional es un atributo que diferencia a una empresa de otra, logrando una construcción adecuada con el equipo de trabajo en miras de una buena organización o la ruina de la imagen corporativa (15).

El clima organizacional depende de la percepción que tiene la persona sobre la atención en la empresa donde labora y el proceso de interacción que

puede existir entre diferentes sistemas como el técnico, el humano y el ambiental (16).

En consiguiente, es apropiado mencionar que un buen clima organizacional representa un ambiente positivo y productivo con diferentes profesionales que obtienen como resultados una atención de calidad y significativa para las personas (17).

El clima organizacional en los centros de salud están ligados con la conducta y actitud del personal. Pero el clima existente no depende del enfermero, se evidencia que no se permite que intervengan en decisiones sobre el trabajo, el estilo de supervisión es muy rigurosa y no existe autonomía en el trabajo, logrando un ambiente hostil del personal en la atención que brinda al paciente (18).

En el impacto histórico tenemos diferentes teorías del Clima organizacional:

Teorías de los 2 factores: La teoría propuesta por Herzberg conocida como la motivación e higiene, en donde señala la relación entre el trabajo y las personas y que la forma de comportarse influye en el éxito o el fracaso. El autor puso la siguiente interrogante ¿Qué esperan los colaboradores de su labor?. La respuesta está en dos factores, el primero que no motiva a las personas, pero son indispensables en una empresa y el segundo que producen efectos de satisfacción en las personas (19).

Teoría de motivación: En la teoría de McClelland identifica tres tipos de necesidades. La primera, la necesidad del poder, en donde se cumple el rol de

liderazgo y por lo general las personas son decididas y claras. La segunda, la necesidad de asociación, en donde la persona disfruta de la estimación y está dispuesto a tener relaciones amistosas con los demás. Por último, la necesidad de logro, donde cada persona tiene deseo al éxito y miedo al fracaso, se sabe analizar y evaluar los problemas para darle respuesta de manera inmediata y concreta (20).

El clima organizacional en el ambiente laboral es considerado como adecuado, regular e inadecuado. Para que se cumpla, se especifican sus características: (21).

- El definido en la comunicación social porque se considera los puntos de vista personales.
- Sufre cambios a corto plazo por decisiones del equipo de trabajo.
- Dentro del sistema de comunicación social es considerado como categoría menor.
- Las actitudes son consideradas dentro del propio pensamiento de la persona.
- Se basa en las percepciones personales de los trabajadores como base de soluciones dentro del entorno.
- Se puede calcular, evaluar y calificar (21).

El clima organizacional se puede conocer mediante los siguientes indicadores (22).

- **Indicador directo:** Para poder determinar el clima organizacional de cada empresa se desarrolla una entrevista directa a los colaboradores con el propósito de consultarles la percepción que tienen del clima laboral (22).
- **Indicador indirecto:** Son resultados que se identifican con la existencia de problemas en el entorno laboral, estos son resaltados en el ausentismo, la rotación de personal, los conflictos, las quejas, la productividad y la falta de participación (22).

Las dimensiones que se deben de evaluar en el clima organizacional son: el liderazgo, la motivación y la satisfacción (23).

- **Dimensión del liderazgo:** Es la correcta dirección en un área que logra las coordinaciones para obtener el compromiso de cada colaborador, estableciendo metas e indicadores para el logro de objetivos. Es la capacidad de poder lograr la motivación y orientación encada persona (23).
- **Dimensión de la motivación:** Es la importancia que la empresa le da a sus trabajadores para que obtenga el compromiso de parte de ellos. Si el trabajador es alentado por su empresa, el desempeño de funciones es de calidad y el reconocimiento por las buenas acciones motiva a cada profesional (23).
- **Dimensión de satisfacción:** Es una respuesta emocional positiva de la persona sobre su puesto de trabajo, teniendo una valoración sobre las

expectativas en función de las actividades realizadas, siendo percibida como positiva o negativa (23).

2.2.2. Desempeño laboral

El desempeño laboral representa el rendimiento de la persona sobre su puesto de trabajo, considerando si las actividades se cumplen correctamente y los resultados sobre las metas trazadas se logran alcanzar. Muestra un potencial de desarrollo sobre sí mismo y sobre la empresa (24).

El desempeño del trabajador es el poder de alcanzar las metas y los objetivos trazados a un mínimo costo, logrando la eficacia, la habilidad, la iniciativa y autonomía en la organización (25).

Además, el desempeño laboral se puede medir por medio de la evaluación de capacidades profesionales individuales. Su desarrollo es un proceso que ayuda al éxito de las organizaciones y estima el profesionalismo de los trabajadores y su correcto desenvolvimiento en el entorno laboral (26).

En el impacto histórico tenemos diferentes teorías del Desempeño Laboral:

Teoría de Burrhus Frederic Skinner Aguilar: Describe la teoría en la forma de conducta y de aprendizaje que se manifiesta intencionalmente como dependencia del entorno. El comportamiento de los individuos se refleja en el clima laboral, fortaleciendo y favoreciendo la competencia en particular (27).

Teoría de Abraham Maslow: Explica la autorrealización en su teoría y señala que cualquier situación perturba a la persona en el buen funcionamiento

de sus funciones. Su teoría explica la pirámide como una jerarquía de necesidades humanas que se desarrollan en cinco categorías como las fisiológicas, de seguridad, de afiliación, de reconocimiento y de autorrealización (28).

Teoría de Douglas. El modelo teórico se basa en la teoría de X y teoría Y, donde X representa el cambio por Y encontrando el empleo como una fuente de satisfacción, esforzándose para obtener los mejores resultados como trabajadores (29).

En el Perú, se busca que las entidades públicas mejoren en el desempeño de sus servidores públicos por medio del profesionalismo y el ordenamiento de reglas que rigen los deberes y derechos de los servidores. El verdadero desempeño del servidor público es el servicio a la ciudadanía y al Estado (30).

En el sector salud, los profesionales de primera línea son los más vulnerables en el estrés laboral que afecta su buen desempeño laboral y la calidad de atención que se le debe de brindar al paciente. El desempeño laboral del personal de salud se deteriora por factores individuales y organizacionales y son manifestados en la disminución de logros, el ausentismo, la irritabilidad, la baja motivación, el maltrato a los pacientes y las malas relaciones con los miembros de la institución (31).

La importancia de la evaluación del desempeño laboral se centra en los resultados de productividad de cada colaborador, entre lo que tenemos: (32)

- Ofrece un panorama más amplio del desempeño de cada trabajador para poder integrar los objetivos individuales con los empresariales.

- Permite evaluar el desempeño en función de cada actividad realizado con el propósito de diseñar nuevas estrategias para una evaluación posterior sobre el desempeño positivo.
- Permite conocer las necesidades de capacitación y desarrollo en conocimientos técnicos y habilidades personales (32).

La evaluación del desempeño se desarrolla basándose en dos métodos que permiten conocer la situación actual de cada trabajador: (33)

- **Métodos de evaluación con base en el pasado:** Puede ser medido dentro del contexto de un antecedente ya ocurrido en la organización, teniendo como base el pasado para buscar la ventaja sobre el problema (33).
- **Método de evaluación con base en el desempeño futuro:** Cada organización debe de tener objetivos claros en relación con el desempeño de cada trabajador. Es el nivel de desempeño esperado mediante la evaluación al potencial de cada trabajador (33).

Para una correcta evaluación de desempeño intervienen diferentes participantes: (34)

- **Evaluatedos:** Son todos los colaboradores de una empresa que en algún momento deben de ser parte de una evaluación, sin importar el tiempo de servicio y considerando la igualdad interna que debe de existir (34).
- **Evaladores:** Los métodos de evaluación han sido modificados, ahora no solo son considerados los jefes de cada área para evaluar el desempeño de sus subordinados ni tampoco los jefes del área de recursos humanos,

el equipo de trabajo también forma parte de la evaluación de desempeño de cada persona (34).

- **Dirección de recursos humanos:** Son expertos en temas de evaluación de desempeño que ofrecen las herramientas que se debe de considerar para el desarrollo óptimo de la evaluación (34).

Las dimensiones del desempeño laboral dentro de las funciones de los trabajadores y que generan gran impacto sobre las metas son: (35)

- **Desempeño de tarea:** Se considera a todas las funciones que desempeña el trabajador dentro de la institución donde labora (35).
- **Desempeño contextual:** Representan otras actividades que no guardan relación a las funciones establecidas, estas apoyan a poder lograr éxito en la empresa (35).
- **Desempeño adaptativo:** Son las actitudes del trabajador en relación con los cambios y adaptación en un determinado lugar y espacio (35).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de UCI del Hospital Nacional Arzobispo Loayza- Lima, 2022.

H0: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de UCI del Hospital Nacional Arzobispo Loayza- Lima, 2022.

2.3.2. Hipótesis específica

Hipótesis específica 1:

Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo y el desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de UCI del Hospital Nacional Arzobispo Loayza-Lima, 2022.

Hipótesis específica 2:

Existe relación significativa entre la dimensión motivación y el desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de UCI del Hospital Nacional Arzobispo Loayza-Lima, 2022.

Hipótesis específica 3:

Existe relación significativa entre la dimensión reciprocidad y el desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de UCI del Hospital Nacional Arzobispo Loayza-Lima, 2022.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

El análisis será “Hipotético-Deductivo” porque la investigación busca procedimientos basándose en la hipótesis formulada, estableciendo la verdad o falsedad que será deducida en conclusiones que revelen los acontecimientos de la problemática (36)

3.2. Enfoque de la investigación

El análisis utilizará la perspectiva cuantitativa en donde la información se medirá y estimará en magnitudes de fenómenos de investigación y se presentarán en números mediante métodos estadísticos (37).

3.3. Tipo de investigación

El estudio es de tipo aplicada porque con base en los conocimientos puros y fundamentales se identifica una problemática de la sociedad y se formulan interrogantes de investigación e hipótesis para ser resueltos en un único momento (38).

3.4. Diseño de la investigación

El diseño es no experimental porque las variables no serán manipuladas, siendo su propósito ser observados para saber como se comportan en su ámbito natural. Es de corte transversal porque se analizará en un único momento y de alcance descriptivo correlacional (39).

3.5. Población, muestra y muestreo

La población está representada por el objeto de estudio, siendo el total de elementos 100 profesionales de enfermería que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza de Lima (40).

No se realizará el cálculo de ninguna muestra por ser de tipo censal. Se considera encuestar a los 100 profesionales de enfermería, con las siguientes características en los criterios de inclusión y exclusión:

Criterios de inclusión:

- Personal de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos.
- Personal de enfermería con especialidad en el cuidado al paciente en la Unidad de Cuidados Intensivos.
- Personal de enfermería que participa voluntariamente de la investigación según el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Personal de enfermería con descanso médico al momento de la aplicación del cuestionario.
- Personal de enfermería que se encuentre en período vacacional
- Personal de enfermería que no desea participar voluntariamente de la investigación según el consentimiento informado.

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1: Clima organizacional, es de interés para todo tipo de empresa por su influencia en los diferentes procesos internos como la comunicación, solución de

conflictos, aprendizaje, motivación, toma de decisiones, eficiencia y satisfacción laboral para un mejor desempeño (41).

Variable 2: Desempeño laboral, es la forma de lograr la productividad, eficiencia y competitividad en los colaboradores como resultado de un trabajo de demostración actitudinal de habilidades y destrezas en el ámbito laboral (42).

Tabla 1*Variables y operacionalización*

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Clima organizacional	El clima organizacional incide de forma directa en comportamientos sociales que afectan actitudes laborales (43).	El clima organizacional en el servicio de Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Loayza se midió en tres dimensiones con tres indicadores cada uno, utilizando un cuestionario de 18 ítems.	Liderazgo	Dirección Liderazgo efectivo Toma de decisiones	Ordinal	Adecuado: 72-76 Regular: 68-72 Inadecuado: 45-68
			Motivación	Remuneraciones Reconocimientos Realización profesional		
			Satisfacción	Condiciones de trabajo Relaciones interpersonales Beneficios laborales		
Desempeño laboral	El desempeño laboral es el trabajo realizado por cada colaborador y su comportamiento en base a las metas establecidas en cada entidad (44).	El desempeño laboral de las enfermeras en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Loayza se midió en tres dimensiones con cuatro indicadores cada uno, utilizando un cuestionario de 24 ítems.	Desempeño de tareas	Puntualidad Responsabilidad Calidad de servicio Servicio al paciente	Ordinal	Bueno: 96-102 Regular: 81-96 Malo: 44-81
			Desempeño contextual	Valor agregado Proactividad Iniciativa Relaciones Interpersonales		
			Desempeño adaptativo	Influencia técnica Trabajo bajo presión Adaptación a circunstancias Habilidad para aprender		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Para probar la hipótesis formulada se utilizó como técnica la encuesta porque proporciona información clara y verdadera sobre la opinión de cada integrante de la muestra. Asimismo, la encuesta es una técnica que permite recoger información de datos cuantitativos y cualitativos de una población estadística. Se debe elaborar un cuestionario para que la información sea procesada con métodos estadísticos (45).

3.7.2. Descripción de instrumentos

Los instrumentos de recolección de datos son dos cuestionarios adaptados a la investigación para la comprensión de la información. Serán ejecutados mediante una serie de preguntas estructuradas y específicas para responder al problema formulado y debe ser realizado en orden de gran medida jerárquico para asegurar la calidad del resultado (46).

Instrumento 1: Clima organizacional

El instrumento empleado para la variable clima organizacional fue diseñado considerando la investigación de Melissa Andrea Díaz Salés en el año 2020, adaptándolo al presente estudio. Consta de 18 ítems, asignado en 3 dimensiones, en escala ordinal tipo Likert con las opciones: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre. Además, se brinda un valor final de inadecuado, regular y adecuado (47).

Instrumento 2: Desempeño laboral

El instrumento empleado para la variable desempeño laboral fue diseñado considerando la investigación de Betsy Guerra Soto en el año 2022, adaptándolo al presente estudio. Consta de 24 ítems, asignado en 3 dimensiones, en escala ordinal tipo Likert con las opciones: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre. Además, se brinda un valor final de malo, regular y bueno (48).

3.7.3. Validación

Instrumento 1: Clima organizacional

El instrumento fue validado por el autor del instrumento (47).

Instrumento 2: Desempeño laboral

El instrumento fue validado por el autor del instrumento (48).

3.7.4. Confiabilidad

Instrumento 1: Clima organizacional

En relación con la confiabilidad, la autora del instrumento realizó una prueba piloto en el programa SPSS V23 con 10 representantes, obteniendo una confiabilidad según el Alfa de Cronbach del 0,806 para la variable clima organizacional, considerado como una confiabilidad alta del instrumento de estudio (47).

Instrumento 2: Desempeño laboral

En relación con la confiabilidad, la autora del instrumento realizó una prueba piloto en el programa SPSS V23 con 20 representantes, obteniendo una

confiabilidad según el Alfa de Cronbach del 0,876 para la variable desempeño laboral, considerado como una confiabilidad alta del instrumento de estudio (48).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Se utilizó la estadística descriptiva para la representación de datos y su fácil interpretación en tablas y gráficos que permitirán un análisis cuantitativo para la redacción de conclusiones. Además, el análisis inferencial permitirá conocer la relación que existe entre las variables y las dimensiones de estudio (49).

Aprobado por el comité de éticas de universidad Norbert Wiener, la Solicitud dirigido al director de un hospital Nacional Arzobispo Loayza lima y con el apoyo del asesor de investigacion.

Coordinacion con el departamento de enfermeria y jefa de UCI. Se tendra en cuenta los criterios de inclusion y exclusion

Se coordinara con la jefa de la uci para acudir interdiuario en los diferentes turnos de labores, para medir debe indicar que el tiempo promedio para la aplicación del instrumento sera de 20 a 25 minutos para que puedan responder itens formulados.

3.9. Aspectos éticos

La investigación se rige a la Guía para la elaboración de la tesis: enfoque cuantitativo de la Universidad Norbert Wiener; la Guía de citado y referenciación del Estilo Vancouver y la ética profesional del respeto a los autores citados en el estudio evitando el plagio.

Además, se considera los siguientes criterios éticos en el ámbito profesional:

La protección a los participantes mediante su participación de manera anónima, asegurar que sea de interés a la sociedad, grupo e individuos y el manejo de riesgo y confidencialidad (50).

La autonomía, que es el respeto que se le tiene a los participantes por su participación y ser tratados como agentes autónomos que tiene derecho a mayor protección (50).

La beneficencia, se refiere a la maximización de beneficios para minimizar daños a los participantes asegurando su bienestar físico, emocional y social (50).

La justicia, porque no se deben utilizar únicamente por quienes pueden utilizarlos, se trata de la distribución de beneficios y que la revisión de la investigación favorezca a muchas personas en diferentes áreas y ámbitos (50).

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

Tabla 2

Cronograma de actividades

ACTIVIDADES REALIZADAS		Meses 2022									
		Junio					Julio				
		S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10
ORGANIZACIÓN DE TITULO DE PROYECTO	Presentación de esquema de proyecto de investigación	X									
	Formulación de título de proyecto de investigación		X								
	Revisión de fuentes bibliográficas			X	X						
	Revisión de fuentes bibliográficas			X	X						
ELABORACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	Redacción del Problema			X	X						
	Redacción del Marco Teórico			X	X						
	Redacción de la Metodología				X	X					
	Redacción de Aspectos administrativos						X				
	Referencias							X			
	Elaboración de matriz de consistencia y de instrumento de recolección de datos								X		
Presentación de proyecto de investigación										X	
Sustentación de proyecto de investigación											X

4.2. Presupuesto

Tabla 3

Detalle del presupuesto económico

Rubros	Específica del Gasto	Aporte Total			
		Materiales	Unidad de Medida	Cantidad	Costo S/.
Recursos Humanos	2 . 5 . 3 1 . 1 2	Investigador	Unidad	1	1,500.00
	2 . 5 . 3 1 . 1 99	Personal de Servicio	Unidad	1	570.00
Equipos y bienes duraderos	2 . 6 . 3 2 . 3 1	Laptop	Unidad	1	3,500.00
Materiales e insumos	2 . 3 . 2 2 . 1 1	Servicio de energía eléctrica	Unidad	1	140.00
	2 . 3 . 2 2 . 2 3	Servicio de Internet	Servicio	1	160.00
	2 . 3 . 2 7 . 4 3	Servicio de Mantenimiento de Software	Servicio	1	350.00
Gastos de Operación	2 . 3 . 2 2 . 2 3	Movilidad Local	Servicio	1	20.00
Presupuesto total de inversión					6,240.00

Tabla 4

Aportes no monetarios

Rubros	Aporte No Monetario			
	Materiales	Unidad de Medida	Cantidad	Costo S/.
Recursos Humanos	Investigador	Unidad	1	1,500.00
Equipos y bienes duraderos	Laptop	Unidad	1	3,500.00
Total				5,000.00

Tabla 5*Aportes monetarios*

Rubros	Aporte Monetario			
	Materiales	Unidad de Medida	Cantidad	Costo S/.
Recursos Humanos	Personal de Servicio	Unidad	1	570.00
	Servicio de energía eléctrica	Unidad	1	140.00
Materiales e insumos	Servicio de Internet	Servicio	1	160.00
	Servicio de Mantenimiento de Software	Servicio	1	350.00
Gastos de Operación	Movilidad Local	Servicio	1	20.00
	Total			1,240

Todos los costos que implican el desarrollo y ejecución del presente trabajo de investigación serán autofinanciados por la misma autora.

5. REFERENCIAS

1. Njideka O, Ngozi N, Adaeze A. Organizational climate and employee engagement: A commercial bank perspective in Southeast Nigeria. Rev. Annals of Management and Organization Research. 2021. Vol 2, No 3, 161-173. Disponible en: <https://amor.goodwoodpub.com/media/publications/364263-organizational-climate-and-employee-enga-24e6c13f.pdf>.
2. Gaviria J, López E. Transformational Leadership, Organizational Climate and Job Satisfaction in Work Teams. Rev. European Research Studies Journal. 2019. Volume XXII, Issue 3, pp. 68-82. Disponible en: <https://www.um.edu.mt/library/oar/bitstream/123456789/47882/1/Transformational%20Leadership%2C%20Organizational%20Climate%20and%20Job%20Satisfaction%20in%20Work%20Teams.pdf>.
3. Martinez E, Molina J F, Parada I M. Organizational climate: case study of a primary-care health facility in Morelos México Ambiente organizacional: estudio de caso num centro de saúde de Morelos México Climat organisationnel: étude de cas d'un établissement de santé de premier niveau de prise en charge, État de Morelos, Mexique. Rev. Horizonte sanitario. 2019. Vol. 18, no. 3, septiembre – diciembre. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/hs/v18n3/2007-7459-hs-18-03-347.pdf>.
4. Organización Panamericana de la Salud. El personal de enfermería es esencial para avanzar hacia la salud universal. 2019. [Consultado el 29 de junio, 2022]. Disponible en: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15

[138:nursing-staff-are-vital-for-making-progress-towards-universal-health&Itemid=1926&lang=es](https://doi.org/10.1186/s12874-019-0128-1)

5. Alvarado L E, Contreras M. Factores críticos del clima organizacional de una institución del sector salud durante el contexto covid-19 identificados a través de la herramienta del Minsa. Caso de Estudio: Hospital San Juan de Dios de Pisco. [Tesis para optar el grado de Licenciada en Gestión con mención en Gestión Empresarial]. Lima. Pontificia Universidad Católica del Perú; 2021. Disponible en: https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/18845/ALVARADO_CAMPOS_CONTRERAS_ZAVALETA_URIZAR_SENA.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
6. La República. (2021). Enfermería: cuida la vida, enfrenta la muerte, combatiendo la discriminación. [Consultado el 29 de junio del 2021]. Disponible en : <https://larepublica.pe/sociedad/2021/08/30/enfermeria-cuida-la-vida-enfrenta-la-muerte-combatiendo-la-discriminacion/>.
7. Bustomi T, Rustandi I S. Organizational Climate Analysis and Performance on Job Satisfaction of Medical and Medical Personnel at the Regional General Hospital of Ciamis District. Rev. CosmoGov: Jurnal Ilmu Pemerintahan. 2021. Vol. 7, No.2. Disponible en: <http://jurnal.unpad.ac.id/cosmogov/article/view/33018>.
8. Abdullah H, Gaballah S. Study of the Relationship between Organizational Climate and Nurses' Performance: A University Hospital Case. Rev. American Journal of Nursing Research. 2018. Vol. 6, No. 4, 191-197. Disponible en: <https://www.researchgate.net/profile/Samia-Gaballah>
[2/publication/325468128_Study_of_the_Relationship_between_Organizational_Cli](https://www.researchgate.net/publication/325468128_Study_of_the_Relationship_between_Organizational_Cli)

[mate_and_Nurses'_Performance_A_University_Hospital_Case/links/5bed6c024585150b2bb8a1bb/Study-of-the-Relationship-between-Organizational-Climate-and-Nurses-Performance-A-University-Hospital-Case.pdf](https://link.springer.com/article/10.1186/s12913-018-3149-z).

9. Berberoglu A. Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. Rev. BMC Health Serv Res. 2018. Vol. 18, 399. Disponible en:
<https://link.springer.com/article/10.1186/s12913-018-3149-z>.
10. Soli G. “Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Regional del Cusco, 2021”. [Tesis para optar el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima. Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79688/Solis_SG-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y.
11. Ginger S A. “Clima organizacional y desempeño laboral en profesionales sanitarios del área de cuidados intensivos - Hospital Clínica San Francisco Guayaquil, 2021”. [Tesis para optar el grado de Maestra en Gestión de la Salud]. Piura. Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81554/Santana_AGO-SD.pdf?sequence=1.
12. Alhuay M. Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal del Servicio de Unidad Cuidados Intermedios Neonatales INSNSB Lima -2019. [Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión de Salud]. Lima. Universidad Privada Norbert Wiener; 2019. Disponible en:

http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.13053/6122/T06140773735_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

13. Ling P. Would Organizational Climate and Job Stress Affect Wellness? An Empirical Study on the Hospitality Industry in Taiwan during COVID-19. *Rev. Int. J. Environ. Res. Public Health*, 2021. Vol. 18, 10491. Disponible en:
<https://www.mdpi.com/1660-4601/18/19/10491>.
14. Olivera Y, Leyva L, Napán A. Organizational climate and its influence on the work performance of workers. *Rev. cient. UCSA*, 2021. Vol.8 no.2. Disponible en:
http://scielo.iics.una.py/scielo.php?pid=S240987522021000200003&script=sci_arttext.
15. Kang E. Qualitative Content Approach: Impact of Organizational Climate on Employee Capability. *Rev. East Asian Journal of Business Economics*, 2021.Vol. 9(4), pp.57-67. Disponible en:
<https://www.koreascience.or.kr/article/JAKO202136337234446.pdf>.
16. Khadivi A, Nikbakht A, Khalili M, Sahebi L, Abouhamzeh K. Is there a relationship between organizational climate and nurses' performance? Exploring the impact with staff's satisfaction as the mediator. *Rev. International Journal of Healthcare Management*, 2021. Vol. 14 - Issue 2. Disponible en:
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/20479700.2019.1656859>.
17. Valenzuela I, Parra M, Durán S, Márceles V, Yarzagara J, Payares K, Alvarino C, Navarro N, Charris P, Ramírez J. Factores del clima organizacional existentes en el área administrativa en empresas de Barranquilla. *Rev. Espacios*. 2018. Vol. 39, Numero 51, paginas 21-35.

18. Pacheco C, Rojas C, Niebles W, Fernández H, Duran S. Estrategias motivacionales para caracterizar el clima organizacional en el sector salud. Rev. Espacios, 2020. Vol. 41 (29) 2020 • Art. 30. Disponible en:
<http://www.revistaespacios.com/a20v41n29/a20v41n29p30.pdf>.
19. McClelland D. The Achieving Society. Princeton, Nueva Jersey: Van Nostrand. 1997.
20. Shahnnavazi A, Fadaei M, The Effect of Perceived Organizational Climate on the Performance of Nurses in Private Hospitals. Rev. Journal of Clinical Research in Paramedical Sciences, 2020. Vol.10, issue 2. Disponible en:
<https://brieflands.com/articles/jcrps-108532.html>.
21. Pérez Y, Zafra E. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital Santa Rosa, Lima 2017. [Tesis para optar el grado de maestro en ciencias de la enfermería]. Lima. Universidad Privada Norbert Wiener; 2019. Disponible en:
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2717/TESIS%20P%c3%a9rez%20Yolanda%20-%20Zafra%20Emilia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
22. Solís Z. Clima organizacional en los trabajadores del Hospital de Baja Complejidad Vitarte, 2013. [Tesis para optar el grado Académico de Magíster en Gerencia de Servicios de Salud]. Lima. Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2017. Disponible en:
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5995/Solis_chz.pdf?sequence=3&isAllowed=y

23. García M, Vesga J, Gómez J. Clima organizacional: teoría y práctica. Editorial Universidad Católica de Colombia, 2020. Disponible en:
https://www.researchgate.net/publication/349857717_Clima_organizacional_teor%C3%ADa_y_practica.
24. Rodríguez K, Lechuga J. Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. Rev. Esc. Adm. Neg, 2019. Vol.87 Bogotá. Disponible en:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602019000200079.
25. Castro K, Delgado J. Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo mayo 2020. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, 2020. Vol 4, Número 2. Disponible en:
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107>.
26. Guartán A, Torres K, Ollague J. La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. Rev. Dialnet, 2019. Vol. 4, núm. 6. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144062>.
27. Freddy W. Importancia de la gestión del talento humano, 2017. (Consultado el 29 de junio del 2022). Disponible en:
<http://blog.pucp.edu.pe/blog/freddycastillo/2010/11/04/importancia-de-la-gestion-del-talento-humano>.
28. Workmeter N. Mejorando el desempeño laboral de los trabajadores. Disponible en:
<http://es.workmeter.com/blog/bid/225512/Mejorando-el-desempe-o-laboral-de-los-trabajadores>.

29. Aguilar L. Teoría de Skinner, Maslow y McGregor en equipos de alto rendimiento, 2013. (consultado el 29 de junio del 2022). Disponible en:
<http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento-2/teoria-de-skinner-maslow-y-mcgregor-en-equipos-de-alto-rendimiento.htm>.
30. Martínez A, Asmat N, Alberca N, Medina J. Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Rev. Venezolana de Gerencia, 2018. Vol. 23, núm. 83. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>.
31. Lauracio C, Lauracio T. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. Rev. Innova Educ, 2020. Vol. 2. Núm. 4. Disponible en:
<https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/90>.
32. Pujol L. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. Rev. Estudios Gerenciales. 2018. Vol. 34, N° 146, 3-18. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
33. Merino M, Carrera F, Roca M, Morro M, Martínez A, Fikri N. Relación entre la satisfacción laboral y la cultura de seguridad del paciente. Rev. Gaceta Sanitaria. 2018. Vol. 32, número 4, julio–agosto de 2018, páginas 352-361. Disponible en:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0213911117301024?via%3Dihub>.
34. Cernas D, Mercado P, Davis M. (2007). Perspectiva Futura de Tiempo, Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional: el Efecto Mediador de la Autoeficacia, la Esperanza y la Vitalidad. Rev. Journal of Work and Organizational Psychology. 2017. Vol. Vol. 34. Num. 1. - 2018. Pages 1-9. Disponible en:

<https://journals.copmadrid.org/jwop/art/jwop2018a1>

35. Chiavenato I. (2007). El capital humano de las organizaciones. Editorial McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. México.
36. Bernal C. (2010). Metodología de la Investigación. Editorial Pearson Educación. Colombia.
37. Hernández R, Fernández C, Baptista P. (2014). Metodología de la investigación 6ta edición. Editorial McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. México.
38. Ñaupas H, Mejía E, Novoa E, Villagómez A. (2014). Metodología de la Investigación. Ediciones de la U. Bogotá, Colombia.
39. Cabezas E, Andrade D, Torres J. (2018). Introducción a la Metodología de la Investigación Científica. Edición Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Ecuador.
40. Robles B. Población y muestra. Rev. PuebloCont. 2019. Vol. 30(1): 245-246. Disponible en: <http://200.62.226.189/PuebloContinente/article/view/1269/1099>.
41. Iglesias A, Torres J, Mora Y. Estudios de clima organizacional: revisión integrativa. Rev. Medisur. 2020. Vol.18 no.6. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727897X2020000601189&script=sci_arttext&tlng=en.
42. Mamani Y, Cáceres J. Desempeño laboral: una revisión teórica. [Tesis para optar el grado académico de bachiller en Administración y Negocios Internacionales]. Lima. Universidad Peruana Unión; 2019. Disponible en: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2260/Yini_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1.

43. Marulanda C, López L, Cruz G. La Cultura Organizacional, Factor Clave para la Transferencia de Conocimiento en los Centros de Investigación del Triángulo del Café de Colombia. Rev. Inf. Tecnol. 2018. Vol.29 no.6. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071807642018000600245&script=sci_arttext.
44. López B, Aragón J, Muñoz M, Madrid S, Tornell I. Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. Rev. Fac. Med. Hum. 2021. Vol.21 no.2 Lima abr-jun 2021. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S230805312021000200316&script=sci_arttext.
45. Westreicher G. Encuesta. Ecomipedia. (Consultado el 04 de julio del 2022). Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/encuesta.html>.
46. Cisneros A J, Guevara A F, Urdánigo J, Garcés J. Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que Apoyan a la Investigación Científica en Tiempo de Pandemia. Rev. Dom. Cien. 2022. Vol. 8, núm. 1. Enero-marzo. Disponible en: <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2546>.
47. Díaz M. Clima organizacional y evaluación del desempeño laboral de los odontólogos de la Red Chiclayo- Salud Bucal en febrero. [Tesis para optar el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Chiclayo. Universidad César Vallejo; 2020. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51906/D%c3%adaz_SMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

48. Guerra B. Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería del hospital sub regional, Andahuaylas 2021. [Tesis para optar el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima. Universidad César Vallejo. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83081/Guerra_SB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
49. Herrera R, Palomino K, Reyes F, Valencia G. Análisis Estadístico Descriptivo e Inferencial de la Velocidad y Dirección del viento en la Costa Caribe Colombiana. Rev. Espacios. Vol. 39 (Nº 19) Año 2018, Pág. 3. Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/KevinPalomino/publication/340544053_Descriptive_and_inferential_statistical_analysis_of_wind_speed_and_direction_in_the_Colombian_Caribbean_Coast_Contentido/links/6081aecb2fb9097c0c01d137/Descriptive-and-inferential-statistical-analysis-of-wind-speed-and-direction-in-the-Colombian-Caribbean-Coast-Contenido.pdf.
50. Hirsch A, Navia C. Ética de la investigación y formadores de docentes. Rev. Electrónica de Investigación Educativa. Vol.20, 2018, no.3 Ensenada jul./sep. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S160740412018000300001&script=sci_arttext.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título de investigación: “Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral de las Enfermeras en el Servicio de UCI del Hospital Nacional Arzobispo Loayza-Lima, 2022”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional con el desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de UCI del Hospital Nacional Loayza- Lima, 2022?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión liderazgo con el desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de UCI del</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Analizar la relación que existe entre el clima organizacional con el desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de UCI del Hospital Nacional Loayza- Lima, 2022</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión liderazgo con el desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de UCI</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de UCI del Hospital Nacional Loayza- Lima, 2022.</p> <p>H0: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de UCI del Hospital Nacional Loayza- Lima, 2022.</p> <p>Hipótesis Específicas</p>	<p>Variable 1</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Liderazgo</p> <p>Motivación</p> <p>Satisfacción</p> <p>Variable 2</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Desempeño de tareas</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>Aplicada</p> <p>Método y diseño de investigación</p> <p>Hipotético-Deductivo</p> <p>Diseño no experimental</p> <p>Población</p> <p>100 profesionales de enfermería que laboran en la Unidad de Cuidados</p>

<p>Hospital Nacional Loayza-Lima, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión motivación con el desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de UCI del Hospital Nacional Loayza-Lima, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión satisfacción con el desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de UCI del Hospital Nacional Loayza-Lima, 2022?</p>	<p>del Hospital Nacional Loayza-Lima, 2022.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión motivación con el desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de UCI del Hospital Nacional Loayza-Lima, 2022.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión satisfacción con el desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de UCI del Hospital Nacional Loayza-Lima, 2022.</p>	<p>Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo y el desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de UCI del Hospital Nacional Loayza-Lima, 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión motivación y el desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de UCI del Hospital Nacional Loayza-Lima, 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión reciprocidad y el desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de UCI del Hospital Nacional Loayza-Lima, 2022.</p>	<p>Desempeño contextual</p> <p>Desempeño adaptativo</p>	<p>Intermedios del Hospital Nacional Loayza de Lima.</p> <p>Muestra</p> <p>100 profesionales de enfermería que laboran en la Unidad de Cuidados Intermedios del Hospital Nacional Loayza de Lima.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Anexo 2: Instrumentos de investigación

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Objetivo: Medir la variable independiente Clima Organizacional

Estudiante: Lic. Huaynasi Jaramillo, Maribel Lourdes

Hospital/área: Servicio de UCI del Hospital Nacional Arzobispo Loayza-Lima

Instrucciones:

Estimados Colegas:

Reciban un cordial saludo y una invitación para ser parte del estudio que vengo realizando “Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral de las Enfermeras en el Servicio de UCI del Hospital Nacional Arzobispo Loayza-Lima, 2022”. Para lo cual necesito que se responda las siguientes interrogantes con sinceridad y veracidad, toda respuesta será anónima y confidencial.

Marcar con una X teniendo en cuenta la escala de respuestas presentada:

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

ÍTEMS	Valoración				
	5	4	3	2	1
Dimensión: Liderazgo					
1. El encargado del área UCI dirige adecuadamente al personal.					
2. La orientación en el cumplimiento de funciones es coherente.					
3. El encargado del área UCI se encuentra disponible cuando el personal lo necesita.					
4. El tipo de liderazgo que se practica en el área UCI fomenta un ambiente laboral agradable.					

5. El encargado del área UCI toma decisiones nuevas en compañía de todos los miembros del equipo.					
6. Participa en la toma de decisiones del área UCI.					
Dimensión: Motivación					
7. La institución les brinda una remuneración acorde a sus funciones encomendadas.					
8. Siento que le doy más a mi institución en relación a la remuneración ofrecida.					
9. Existe reconocimientos por el cumplimiento efectivo de funciones.					
10. Existen planes de incentivos en mi institución.					
11. La institución me ofrece la oportunidad de realizarme profesionalmente.					
12. La institución tiene planes de capacitaciones para motivarlos en el desarrollo profesional.					
Dimensión: Satisfacción					
13. En el área UCI el ambiente físico de trabajo es adecuado.					
14. Se cumple por mejorar las condiciones físicas en la institución para desempeñar mejor las funciones.					
15. Existe un ambiente agradable con mis compañeros del área UCI.					
16. Se fomenta el compañerismo y trabajo en equipo en el área UCI.					
17. Existen beneficios laborales en mi institución.					
18. Considera que la retribución laboral es la más adecuada en relación a mis funciones asignadas.					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Objetivo: Medir la variable dependiente Desempeño laboral

Estudiante: Lic. Huaynasi Jaramillo, Maribel Lourdes

Hospital/área: Servicio de UCI del Hospital Nacional Arzobispo Loayza-Lima

Instrucciones:

Estimados Colegas:

Reciban un cordial saludo y una invitación para ser parte del estudio que vengo realizando “Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral de las Enfermeras en el Servicio de UCI del Hospital Nacional Arzobispo Loayza-Lima, 2022”. Para lo cual necesito que se responda las siguientes interrogantes con sinceridad y veracidad, toda respuesta será anónima y confidencial.

Marcar con una X teniendo en cuenta la escala de respuestas presentada:

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

ÍTEMS	Valoración				
	5	4	3	2	1
Dimensión: Desempeño de tareas					
1. Cumple adecuadamente con el horario establecido en la institución.					
2. Se compromete con reuniones fuera del horario de trabajo para cumplir con la planificación operativa del área.					
3. Se compromete con la superación del área demostrando responsabilidad en sus funciones.					
4. Cumple con las funciones, actividades, procesos y proyectos encomendados en el tiempo establecido.					

5. Supera las expectativas del paciente mostrando calidad en su servicio.					
6. Desarrolla estrategias innovadoras para cumplir con eficiencia sus funciones.					
7. Alguna vez, el paciente se ha sentido satisfecho de su servicio brindándole felicitaciones por su buen desempeño.					
8. Asume retos y metas para brindar un mejor servicio al paciente.					
Dimensión: Desempeño contextual					
9. Toma decisiones y ejecuta actividades añadiéndoles un valor agregado a su servicio.					
10. Actúa rápidamente con implementación de estrategias nuevas ante situaciones de riesgo.					
11. Demuestra proactividad en el desempeño de sus funciones.					
12. Busca información novedosa y oportuna en relación a su puesto, que mejore el desempeño de funciones del equipo de trabajo del área.					
13. Ejecuta sus funciones sin esperar que las personas se lo estén indicando o recordando.					
14. Atiende y resuelve rápidamente situaciones de riesgo en el área, sin esperar que el resto de personas actúe por usted.					
15. Establece relaciones cordiales con el equipo de trabajo del área UCI.					
16. Responde adecuadamente las dudas de las personas entablando una comunicación eficaz.					
Dimensión: Desempeño adaptativo					
17. Ofrece conocimientos técnicos y concretos que el área necesita.					

18. Logra coordinar las acciones que se deben tomar para mejorar los equipos técnicos del área.					
19. Ofrece situaciones convincentes en momentos de presión laboral.					
20. Sabe manejar momentos de trabajo bajo presión cumpliendo con las metas necesarias.					
21. Logra coordinar acciones que requiere el área adaptándose a nuevas circunstancias.					
22. Busca el empoderamiento de personas en situaciones que requieren el trabajo en equipo.					
23. Su desempeño laboral es eficiente al momento de aprender nuevas funciones encomendadas.					
24. Tiene conocimientos diferentes en relación a los nuevos sistemas tecnológicos que deben ser manejados en las instituciones públicas.					

Anexo 3: Consentimiento informado

Estimado colega me presento ante Usted para poder invitarlo a participar de la encuesta de salud del “Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral de las Enfermeras en el Servicio de UCI del Hospital Nacional Loayza-Lima, 2022”.

La autora de la investigación es la Lic. Huaynasi Jaramillo, Maribel Lourdes y el estudio tiene como propósito: Analizar la relación que existe entre el clima organizacional con el desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de UCI del Hospital Nacional Loayza-Lima, 2022.

Como profesional de enfermería del Hospital Nacional Loaysa del área de la Unidad de Cuidados Intensivos usted a sido elegido para ser parte de la muestra de estudio, donde su experiencia vivida día a día es primordial para obtener los resultados esperados por medio de la sinceridad de sus respuestas.

El estudio es ANÓNIMO y sus respuestas no serán divulgadas, respetando la confiabilidad de la información obtenida, si Usted desea conocer los resultados, al término del estudio se le puede brindar la información.

Al firmar el presente Consentimiento informado Usted es parte del estudio y acepta su participación de forma voluntaria.

Atentamente,

Lic. Maribel Lourdes Huaynasi Jaramillo

Firma del profesional de enfermería:

Nombres y apellidos

HUELLA