



Universidad
Norbert Wiener

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN CUIDADO ENFERMERO EN
EMERGENCIAS Y DESASTRES

Trabajo Académico

Clima laboral y desempeño del personal de enfermería de emergencia
pediátrica del hospital nacional, Lima- 2025

Para optar el Título de
Especialista en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres

Presentado por:

Autora: Orellana Neponoceno, Evelin Maricielo

Asesora: Mg. Choque Medrano, Edith

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1139-1153>

Lima – Perú

2026

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSION: 01	FECHA: 17/10/2025
		REVISIÓN: 01	

Yo, EVELIN MARICIELO ORELLANA NEPONOCENO egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Programa Académico de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico “Clima laboral y desempeño del personal de enfermería de emergencia pediátrica del hospital nacional, lima- 2025” Asesorado por el docente: CHOQUE MEDRANO EDITH DNI: 73112144, ORCID 0000-0002-1139-1153 tiene un índice de similitud de (16) % verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin. oid: :14912:597736779.

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

Nombres y apellidos del Egresado: Evelin Maricielo Orellana Neponoceno
DNI: 70789819



Firma

Nombres y apellidos del Asesor: Edith Choque Medrano
DNI: 73112144

Lima, 05 de junio de 2026

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSION: 01	FECHA: 17/10/2025
		REVISIÓN: 01	

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. En caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente justificado en el siguiente recuadro.

El proyecto de investigación de la Licenciada Alejandra presenta un 16 % de similitud total, de los cuales 5% corresponden a fuentes primarias, superando el límite establecido del 4 %.

Este resultado se justifica por las siguientes razones:

1. Un el % de la similitud corresponde al resumen, abstract, pregunta de investigación, objetivos e hipótesis del proyecto, los cuales, por su naturaleza descriptiva y estructural, requieren una redacción similar a otros documentos académicos afines.
2. Otra parte de la similitud se encuentra asociada al diseño metodológico, el cual ha sido redactado siguiendo la plantilla estándar institucional, lo que genera coincidencias inevitables en la redacción.

Cabe precisar que se realizaron ajustes manuales con la finalidad de reducir el porcentaje de similitud; sin embargo, pese a estos esfuerzos, aún se evidencia un porcentaje ligeramente superior en fuentes primarias.

DEDICATORIA

A mis padres, que han contribuido a moldearme como profesional, gran parte de mis éxitos les agradezco a ustedes, incluido este en particular. Me educaron con normas y ciertas libertades, pero siempre me incentivaron de manera continua. para alcanzar mis objetivos.

AGRADECIMIENTO

A los profesores y licenciados de la Universidad Norbert Wiener, quienes me comparten sus saberes para finalizar la especialidad y continuar alcanzando metas.

JURADO

Presidente	: Dra. Giovanna Elizabeth Reyes Quiroz
Secretario	: Mg. Leslie Elizabeth Peña Guerrero
Vocal	: Mg. Jeannelly Paola Cabrera Espezua

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE	vii
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi
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	14
1.3.1. Objetivo general	14
1.3.2. Objetivos específicos.....	14
1.4. Justificación de la investigación	15
1.4.1. Teórica.....	15
1.4.2. Metodológica.....	15
1.4.3. Práctica.....	16
1.5. Delimitaciones de la investigación.....	16
2. MARCO TEÓRICO	18

2.1. Antecedentes de la investigación	18
2.2. Bases teóricas	22
2.3. Formulación de hipótesis	31
2.3.2. Hipótesis general	31
2.3.3. Hipótesis específicas	31
3. METODOLOGÍA	32
3.1. Método de la investigación	32
3.2. Enfoque investigativo	32
3.3. Tipo de investigación	32
3.4. Diseño de la investigación	32
3.5. Población, muestra y muestreo	32
3.6. Variables y operacionalización	35
3.7. Técnicas e instrumento de recolección de datos	37
3.7.1. Técnica	37
3.7.2. Descripción de instrumentos	37
3.7.3. Validación	38
3.7.4. Confiabilidad	39
3.8. Procesamiento y análisis de datos	39
3.9. Aspectos éticos	40
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	42

4.1	Cronograma de actividades	42
4.2	Presupuesto	43
5.	REFERENCIAS	44
Anexo 1:	Matriz de consistencia	53
Anexo 2:	Instrumentos	55
Anexo 3:	Formato del consentimiento informado.....	60

RESUMEN

Introducción: El Clima Laboral en el servicio de emergencias pediátricas, presenta un aspecto fundamental que impacta el desempeño del personal de enfermería, lo cual se refleja en la capacidad para reaccionar, tomar decisiones y proporcionar una atención de calidad, especialmente en situaciones críticas. En este contexto, la forma en que se gestionan las situaciones de crisis, así como la colaboración dentro del equipo y las actitudes, muestran el compromiso y la formación profesional del personal. El objetivo de esta investigación es examinar la relación entre el clima laboral y el desempeño de los enfermeros en la atención a emergencias pediátricas de un hospital nacional en Lima, durante 2025.

Metodología: El análisis empleará un método no experimental de carácter correlacional y transversal, basado en datos cuantitativos. El análisis se basa en una población de 83 profesionales, conformada por 40 técnicos de enfermería y 43 enfermeras que laboran en el servicio de urgencias pediátricas del hospital nacional. La escala CL - SPC de Hernández, Ortega y Reidl se empleará como instrumento para la primera variable; esta mide el grado de autorrealización, compromiso en el trabajo, supervisión, comunicación y condiciones de trabajo. En la segunda variable se utilizará un cuestionario diseñado para evaluar el desempeño en el trabajo en términos de competencias cognitivas, aptitudes sociales y habilidades técnicas. Los datos adquiridos serán analizados con la versión 26 del programa estadístico SPSS y se someterán a pruebas estadísticas descriptivas e inferenciales, incluyendo el coeficiente de correlación Rho de Spearman, con el fin de establecer la relación entre las variables.

Palabras claves: Clima laboral, desempeño personal de enfermería, servicio de emergencias.

ABSTRACT

Introduction: The Work Climate in the pediatric emergency service presents a fundamental aspect that impacts the performance of nursing staff, which is reflected in the ability to react, make decisions, and provide quality care, especially in critical situations. In this context, the way crisis situations are managed, as well as team collaboration and attitudes, show the commitment and professional training of the staff. The objective of this research is to examine the relationship between the work climate and the performance of nurses in the care of pediatric emergencies at a national hospital in Lima during 2025.

Methodology: The study is developed with the hypothetical deductive method, with a quantitative, non-experimental, cross-sectional and correlational level approach. The analysis population will consist of a sample of 85 professionals, including 45 nurses and 40 nursing technicians, who work in the pediatric emergency department of the national hospital. Two instruments will be used: for variable 1, the CL-SPC scale by Hernández, Ortega, and Reidl will be applied to assess the degree of self-realization, job involvement, supervision, communication, and working conditions. For variable 2, a questionnaire will be administered to identify job performance in terms of cognitive, attitudinal-social, and technical skills. The acquired data will be analyzed using SPSS version 26 and will be subjected to descriptive and inferential statistical tests, including Spearman's Rho correlation coefficient, in order to establish the relationship between the variables.

Keywords: Work environment, nursing personal performance, emergency department.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El clima laboral es una figura importante que puede influir en el desempeño de los profesionales de la salud, y que se puede reflejar en la eficacia, la productividad en el trabajo, las buenas relaciones entre compañeros y la cooperación entre los integrantes del grupo de salud. (1). Un clima laboral favorable, es esencial e importante en todas las áreas de atención de un hospital, abarcando también, las que tienen altos índices de riesgo, al igual que en la gestión de la atención y la permanencia del cuidado de enfermería (2).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) estima que existen aproximadamente 59,2 millones de trabajadores de la salud que perciben un sueldo, lo que constituye una cantidad fundamental de personal de salud, que es importante y necesario para atender la demanda de pacientes y satisfacer las necesidades de salud de la población (3). Los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), planteados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE), es revisar de manera regular la brecha oferta y demanda de personal sanitario en diversos países, con la finalidad de facilitar decisiones que mejoren los sistemas de gestión de salud. Además, Se ha descubierto una falta de 2,4 millones de trabajadores sanitarios. considerando como muestra de los 57 países analizados, lo cual produce un efecto perjudicial en el clima laboral, generando desmotivación en los trabajadores del sector y también identificando deficiencias en la productividad de los enfermeros. Un estudio sobre el clima laboral de los trabajadores de enfermería en un servicio de emergencia, realizado antes de la pandemia, revela que el ambiente laboral se consideró medianamente positivo, alcanzando un 48,57% y un 51.43% opina que el clima

laboral es negativo por el aumento de la demanda, que se identifica con el estrés y la generación de conflictos (4).

En América Latina, se han implementado regulaciones que establecen una relación de cantidad de pacientes que pueden ser atendidos por médicos, enfermeros, siendo entre 2.5 y 7 pacientes cada hora, lo que corresponde a un aproximado de 65 consultas diarias. Esto resalta una discrepancia considerable que evidencia una atención de calidad deficiente. Según se reporta, el 65% de los trabajadores en Argentina experimentan estrés laboral; por otro lado, aproximadamente 19,000 infartos al año en México son atribuidos a la sobrecarga de trabajo. Conforme a una investigación de la OIT mediante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), se aprecia un descenso del 0.5% al 3.5% en el PIB (producto interno bruto) nacional. Esta situación tiene un impacto adverso en el rendimiento laboral, dado que los empleados no se sienten animados debido a la escasez de programas de capacitación y a los salarios bajos, lo que resulta en un desempeño ineficaz en sus funciones (6).

Además, es evidente que, en los hospitales públicos, la edad del personal sanitario puede influenciar en el clima laboral, la falta de incentivación por actualizarse, el poco compromiso con la institución impacta en la capacitación y actualización del equipo de enfermería, resultando en un desempeño laboral deficiente. Esto genera una carga adicional al realizar las tareas y los procesos de atención, y también puede generar un incremento en la fatiga de los trabajadores, lo que resulta en una actitud desmotivada y dificulta el cumplimiento de sus deberes. La ausencia de entendimiento por parte de sus superiores, quienes frecuentemente no tienen los recursos requeridos para optimizar el entorno de trabajo, hace que este reto sea más difícil, creando condiciones adversas que afectan la eficiencia de los enfermeros en su trabajo

diario (7).

Durante un estudio realizado entre 2019 y 2022, se analizaron un total de 1,069,976 publicaciones científicas. Mediante un método de selección metódica, se escogieron 12 trabajos. De estos, 8 (3 provenientes de México, 2 de Perú, 2 de Ecuador y 1 de Brasil) concluyeron que el entorno laboral es insatisfactorio, mientras que los otros 4 (1 de Brasil, y otros de Colombia, Venezuela y Chile) encontraron que el clima laboral es positivo. Un elemento que se menciona con frecuencia en los entornos laborales negativos es la remuneración, junto con decisiones erróneas, carencia de liderazgo, y poco reconocimiento y logros (8).

En Perú, las circunstancias de trabajo y el entorno para los enfermeros son parecidas a las de otras naciones en América Latina, donde las condiciones también son insuficientes. La excesiva carga laboral genera un clima de trabajo estresante y causa fatiga entre los profesionistas de la salud. Las carencias de oportunidades para el crecimiento y la formación generan desmotivación y reduce el interés de los enfermeros. Esto impacta, de manera indirecta, en la vida familiar de los cuidadores, y otros elementos también afectan su rendimiento laboral (9). Las horas extraordinarias amplían el tiempo de trabajo, requiriendo un esfuerzo extra tanto físico como mental para completar las actividades. Esto conlleva un aumento en la fatiga física y mental, lo que incrementa la probabilidad de sufrir estrés y genera desacuerdos dentro del equipo de enfermería. Además, impacta de forma adversa en la eficacia de los profesionales de enfermería y se traduce en la atención del paciente hospitalizado de menor calidad (10). Según el estudio “Demanda de atención y Evaluación Médica en Hospitales”, realizado por la Oficina

de Estadística e Informática, se ha registrado un total de 42,661 niños que han sido atendidos en el Hospital de Emergencias Pediátricas, cifra que supera las expectativas y excede la elevada cantidad de atención de pacientes dicha demanda requiere una atención oportuna en las emergencias (11).

El servicio de emergencias pediátricas del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, no es ajeno a esta situación, el servicio de emergencia se encuentra sobresaturado, los pasadizos convertidos en salas de observación, la demanda de pacientes pone en evidencia la falta de recurso humano, origina un esfuerzo físico y mental y por ende el inadecuado desempeño de los profesionales de enfermería, el cual desencadena conflictos por las múltiples actividades que tiene que ejecutar para atender la demanda de paciente (12), La atención que los pacientes reciben se ve negativamente afectada por el escaso rendimiento del personal de enfermería. Asimismo, es importante destacar que la falta de una infraestructura adecuada, que no se alinea con la cantidad de pacientes, tiene un impacto en la salud física y mental del personal sanitario, ya que genera frustración el no poder satisfacer las expectativas en términos de calidad y seguridad en el cuidado del paciente. Es decir, las instalaciones no están en sintonía con el crecimiento de la población que se asigna a la red Rebagliati (13).

La demanda actual en las salas de emergencia está aumentando, debido al incremento de enfermedades crónicas y especialmente, debido a las restricciones de un sistema sanitario que no cubre las necesidades de la ciudadanía. La escasa atención en los centros de salud primarios y secundarios debido a la carencia de equipos, insumos y materiales ha generado desconfianza en la comunidad debido a su escasa capacidad de respuesta. Esto ha resultado en una saturación

de los servicios de emergencias, lo que ha desviado la atención que debería ser urgente y prioritaria para los pacientes. Se considera que la mayoría de las consultas (más del 60%) tienen que ver con problemas de salud que no necesitan atención urgente ni de emergencia, y estas personas acuden solo buscando una atención rápida y efectiva. (14).

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre clima laboral y desempeño del personal de enfermería en emergencia pediátrica del hospital nacional de Lima, 2025?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es la relación entre clima laboral en su dimensión autorrealización y desempeño del personal de enfermería en emergencia pediátrica de un hospital?
- b) ¿Cuál es la relación entre clima laboral en su dimensión involucramiento laboral y desempeño de enfermería en emergencia pediátrica de un hospital?
- c) ¿Cuál es la relación entre clima laboral en su dimensión supervisión y desempeño del personal de enfermería en emergencia pediátrica de un hospital?
- d) ¿Cuál es la relación entre clima laboral en su dimensión comunicación y desempeño del personal de enfermería en emergencia pediátrica de un hospital?
- e) ¿Cuál es la relación entre clima laboral en su dimensión condición laboral y desempeño del personal de enfermería en emergencia pediátrica de un hospital?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

“Determinar cuál es la relación entre clima laboral y desempeño del personal de enfermería en emergencia pediátrica de un hospital nacional de lima, 2025.

1.3.2. Objetivos específicos

- a) Identificar cual es la relación entre clima laboral en su dimensión Autorrealización y desempeño del personal de enfermería en emergencia pediátrica de un hospital.
- b) Identificar cual es la relación entre clima laboral en su dimensión involucramiento laboral y desempeño del personal de enfermería en emergencia pediátrica de un hospital.
- c) Identificar cual es la relación entre clima laboral en su dimensión supervisión y desempeño del personal de enfermería en emergencia pediátrica de un hospital.
- d) Identificar cual es la relación entre clima laboral en su dimensión comunicación y desempeño del personal de enfermería en emergencia pediátrica de un hospital.
- e) Identificar cual es la relación entre clima laboral en su dimensión condición laboral y desempeño del personal de enfermería en emergencia pediátrica de un hospital

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Esta investigación tiene como propósito establecer si las condiciones y el contexto de la atención de emergencia en pediatría influyen en el crecimiento del personal, la adecuación de las instalaciones, la comunicación eficaz, la habilidad para escuchar y sentirse comprendido, optimizar el cuidado proporcionado por la enfermera, y si el ambiente laboral propicia: la eficacia, la adaptación, la creatividad, la motivación y el fortalecimiento del conocimiento para identificar las dificultades en el ambiente de trabajo en las áreas de autorrealización, compromiso, supervisión, comunicación y condiciones laborales, así como las tácticas que podrían optimizar la productividad del enfermero en el servicio de emergencias pediátricas, basado en el modelo de Hildegard Peplau, El estudio actual facilitará la identificación de si el entorno y ambiente en las emergencias pediátricas implica el desarrollo del personal, la adecuación de las instalaciones, la comunicación efectiva, la habilidad de escuchar y sentirse escuchado, y si esto contribuye a mejorar la calidad del cuidado por parte de los profesionales de enfermería. Además, se examinará si el clima laboral promueve aspectos como la productividad, la adaptación, la innovación, la motivación y el fortalecimiento del conocimiento para reconocer los problemas en el ambiente laboral, incluyendo aspectos como la autorrealización, el compromiso, la supervisión, la comunicación y la situación laboral. También se investigará qué estrategias pueden elevar la calidad del trabajo del enfermero en el servicio de emergencias pediátricas, apoyándose en el modelo de Hildegard Peplau.

1.4.2. Metodológica

Se ha observado que existe una cantidad reducida de evidencias científicas al realizar un análisis de la literatura en revistas y repositorios. El estudio aplica un método cuantitativo y dispone de un "diseño correlacional descriptivo", lo que facilita la determinación de la relación que existe entre las dos variables analizadas. Los instrumentos elegidos son confiables y han sido validados, lo que se demostrará estadísticamente en su aplicación. El propósito de esta investigación es averiguar cómo el clima laboral afecta la productividad de los enfermeros y facilitará el diseño de herramientas que podrán ser utilizadas estratégicamente por las autoridades competentes para tomar decisiones y gestionar la motivación del personal de enfermería, lo que, a su vez, beneficiará la mejora en los cuidados a través de las habilidades profesionales.

1.4.3. Práctica

El entorno laboral repercute mucho en el desempeño del personal y actualmente se evidencia que el ambiente ya sea infraestructura, relaciones interpersonales influyen en el trabajo del personal en cuanto al cuidado del paciente.

Este estudio es de importancia práctica ya que nos permitirá identificar las etapas críticas, que ocurren en el ambiente laboral del servicio de emergencia pediátrica actualmente se identifica que existe un clima laboral que no permite llegar a cumplir las expectativas del trabajador, existe muy poca comunicación asertiva, casi nadie sabe escuchar y los objetivos no están nada claros, propiciando una duplicidad de funciones evidenciando desgaste físico y emocional. Se contribuirá a desarrollar planes de mejora y programas motivacionales que brinden apoyo emocional optimizando el desempeño de los enfermeros en el servicio de emergencia pediátrica del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martín's.

El objetivo de dar a conocer los resultados de la investigación al departamento de enfermería y a las autoridades de la institución es mejorar o implementar talleres y capacitaciones que optimicen el entorno laboral de los enfermeros, con el propósito de brindar una atención óptima en términos de calidad.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

El análisis se realizará a lo largo de un mes, desde noviembre hasta diciembre de 2025, con el objetivo de compilar la información suministrada por los enfermeros del servicio de emergencia pediátrica del hospital nacional.

1.5.2. Espacial

El estudio se llevará a cabo en el servicio de urgencias pediátricas del Hospital Nacional EsSalud, que está ubicado en el bloque L y tiene un nivel III-2.

1.5.3. Población o unidad de análisis

La población de estudio o unidad de análisis está formada por todo el personal de enfermería que corresponde a (Licenciados en enfermería, Técnicos de enfermería y auxiliares de enfermería) que laboran en el servicio de emergencia pediátrica del Hospital Nacional.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Cabrera (15), en el año 2022, realizó un estudio en Colombia con el objetivo de "Determinar la relación entre el clima organizacional y la productividad laboral de la ESE Hospital del Rosario, que se encuentra en Campoalegre, Huila". Se realizó una investigación no intervencionista que empleó un enfoque cuantitativo y positivista. El estudio fue transversal y descriptivo. Un total de 52 trabajadores de la empresa participaron en la encuesta. Según los resultados, el 67.3% de los encuestados percibió un entorno laboral con una actitud positiva. Un 71% observó un clima laboral que combina elementos de autoritarismo con un enfoque paternalista. En relación con el rendimiento laboral, se destacan los elementos vinculados con la ubicación del personal, especialmente en la comprensión de sus funciones. En síntesis, se puede afirmar que las variables están relacionadas, esto sugiere que existe una relación importante entre el clima laboral y la productividad de los trabajadores.

Limones, N. (16) Ecuador 2023, en la investigación cuyo propósito era "establecer el vínculo entre el clima laboral y el desempeño de los empleados del distrito educativo Santa Elena - Ecuador", Se propone un método analítico y productivo que emplea encuestas como herramienta para reunir datos. Se seleccionó un grupo de 54 empleados de forma agrupada. Los resultados del análisis mostraron una percepción positiva sobre el entorno laboral, una gestión eficaz y altos niveles de satisfacción y calidad en el empleo de los trabajadores. Además, se identificaron aspectos que requieren atención en el proceso, como la armonía y la conversación entre la vida laboral y la personal. Se propusieron estrategias para mejorar la

productividad de los empleados y las condiciones en el trabajo, que incluyen el fortalecimiento de una comunicación eficaz, la promoción de un liderazgo inclusivo y la implementación de un sistema de retroalimentación y evaluación. Se resaltó la importancia de monitorear los procesos para proponer mejoras continuas.

Zambrano L (17) Ecuador en el año 2023 con el objetivo de "Analizar cómo influye el clima laboral en la actuación del enfermero". La calidad de atención brindada a los pacientes que acuden al centro de salud materno-infantil y emergencias Bahía" Se empleó un enfoque cuantitativo que combina la descripción con la correlación. Se llevó a cabo el estudio con 136 trabajadores del sector de la salud. Los resultados de la investigación evidenciaron deficiencias en áreas como el clima laboral, las pocas oportunidades de ascenso y el reconocimiento profesional, lo cual indica que estos elementos pueden influir negativamente en la productividad del personal. El estudio concluye que la calidad de los servicios brindados por los profesionales sanitarios se vincula directamente con el ambiente laboral y que es fundamental mejorar la comunicación efectiva para lograr las metas organizacionales.

Briones M (18) en 2020, en Colombia, planteó como meta de su investigación "Definir el clima laboral y el rendimiento de los enfermeros en un hospital del territorio de Maule", La investigación abarcó a 126 profesionales de enfermería de instalaciones de salud. Se utilizaron enfoques cuantitativos, transversales y no experimentales. Como métodos de recopilación de datos se aplicaron encuestas y fichas de observación. Los hallazgos indican que las áreas más destacadas son: organización y desempeño (73%), motivación en el trabajo (65,9%) y cooperación y trato amable (63,5%). En conclusión: El entorno laboral en la instalación de salud es apropiado, pero el rendimiento de los empleados es insuficiente. Por lo tanto, es esencial promover la formación continua del personal mediante la

implementación de recursos que garanticen la seguridad en el establecimiento.

Goez W. (19) en 2025, Colombia, con el propósito de "Elaborar un plan de intervención educativa que posibilite robustecer integralmente el ambiente laboral en una entidad proveedora de servicios sanitarios, Montería, 2025", se realizó una evaluación cualitativa y descriptiva empleando un enfoque transversal que facilitó la evaluación de los cambios producidos y la comprensión de la percepción del personal, así como la eficacia del método empleado. Los hallazgos revelaron la importancia de capacitar a todo el equipo para optimizar el rendimiento, poniendo especial atención en el campo de la inteligencia emocional, que es esencial para formar equipos de alto rendimiento, liderazgo, auditoría y facturación, manejo del estrés, autocuidado, salud física, ambiente de trabajo, gestión de riesgos y otros elementos que pueden mejorar las habilidades del personal. La investigación se realizó en una muestra de 139 individuos, determinada mediante una fórmula adecuada para poblaciones limitadas. Se fijaron un margen de error del 5 %, una proporción esperada del 50 % y un nivel de confianza del 95 %. En cuanto a los encuestados, se observó que el 39,6% tiene entre 26 y 45 años, el 32,4% de 26 a 35 años, el 14,4% oscila entre 46 y 55 años, el 10,8% se encuentra en el rango de 18 a 25 años y el 2,9% tiene 56 años o más. Conclusión: a pesar de que la mayor parte de los empleados tiene un rendimiento favorable en un entorno laboral autoritario y explotador, lo cual contribuye a la consecución de las metas institucionales, padecen estrés y es necesario optimizar el ambiente laboral y fortalecer la intervención educativa.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Ortiz y otros. La investigación, que tiene como objetivo "determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los enfermeros hospitalarios", se realizó en Apurímac (20) en 2024. "Apurímac, 2024", Enfoque metodológico: Se utilizaron técnicas hipotéticas y deductivas. Diseño: La investigación fue no experimental y transversal. La modelo está compuesta por un censo de 76 egresados de la carrera de enfermería. Para el estudio, se empleó el Cuestionario de Entorno Laboral, cuyo propósito es examinar cómo perciben las enfermeras su entorno de trabajo, además de otro instrumento que mide el rendimiento laboral. Ambos métodos han sido verificados y muestran una fiabilidad estadística elevada. Cada sesión de recopilación de información dura, en promedio, 15 minutos. Con el fin de llevar a cabo el análisis, se utilizaron la correlación de Pearson y las estadísticas descriptivas (prueba de Stanning). Conclusión: Se observó una conexión relevante entre el entorno de trabajo y la productividad de las enfermeras. Por lo tanto, se recomienda implementar programas motivacionales para los enfermeros con el fin de alcanzar estándares más altos de calidad en la atención.

Huamaní E. (21) en Lima, en su trabajo de investigación con el propósito de "establecer el clima organizacional y la actuación laboral del personal técnico de enfermería que trabaja en medicina dentro de un hospital público", empleó una metodología descriptiva. Se emplearon métodos cuantitativos, un diseño no experimental y una correlación transversal descriptiva en 80 técnicos de enfermería del área hospitalaria. El análisis de los resultados de una encuesta combinada por 30 preguntas mostró que el 27,5% de las enfermeras opina que el entorno está bien estructurado, el 41,3% considera que el entorno es medianamente adecuado

y el 31,3% cree que el entorno laboral está mal estructurado. En relación con otra variable, el 58,8% considera que su rendimiento laboral es bueno, el 33,8% lo ve como normal y el 7,5% cree que el ambiente de trabajo es negativo. Los análisis inferenciales indican un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia del 5%, lo que sugiere una baja relevancia directa de los efectos observados. Conclusión: Existe una conexión notable entre el ambiente laboral y el rendimiento de las enfermeras en el sector médico, lo que las hace susceptibles a la fatiga física y mental.

Infante M. (22) llevó a cabo en el 2021 un estudio con el propósito de "determinar la relación entre el clima organizacional y la cultura de seguridad", Realiza una revisión sistemática, señalando que hay una conexión importante entre las dos variables, de la que el 20% emplea la teoría de Likert, otro 20% aplica la teoría de Litwin y Stringer, mientras que el 120% utiliza la teoría perceptual de Pritchard y Karasick, y el 40% se sirve de la Teoría del Error de Reason. Se establece que es preciso lograr un balance entre la cultura de seguridad del paciente y el contexto organizacional, para que la entidad sanitaria funcione correctamente.

Cieza (23) realizó un estudio en Lima en 2020 con el objetivo de "determinar la conexión entre el clima organizacional y la cultura de seguridad del personal de enfermería del Hospital Negreiros Essalud". Estudio correlativo de tipo transversal, llevado a cabo con 50 empleados del área de cirugía, se utilizó la escala de Litwin y Stringer, obteniendo un valor de significancia de 0,0086. El resultado muestra una relación importante de 98.6% entre las dos variables, lo que demuestra que hay una conexión significativa y directa entre la cultura de seguridad del paciente y el entorno organizacional, particularmente entre los enfermeros del servicio quirúrgico del Hospital Negreiros, donde se resalta la falta de comunicación eficaz.

2.2 Base teórica:

2.2.1 Clima Laboral:

Es la totalidad de atributos de una entidad., que se manifiesta dentro de un entorno positiva o negativa, y afectan las actitudes de las personas (24).

Es un entorno ideal de trabajo promueve una mayor productividad, capacitación gerencial, reconocimiento institucional y comunicación efectiva. reducir la cantidad de conflictos. La comunicación es fundamental para mantener buenas relaciones interpersonales y genere un clima laboral óptimo, es importante que las autoridades mantengan un equilibrio laboral que favorezca el rendimiento y la consecución de metas (25).

Las buenas condiciones de trabajo mejoran el desempeño, el rendimiento y la productividad, lo que puede generar una ventaja competitiva (26).

a. Dimensiones de clima laboral:

- **La autorrealización;** Está relacionado con la madurez del individuo, quien cubre sus requerimientos fundamentales y se conecta con el crecimiento personal y la salud de quienes están a su alrededor. Tiene una percepción clara, independencia, sensación de pertenencia, inventiva y capacidad de adaptación. (27).
- **Supervisión;** Se fundamenta en analizar las actividades que se realizan con respecto a las metas de la organización, su propósito es identificar los puntos fuertes y débiles para desarrollar una estrategia que fomente la mejora continua, detecta puntos críticos en tiempo actual que ayudan en la toma de decisiones. Dificultad para adaptarse. (28).
- **Involucramiento Laboral;** Se fundamenta en el estudio de las iniciativas

implementadas y llevado a cabo en relación con las metas de la institución. Se enfoca en reconocer tanto las ventajas como las desventajas con el fin de crear un plan de acción que posibilite un avance constante. Reconoce aspectos clave al instante, ayudando en el proceso de decisión (29).

- **Condiciones Laborales:** Esto está directamente relacionado con la aparición de riesgos de seguridad. Las autoridades institucionales están obligadas a brindar a los trabajadores apoyo psicosocial o financiero para que desarrollen actividades enfocadas en su bienestar (30).
- **Comunicación;** Es fundamental para establecer vínculos entre usuarios, instituciones y organizaciones, y posibilita determinar metas comunes. La comunicación se inicia con el intercambio, procesamiento y almacenamiento de mensajes para que los trabajadores tengan la posibilidad de reaccionar a las metas institucionales (31).

b. Teorías de clima laboral:

Un modelo para el diagnóstico del clima organizacional

Un modelo para evaluar el clima dentro de la organización fue desarrollado en 1987 y se centró en los sentimientos del grupo de la entidad. Estos elementos incluyen su apreciación, su organización interna y sus objetivos, su percepción del ambiente laboral y los niveles de desarrollo personal que desean alcanzar, (solidaridad, bienestar y recompensa. (32).

En 1980, profesor de la Escuela de Administración de la Universidad del Rosario, desarrolló una herramienta para medir el clima organizacional en Colombia (IMCOC), en el que evaluaba y percibía el entorno. En el proceso de integración social tienen lugar

todas las circunstancias de cambio que inciden en el clima organizacional. El modelo considera la toma de decisiones, el liderazgo, la cooperación, las metas, las relaciones entre personas, la motivación, el control del comportamiento, las creencias y actitudes de los individuos y la calidad y satisfacción de la información (33).

Teoría del clima organizacional

En 1967, se hizo referencia a la teoría del clima en las organizaciones, señalando que la conducta de los líderes influye en la de sus empleados. Además, al afirmar que las respuestas se basan en la percepción, Likert identificó tres variables, es decir, variables causales que se vinculan con las estructuras organizativas y administrativas. La manera en que se toman decisiones, así como la conducta y habilidades de los individuos. Los resultados, como las ganancias y pérdidas, la productividad y en particular el desempeño y la motivación de los empleados, están relacionados con las variables que influyen en las decisiones finales, que están relacionados con el entorno laboral y factores tanto internos como externos. (34).

Teoría del modelo de interrelación

En 1998, en su propuesta sobre el modelo de interrelación, Se destaca lo crucial que es el papel de la enfermera en el cuidado del paciente. Este modelo incluye conceptos de integración, lo cual implica la obligación de tomar parte en el cuidado del cuerpo y de la salud mental, así como en términos generales, en el establecimiento de una relación interpersonal que se divide en cuatro etapas: orientación, identificación, aprovechamiento y resolución. La teoría se centra en el rol crucial del enfermero/a en el proceso

interpersonal, el cual se considera terapéutico; además, la personalidad de la enfermera influye en su bienestar emocional al realizar sus labores en el cuidado del paciente (35).

Teoría fenomenológica

Desde esta perspectiva, su propuesta fenomenológica. En este contexto, se eleva la relevancia del saber en la interpretación de las demandas de los pacientes y en la aplicación de un cuidado más humanizado, de tal manera que las actividades se enfocan en acciones que se ajusten a la situación específica de cada paciente. Es importante tener presente que la carrera de enfermería debe sustentarse en el saber profesional y en la comprensión de cómo estos elementos se conectan con los distintos niveles de sus capacidades y habilidades, lo que facilitará la implementación de tácticas para mejorar sus labores (36). Benner adoptó el modelo de Dreyfus, en el que los niveles de habilidad se basan en cuatro aspectos de la acción:

- a) dependencia de principios y normas abstractos para aplicar experiencias concretas
- b) conversión de la confianza en pensamiento analítico basado en reglas intuitivas
- c) Toda la información es importante para todos; el tipo de situación que está sucediendo
- d) Conviértase en un observador individual externo y conviértase en participante.

Teoría de Ivancevich

Se refiere al clima laboral como la recopilación de conductas, actitudes y desempeño de los empleados en la compañía donde están empleados. Incluye percepciones personales, principios, habilidades de aprendizaje y acciones en entornos colaborativos, así como de la organización en su totalidad. También es importante considerar el impacto de los recursos humanos, la misión, los propósitos y otros elementos externos a la organización

(37).

Teoría de Palma

Se planteó, en 2015, que el clima laboral se definiera mediante cinco dimensiones: supervisión, comunicación, compromiso laboral y condiciones de trabajo (38).

- **Autorrealización:** Se refiere al entorno, en el que trabaja y que permite el crecimiento personal y como profesional (28).
- **Implicación laboral:** Se describe si los profesionales de la salud se identifican con una organización que implica intereses y resultados mutuos. incluye el control de actividades y la ejecución de procesos, para mantener el logro de las metas institucionales (28).
- **Comunicación:** Se identifica si existe una buena interacción entre los miembros del servicio y si ejecuta o aplica la colaboración eficaz (28).
- **Condiciones Laborales:** Está relacionado con las normas institucionales y de organización los cuales están de acuerdo con las actividades que desarrolla los colaboradores y que deben cumplir a fin de alcanzar las metas y objetivos institucionales (28).

Modelo de Robbins

Una cultura de gestión es fundamental porque integra conocimientos y métodos de disciplinas como la psicología, las ciencias sociales y la antropología para mejorar la eficiencia y el rendimiento. Además, se adapta a diferentes enfoques organizativos, que pueden ser consistentes, globales y directos, y que aportan de manera significativa a la sociedad y a la mejora de la reputación institucional. El ambiente laboral indudablemente influye en la motivación para actuar con criterio y esforzarse por destacar entre los demás;

igualmente, favorece una mejora constante en la ejecución de procesos integrales, lo cual se refleja en la satisfacción y la calidad del servicio (39).

2.2.2 Desempeño Laboral:

a. Concepto:

El rendimiento en el trabajo

puede interpretarse como la experiencia de los enfermeros en su trabajo y su capacidad para ejecutar las funciones relacionadas con su puesto, mostrando competencia en diversas situaciones y entornos. Desde esta perspectiva, se considera que los enfermeros deben contar con un fondo de saberes que les facilite desempeñar su labor en los diferentes sectores y servicios de salud (40).

c. Dimensiones del desempeño Laboral:

- **Competencias cognitivas:** Son las capacidades cognitivas que emplea la gente para buscar e integrar información aprendida y procesarla. Las enfermeras necesitan saber cómo explicar las respuestas fisiológicas y patológicas a la enfermedad sobre una base científica. La necesidad de un tratamiento adecuado (41).
- **Actitud:** directamente relacionada con el “saber-ser” o el “saber-hacer” ante situaciones críticas. En este puesto son útiles trabajar con equipos interdisciplinarios, mantener buenas relaciones interpersonales y mantener la ética profesional (41).
- **Competencia técnica:** Esta competencia significa la correcta ejecución del trabajo, el personal de enfermería realiza diversos procedimientos, aplicando en la práctica sus conocimientos y habilidades, teniendo en cuenta la prescripción médica y su correcta ejecución (41).

2.2.3 Teoría de enfermería

Teoría del proceso

Respalda la noción del procedimiento que promueve la motivación positiva para alcanzar resultados más beneficiosos, puesto que sienten una satisfacción al cumplir con las metas fijadas. La teoría de metas, presentada por Lokye en 1976, argumenta que cada comportamiento está orientado a conseguir un objetivo. (42).

Teoría del Rendimiento Laboral

Presentó la Teoría del Rendimiento Laboral en el año mil novecientos noventa, considerando cuatro factores esenciales: la manera en que se realizan las tareas, la manera en que las personas se relacionan entre sí y su comportamiento que pueden desviar o afectar de manera negativa el rendimiento. Al ofrecer apoyo a la persona de una manera positiva, se incrementa la posibilidad de alcanzar un rendimiento laboral destacado, lo que permite que cumpla con sus responsabilidades con dedicación y muestre un desempeño excepcional en su trabajo. (43).

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre clima laboral y desempeño del personal de enfermería en emergencia pediátrica de un hospital.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre clima laboral y desempeño del

personal de enfermería en emergencia pediátrica de un hospital.

2.3.3 Hipótesis específicos

Hi: Existe una relación estadísticamente significativa entre clima laboral en su dimensión Autorrealización y desempeño del personal de enfermería en emergencia pediátrica de un hospital.

Hi: Existe una relación estadísticamente significativa entre clima laboral en su dimensión involucramiento laboral y desempeño del personal de enfermería en emergencia pediátrica de un hospital.

Hi: Existe una relación estadísticamente significativa entre clima laboral en su dimensión supervisión y desempeño del personal de enfermería en emergencia pediátrica de un hospital.

Hi: Existe una relación estadísticamente significativa entre clima laboral en su dimensión comunicación y desempeño del personal de enfermería en emergencia pediátrica de un hospital.

Hi: Existe una relación estadísticamente significativa entre clima laboral en su dimensión condición laboral y desempeño del personal de enfermería en emergencia pediátrica de un hospital.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

La metodología investigativa será hipotético-deductiva, porque se iniciará con una hipótesis afirmativa y buscará respuestas verdaderas o falsas para obtener conclusiones que puedan ser verificadas empíricamente. En nuestro estudio, esta metodología se aplicará para identificar las variables en estudio (44).

3.2. Enfoque investigativo

Dado que se busca establecer nuevas hipótesis, el estudio adoptará una perspectiva cuantitativa que puedan ser respaldadas mediante la estadística y determinar el grado de relación entre las variables bajo análisis. Para ello, se comenzará por identificar y cuantificar las opiniones, las cuales se presentarán en tablas estadísticas para poder detectar sus tendencias (45).

3.3. Tipo de investigación

La investigación es aplicada, porque tiene como objetivo ampliar el conocimiento y/o las estrategias que ayuden a crear planes de mejora que detecten problemas e intervenir y potenciar los procesos permitiendo mejoras continuas en ambas variables de estudios, que a su vez contribuya en mejorar la atención en la emergencia pediátrica (46).

3.4. Diseño de la investigación

Se llevará a cabo un estudio no experimental de tipo correlacional y transversal, porque se determinará la relación entre la variable 1 y la variable 2. Además, se realizará de manera

transversal, ya que el investigador determinará un período de tiempo para su ejecución. (46).

3.5. Población, muestra y muestre

3.5.1 Población:

El estudio se enfocará en el personal de enfermería que laboran en el área de emergencias pediátricas del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, lo cual incluye a 51 licenciados, 41 técnicos de enfermería y 5 auxiliares; es decir, un total de 97 individuos.

3.5.2 Muestra

No habrá un grupo de muestra en este estudio porque el personal de enfermería es considerado como una población censal total, que consta de 97 individuos asignados al servicio de urgencias pediátricas.

Criterios de selección

Criterios de inclusión:

- Personal de enfermería (Licenciados en enfermería, técnicos de enfermería y auxiliares de enfermería) que labora en el servicio de emergencia pediátrica.
- Participantes que voluntariamente firmen su consentimiento informado y participen en la investigación técnicos, licenciados y auxiliares de enfermería.
- Personal del régimen 276, 728, 1057.

Criterios de exclusión:

- Expertos que elijan no intervenir en la investigación.
- Enfermeros ausentes durante la investigación o el levantamiento de datos debido a licencias, vacaciones o descanso médico.

- Profesionales de enfermería de otra área que ejecutan horas por contingencia.

2.3 Variables y operacionalización

Variable 1	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
CLIMA LABORAL	Es el conjunto de características de una organización, que se manifiesta dentro de un entorno positiva o negativa, y afectan las actitudes de las personas (24).	Entorno que promueve actitudes positivas o negativas y que se manifiesta con las relaciones interpersonales, tolerancia, comunicación dentro del equipo de trabajo de los profesionales de enfermería del Hospital y se medirá con el instrumento de clima laboral Considerando las dimensiones (24).	Autorrealización	Logro de objetivos Comodidad en el ambiente de trabajo Realización de la persona Realización laboral	Cuantitativa ordinal	Baremo: Alto: 43 - 60 Medio 22 - 42 Bajo 0 - 21
			Supervisión	Control de trabajo Vigilancia de logro de tarea Crecimiento de la institución		Likert Nunca (0) Algunas veces (1) Frecuentemente (2) Siempre (3)
			Involucramient o Laboral	Vínculo Laboral Satisfacción Laboral Logros de metas laborales		
			Condiciones laborales	Normas Laborales Acuerdos Laborales Cumplimiento de obligaciones		
			Comunicación	Interacción con los compañeros Acceso a la información		

Variable 2	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
DESEMPEÑO LABORAL	Es la combinación de entendimiento y capacidades para cumplir con las tareas programadas y alcanzar los objetivos fijados por la organización (43).	Para promover un ambiente con actitudes positivas o negativas y que se manifiesta con las relaciones interpersonales, tolerancia, comunicación dentro del equipo de trabajo y se medirá con el instrumento de desempeño laboral teniendo en cuenta la habilidad del profesional de enfermería para resolver problemas en la emergencia pediátrica (43).	Competencia Cognitiva	Conoce patologías Conocimientos en la practica Decisiones oportunas Necesidad del paciente Uso de equipos en forma adecuada Reconoce signos y síntomas de patologías Valora y planifica cuidados Anota en la historia clínica	Cuantitativa Ordinal	Baremo: Alto: 43 - 60 Medio 22 - 42 Bajo 0 – 21
			Competencia Actitudinal y Social	Soporte emocional Preparación psicológica Buenas relaciones interpersonales Privacidad del paciente Situación del usuario Información sobre la salud sin Autorización médica Opiniones de los demás miembros del equipo		Escala de Likert Nunca (0) Algunas veces (1) Frecuentemente (2) Siempre (3)
			Competencia de capacidad	Verifica la indicación médica aplicarlos medicamentos		

			técnica	prepara el material y equipo Realiza lavado de manos antes y después practica medidas de bioseguridad		
--	--	--	---------	---	--	--

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

3.7.1 Técnica

La metodología que se va a emplear para el análisis es la encuesta.

3.7.2 Descripción de instrumentos

Instrumento variable 1. Clima laboral

Para medir la variable Clima Laboral, se utilizará el instrumento elaborado por Palma Carrillo Sonia (2004) que es una encuesta desarrollada con la escala CL-SPC de Hernández, Ortega y Reidl que fue establecida en México en el año 2012 (Palma, 2019). Que abarca las dimensiones de autorrealización, supervisión, involucramiento, condición laboral y comunicación, La validez de esta escala está confirmada por el coeficiente Alfa de Cronbach, cuyo valor es $\alpha=0.937$ que consta de 50 interrogantes con escala de Likert para las contestaciones y que engloba los siguientes aspectos: autorrealización (1-10), participación laboral (11-20), supervisión (21-30), comunicación (31-40) y situación laboral (41-50). La escala de medición empleada es: ninguno, poco regular, mucho y siempre.

Instrumento variable 2. Desempeño laboral

Un cuestionario, creado por Ivonne Díaz Reátegui y Karin Gavidia Torres en el 2013, es el instrumento utilizado para examinar el desempeño laboral. El cuestionario está formado por 21 ítems y tiene tres dimensiones: la competencia técnica, la cognitiva y la actitudinal-social. Es un cuestionario estructurado que ofrece una respuesta de la escala Likert de tipo politómica (Nunca=1, Casi nunca=2, Algunas veces al año=3, Algunas veces al mes=4, Algunas veces a la semana=5, Diariamente=6). El cuestionario es autoadministrado y se realiza de manera individual. Toma alrededor de

15 minutos. El instrumento cuenta con tres escalas de puntuación total: Bajo (0-21), medio (22-42) y alto (43-63).

3.7.3 Validación:

Instrumento 1.

El estadístico R de Pearson, basado en todas las respuestas, se utilizó para determinar la validez del cuestionario ISTAS 21. Para los factores psicosociales, se obtuvo un KMO de 0.591, el cual es superior a 0.21 y fue por eso considerado válido (véase anexo 4). Los resultados del coeficiente r de Pearson fueron 0.97 en la presente investigación sobre la Escala de clima laboral de Sonia Palma Carrillo (CL – SPC) (Yactayo, 2020); esto señala una elevada consistencia interna y corrobora que es aplicable. El cuestionario, como herramienta, incluye 21 elementos. (Se les abordó a los participantes al inicio del turno, ya fuera de noche o de día, para el instrumento 1; para el segundo instrumento, las encuestas se distribuyeron en los vestidores de las enfermeras. Antes de la encuesta, se les proporcionó un consentimiento informado que explica los objetivos del estudio. (Las respuestas comprenden: Frecuentemente, Siempre, A veces y Nunca; de manera similar, se usarán baremos). La recolección de datos duró un periodo de dos meses.

Instrumento 2.

El criterio de expertos fue el método utilizado para validar la herramienta de desempeño laboral, validaron un instrumento de evaluación del desempeño donde los participantes se autoevaluaron, los ítems fueron: de acuerdo con las dimensiones de capacidad cognitiva, capacidad actitudinal y capacidad técnica.

3.7.4 Confiabilidad:

Instrumento 1.

Respecto a la confiabilidad, pasó por 5 juicios de expertos, se utilizó la prueba de Alfa de Cronbach para determinarla, obteniendo un valor de 0.769. Esto fue logrado a través de un análisis estadístico y confirma que el instrumento es fiable y brinda seguridad (47).

Instrumento 2.

En cuanto a la fiabilidad del segundo instrumento, la investigación llevada a cabo en Perú fue validado por 5 juicios de experto y logró un Alfa de Cronbach de 0.97. de terminando de alta fiabilidad (47).

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos:

El procesamiento y análisis de datos se llevará a cabo de manera organizada:

- Se solicitará permiso a la unidad de investigación y enseñanza del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins para poder realizar la recolección de datos.
- Luego de eso, se colabora con el responsable del servicio de urgencias pediátricas para realizar el proyecto.
- La recopilación de datos tendrá lugar en diciembre de 2025 y se programarán turnos para que el investigador aplique los instrumentos. En primer lugar, se les comunicará

a los enfermeros los objetivos de la investigación y se solicitará su autorización para participar.

- La realización tomará 15 minutos en relación con la primera variable y se empleará la encuesta para el segundo, que también durará 15 minutos.
- Con respecto al análisis de los datos, la información recopilada se validará utilizando el programa IBM SPSS versiones 25.0, lo cual posibilitará comprobar la veracidad de los datos obtenidos por cada ítem.
- Tras ello, se emplearán las fórmulas para conseguir los resultados y comprobar las hipótesis propuestas. Además, se realizará una prueba paramétrica de correlaciones de Rho de Sperman, que es imprescindible para determinar las relaciones entre variables.
- Los datos se organizarán en sistemas tecnológicos, como el software SPSS versión 26 y Excel 2016.

3.9 Aspectos Éticos:

Los elementos éticos son fundamentales en una investigación y tienen que ser tomados en cuenta durante la realización de un estudio, pues ayudan a resguardar los derechos, el bienestar y la dignidad de las entidades investigadas. Los principios para considerar al realizar una investigación son:

Principio de autonomía

Este concepto se basa en analizar la habilidad de cada persona para tomar decisiones y

seguir sus propios deseos. Se asegura mediante un consentimiento informado al comenzar la investigación, donde el experto determina si desea participar y, para eso, obtiene todos los datos relevantes vinculados con el tema de investigación. (48).

Principio de beneficencia

El principio de beneficencia alude a la obligación ética de ayudar a otros para mejorar su nivel de vida y las relaciones entre personas, así como las acciones que benefician a los individuos, colectivos, comunidades y entidades. Aquellos que llevan a cabo la investigación se asegurarán de que los participantes se encuentren en un ambiente confortable. (48).

No maleficencia

El principio de no maleficencia, que alude a la obligación de no hacer daño a los demás, es utilizado en campos como la bioética general, la psicología y la medicina. No se ejercerá manipulación sobre la comunidad. Se asegura el principio de no maleficencia porque ninguno de los involucrados sale afectado. (48).

Principio de justicia

La noción de justicia tiene que ver con la idea de tratar a todos de manera equitativa, sin distinción por etnia, religión, identidad, género, edad, cultura o nivel económico. Todos los participantes del estudio tendrán las mismas oportunidades; la selección se efectuará

de acuerdo con los criterios fijados en la investigación, sin favoritismos ni discriminación.

La recogida de datos concierne a todo el personal que trabaja en diferentes equipos, sin afectar su lugar de trabajo y garantizando siempre la confidencialidad de sus respuestas (48).

Según Del Castillo, a la hora de realizar investigaciones se debe hacer referencia y prestar especial atención a la distinción entre ética y ciencias de la salud, ya que representa una base jurídica basada en principios y valores propios. un código ético que garantice la no maleficencia, la beneficencia, la autonomía y la justicia (48).

3. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1 Cronograma de actividades

[illegible]

Elaboración de Métodos de análisis de información											X	X												
Elaboración de aspectos administrativos del estudio											X	X												
Elaboración de los anexos											X	X												
Aprobación del proyecto											X	X												
Sustentación de informe final												X												
Ejecución del proyecto												X												

Actividades realizadas ☐ Actividades por realizar ☒

4.2 Presupuesto

Recursos humanos	Unidad de medida	Cantidad	Costo unitario	Costo total
1. HUMANOS				
Profesional de estadística	Honorario	1	S/. 500	S/. 500
Total, parcial				S/. 500
2. MATERIALES				
Fólderes	Unidad	3	S/. 7.00	S/. 21.00
Laptop	Unidad	1	S/. 1800	S/. 1800
Hojas de 100gr.	Millar	2	S/. 20.00	S/. 40.00
Impresiones	Unidad	2	S/. 10.00	S/. 20.00
Copias	Unidad	200	S/. 0.20.00	S/. 40.00
Internet	Unidad	1	S/. 75.00	S/. 75.00
Bolígrafos	Unidad	6	S/. 1.00	S/. 6.00
USB	Unidad	1	S/. 15.00	S/. 15.00
Total parcial				S/. 2017
3. FINANCIEROS				
Transporte				S/. 25.00
				S/. 80.00
Merienda	Unidad	1	S/. 50.00	S/. 50.00

Extras		1	S/. 30.00	S/. 30.00
Total parcial				S/. 160.00
Monto total				S/. 2,677.00

4. REFERENCIAS

1. Aliaga, M. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en tiempos COVID-19. Hospital distrital Jerusalén, Trujillo-Perú. [Tesis de maestría, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio institucional de la Universidad Señor de Sipán. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/75358>.
2. Contreras I. Et Al (2015). Clima, Ambiente y Satisfacción laboral: un desafío para la enfermería. Revista Cubana de Enfermería, (1). Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/478/116>.
3. Urán, Y. (2021). Clima laboral y los principales factores que influyen en el desempeño del equipo de enfermería de diferentes instituciones prestadoras de salud en las ciudades de Bogotá y Medellín en el último trimestre de 2020. Disponible en: <https://repositorio.iberro.edu.co/entities/publication/272818bc-fcd3-46de9fcb2453899e561e>.
4. Deng J, Guo Y, Ma T, Yang T, Tian X, et al. (2019) Como el estrés laboral influye en el desempeño laboral entre los trabajadores de la salud chinos. Revista Environ Health Med [Internet]. 2019 [citado 05 mayo 2021]; 24:2. DOI 10.1186 / s12199 018-0758-4 Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6320635/>

5. Liñan, S.(2019). Clima organizacional y estrés laboral del personal profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizan - 2019. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41704/Li%c3%blan_AS_E.pdf?sequence=1&isAllowed=y

6. Oblitas S. (2021) Clima laboral y satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital público de Chiclayo. Rev Exp Med [Internet]. 2020 [citado 05 mayo 2021]; 6 (1). Disponible en: <http://rem.hrlamb.gob.pe/index.php/REM/article/view/381/256>

7. Rodríguez, J., Guevara, A., y Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. Educativa de la rediech 8(14), 45-67.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/ierediech/v8n14/2448-8550-ierediech-8-14-45.pdf>.

8. Ortiz L. (2019) Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS). Revista Latinoamericana de Hipertensión [Internet]. 2019 [citado 06 mayo 2020]; 14(2). Disponible en: http://www.revhipertension.com/rlh_2_2019/colombia_incidencia%20del%20clima%20organizacional.pdf.

9. Sopla V. (2018) Desempeño laboral del profesional de enfermería Hospitales de apoyo Gustavo Lanatta Lujan Bagua y Santiago apóstol Utcubamba Amazonas, 2017. Revista Científica UNTRM [Internet]. 2018 [citado 01 mayo 2021]; 1 (2). DOI 10.25127/rcsh.20181.336 Disponible en: <http://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/336#:~:text=Los%20resultados%20evidencian%20que%20del,de%20enfermer%C3%ADa%20que%20pertenece%20al.>
10. MINSA-HEP. Análisis situación servicios HEP 2020-1. 2020.
11. Colegio de Enfermeros del Perú. Normas de Gestión de la Calidad del Cuidado de Enfermería [Internet] Perú: CEP; 2008 [consultado 14 enero 2021], Disponible en: <http://col110w.col110.mail.live.com/default.aspx?mkt=es-es&was=wsigninl.o>
12. De la Cruz L. Ramírez Miranda, E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de un centro quirúrgico de EsSalud, Lima 2017. Revista Científica Ágora, 8(2), 47–52. doi: 10.21679/arc.v8i2.218
13. Sociedad Española de Urgencias Pediátricas. Normas y Estándares de Acreditación para Servicios de Urgencias Pediátricas y Centros de Instrucción en Medicina de Urgencias Pediátrica. 2019 [Citado el 1 de julio de 2021]. Disponible en: https://seup.org/pdf_public/gt/NORMAS_ESTANDARES_CALIDAD_SUP.pdf.

14. Bustamante (2021) sobre carga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia. [tesis para optar el título de especialista en enfermería en emergencias y desastres], universidad Cayetano Heredia, facultad de enfermería 2021

15. Cabrera A. (2022) Relación entre el clima organizacional y el desempeño del personal de ese Hospital de Rosario de Campoalegre, departamento de Huilca, Colombia. Maestría en administración campo finanzas. Colombia: universidad Cuauhtémoc, Huila; 2022.

16. Limones L, Tigrero F. (2023) Clima Laboral y Desempeño del Personal del Distrito de Educación Santa Elena. LATAM Rev Latinoam Ciencias Soc y Humanidades. 2023;4(5):1432–46.

17. Zambrano L, Rosillo A. (2024) Clima Laboral y su influencia en los servicios de atención al usuario del Centro de Salud Materno Infantil y Emergencias Bahía. MQRInvestigar [Internet]. 8 de febrero de 2023 [citado 17 de agosto de 2024];7(1):1895-918. Disponible en: <https://www.investigarmqr.com/ojs/index.php/mqr/article/view/244>

18. Briones, M (2020) Análisis del clima organizacional de los enfermeros de un hospital de la Región del Maule. Universidad Católica del Maule- Colombia. Disponible en: <http://repositorio.ucm.cl/handle/ucm/3136> Consultado el 10 de mayo de 2022.
19. Martínez Goez, W Fortalecimiento del clima laboral mediante intervención educativa en una institución prestadora de salud. Montería, Córdoba - 2025. [Internet].
20. Ortiz Monroy, B Clima organizacional y el desempeño laboral en los licenciados de enfermería en un hospital de Apurímac, 2024. [Internet]. Universidad Norbert Wiener; 2024 [citado: 2025, agosto]
21. Huamaní R, (2023) Clima organizacional y desempeño laboral del personal técnico de enfermería en servicio de medicina de un hospital público, hospital de Lima, disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/133879/Huamani_REM SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/133879/Huamani_REM_SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
22. Infante K. (2021) Clima Organizacional y Cultura de Seguridad del Paciente: Una revisión sistemática. 2021; 0–3. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70807>

23. Cieza Coronel N. Clima Organizacional Y Cultura De Seguridad Del Paciente En El Personal De enfermería Del Servicio De Centro quirúrgico Del Hospital Ii "Luis Negreiros Vega " -Essalud 2015. 2020;
24. Urán L. Clima laboral y los principales factores que influyen en el desempeño del equipo de enfermería de diferentes instituciones prestadoras de salud en las ciudades de Bogotá y Medellín en el último trimestre de 2020 - 2021. Disponible en: <https://repositorio.ibero.edu.co/entities/publication/272818bc-fcd3-46de9fcb2453899e561e>
25. Del Ángel S, (México, Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en trabajadores de la salud Enfermería Universitaria vol.17 no. 3 ciudad de México jul/sep. 2020 Epub 15-Nov 2021. Disponible https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632020000300273
26. Rodríguez, E. Desempeño Laboral en el Centro Materno Infantil Enrique Ponce Laque de Babahoyo. Universidad Técnica de Babahoyo. Ecuador. 2025 Disponible en: <http://dspace.utb.edh.ec/handle/49000/4777>
27. Serrano, P y Cruz, L. (2008). Estudio sobre clima y satisfacción laboral en una empresa comercializadora.

28. Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harpers.
25. Fayol, H., Taylor, F. (1984). *Administración general y industrial* (p. 149).
26. Jaime, J., Rodríguez, Z., Zulema, Z., Peraza, D., Karas, J. Paul, J. y Manzanares, S. (2016). *Investigación Involucramiento Laboral Y Productividad En Un Agronegocio En Sinaloa, México*. 19, 71–80.
29. Alligood, M. R., & Marriner, A. (2018). *Modelos y teorías en enfermería*. El Sevier
23. Jiménez-Bonilla, D. (2016). *Vista de Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo*. <http://ojs.unemi.edu.ec/index.php/cienciaunemi/article/view/301/263>
30. Canales, M., Valenzuela, S., Paravic, T. (2016). *Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile*. *Enfermería Universitaria*, 13(3), 178–185.
28. Sudarsky, J. (1977). *Un Modelo de Diagnóstico e Intervención*. Desarrollo Organizacional. Editorial Universitaria de América.
31. Méndez CE. *Clima Organizacional en Empresas Colombianas*. Univ y Empres Bogotá. 2005;4(9):100–21.
32. García Solarte M. *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una Aproximación Conceptual*. Cuad Adm. 2011;25(42):43–61.
33. Méndez, C. *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención*. Colección de lecciones de administración. Bogotá: Universidad del Rosario.
30. García, M. y Bedoya, M (1997). “Hacia un Clima Organizacional Plenamente Gratificante en la División de Admisiones y Registro Académico de la Universidad del Valle”. Tesis de Grado Maestría. Universidad del Valle.

34. Likert, R. El factor humano en la empresa, su dirección y valoración. Bilbao: Ediciones Deusto.

35. Peplau H (1990). Relaciones Interpersonales en Enfermería. Un marco de referencia conceptual en enfermería psicodinámica. Barcelona: Salvat. [Links]

36. Benner, P. (2004). Using the Dreyfus model of skill acquisition to describe and interpret skill acquisition and clinical judgment in nursing practice and education. The Bulletin of Science, Technology and Society Special Issue: Human expertise in the age of the computer, 24(3), 188-199. <https://doi.org/10.1177/0270467604265061>

37. Ivancevich J. Comportamiento Organizacional. Primera edición. 2006. 167–189 p.

38. Palma, S. Motivación y Clima Laboral en personas de Entidades Universitarias. Perú. Revista de Investigación en Psicología. 101 p. Instituto de Investigaciones Psicológicas. Facultad de Psicología. USM. Lima

39. Robbins S. (2015). Comportamiento Organizacional. México: Graw-Hill Interamericana.

40. Hernández R, Hernández A, Molina M, Hernández Y, Seán N. Evaluación del desempeño profesional de enfermeros asistenciales bajo la teoría de Patricia Benner. Rev Cub de Enferm. [Internet]. 2020; 36(4): e3524. Disponible en: <https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=29&sid=d2e605e9-f870-45f4-9606-4da681690ec1%40redis>

41. Chumpitaz Ipanaque J. Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio Gineco-Obstetricia del Hospital

- de Ventanilla 2017. Repos Univ César Vallejo, Perú [Internet]. 2017;95. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14272>
42. Porter y Lawler modelo de motivación 2020 de disponible en: euntriunfador.com/modelomotivacionporterlawler/. <https://rivasavilaliderymotivadorunic.aes2018.blogspot.com/2018/11/teoriade-portery-lawler.html>.
43. Murphy, K. R. Job performance and productivity. En K. R. Murphy y F. E. Saal (Eds). *Psychology in Organizations: Integrating science and practice* (pp. 157-176). 1990 Hillsdale, N.J.: Erlbaum.
44. Del Castillo D, Rodríguez TN. La ética de la investigación científica y su inclusión en las ciencias de la salud. *Acta médica centro* [Internet]. 2018 [citado el 1 de febrero de 2024]; 12 (2): 213-227. Disponible de: <https://www.medigraphic.com/pdfs/medicadelcentro/mec-2018/mec182n.pdf>
45. Moscoso, M., Mamani, E. (2020). Pensamiento creativo y relaciones interpersonales en estudiantes universitarios. *Investigación Valdizana*, 14(3), 159-168. doi:<https://doi.org/10.33554/riv.14.3.742>.
46. Pimentel J, Bautista T, Ruiz G, Rieke U, (2019) Concepto de competencias educativas desde la percepción del estudiante de enfermería. *Rev. Iberoam, Educ. Invest Enfermeria* 2019; Nro 3, Vol 9: pag 39-47.

47. Hernández R, Fernández Ca; Baptista. Metodología de la Investigación, sexta edición 2014 editorial McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. [internet] Mexico, 2014. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
48. Arispe C; Yangali J; Guerrero M; Rivera O; La investigación científica, editorial Universidad internacional del ecuador, primera edición [internet]. Ecuador, 2020, [Consultado el 10 de enero del 2022]. Disponible en: <https://doceru.com/doc/18nnc81>

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: “Clima laboral y desempeño del personal de enfermería de emergencia pediátrica del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins, lima-2024”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGIA
Problema general ¿Cuál es la relación entre clima laboral y desempeño de la enfermera en emergencia pediátrica del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins Lima, 2024?	Objetivo general Determinar cuál es la relación entre clima laboral y desempeño de la enfermera en emergencia pediátrica de un hospital.	Hipótesis general Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre clima laboral y desempeño de la enfermera en emergencia pediátrica de un hospital. Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre clima laboral y desempeño de la enfermera en emergencia pediátrica de un hospital.	Primera variable Clima laboral Indicadores Logro de objetivos Comodidad en el ambiente de trabajo Realización de la persona Realización laboral Control de trabajo vigilancia de logro de tarea Crecimiento de la institución Vínculo Laboral Satisfacción Laboral logros de metas laborales Normas Laborales Acuerdos Laborales Cumplimiento de obligaciones Interacción con los compañeros Acceso a la información	Método: Hipotético – deductivo Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada Diseño: Correlacional no experimental

Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre clima laboral en su dimensión autorrealización y desempeño de la enfermera en emergencia pediátrica de un hospital? ¿Cuál es la relación entre clima laboral en su dimensión involucramiento laboral y desempeño de la enfermera en emergencia pediátrica de un hospital?	Objetivo específico Identificar cual es la relación entre clima laboral en su dimensión Autorrealización y desempeño de la enfermera en emergencia pediátrica de un hospital. Identificar cual es la relación entre clima laboral en su dimensión involucramiento laboral y desempeño de la enfermera en emergencia pediátrica de un hospital.	Hipótesis específicas H1: Existe una relación estadísticamente significativa entre clima laboral en su dimensión Autorrealización y desempeño de la enfermera en emergencia pediátrica de un hospital.	Segunda variable Desempeño laboral Indicadores Conoce patologías conocimientos en la practica Uso de equipos en forma adecuada Reconoce signos y síntomas de patologías Valora y planifica cuidados Anota en la historia clínica Soporte emocional Privacidad del paciente Verifica la indicación médica Prepara el material y equipo Realiza lavado de manos antes y después Practica medidas de bioseguridad	Población: En esta investigación la población a estudiar será todo el personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia pediátrica del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Matins entre licenciados (51) y Técnicos de enfermería (41) y auxiliares de enfermería (5), un total de 97.
--	---	--	---	---

Anexo 2: Instrumentos

Instrumento 1.

ESCALA DE OPINIONES SL - SPC

Marque con un aspa las siguientes características que se ajusten a su persona.

Edad: _____ Género: M () F ()

Estado Civil: Soltero () Casado () Viudo () Divorciado () Conviviente ()

Tiempo de Servicio: _____ Situación Laboral: Estable () Contratado ()

Estimado trabajador, con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral. A continuación, te presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcando con un aspa a la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista. Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

Total, Acuerdo: TA De Acuerdo: A Indeciso: I En Desacuerdo: D Total Desacuerdo: TD

	TA	A	I	D	TD
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo					
3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5. La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra					
6. Mi(s) jefe(s) es(son) comprensivo(s)					
7. Me siento mal con lo que hago.					
8. Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
9. Me agradan trabajar con mis compañeros					
10. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12. Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo					
13. El ambiente donde trabajo es confortable					
14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					
15. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando					
16. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo					
17. Me disgusta mi horario					
18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo					

19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
20. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
21. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable					
22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23. El horario de trabajo me resulta incómodo					
24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo					
25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26. Mi trabajo me aburre.					
27. La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29. Mi trabajo me hace sentir realizado.					
30. Me gusta el trabajo que realizo					
31. No me siento a gusto con m i(s)					
32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).					
35. Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36. Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Variable 2: Desempeño Laboral

MINSA (2011,41-53) “Metodología para la formulación de perfiles de competencias para trabajadores del nivel de atención”

Instrumento 2**CUESTIONARIO****“EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL”**

En el siguiente cuestionario, le presentamos una lista de situaciones que pueden darse comúnmente en una unidad hospitalaria. Estamos interesados en conocer cuál es el desempeño laboral dentro de la institución. Sus respuestas serán estrictamente confidenciales. Por favor, marque con una X la respuesta con que Ud. Se siente identificado.

FICHA DE CARACTERÍSTICAS DEMOGRAFICAS

SERVICIO DE HOSPITALIZACION:

1. EDAD: (1) 20-30 años (2) 31-40 años (3) 41-50 años (4) Mas de 51 años

2. SEXO: M (...) F (...)

3. ESTADO CIVIL:

(1) Soltero(a) (2) Casado(a) (3) Conviviente (4) Viudo(a) (5) Separado(a)

4. GRADO DE INSTRUCCION: (1) Auxiliar de enfermería (2) Técnico de enfermería (3)

Licenciada en enfermería

5. INGRESOS MENSUALES:

(1) S/.1000 (2) S/.1000-2000 (3) S/.2000-3000 (4) S/.3000-4000

6. SEGUNDO TRABAJO: (1) SI (2) NO

FORMATO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DESEMPEÑO PROFESIONAL	NUNCA	ALGUNAS	FRECIENTEMENTE	SIEMPRE
		0	1	2	3
1.	¿Conoce las diferentes patologías de su servicio?				

2.	¿Aplica sus conocimientos correctamente en la práctica?				
3.	¿Toma decisiones oportunas en el cuidado de la integridad del paciente?				
4.	¿Brinda cuidados de enfermería adecuados según la necesidad de cada paciente?				
5.	¿Utiliza los equipos e instrumentos de forma adecuada?				
6.	¿Reconoce los signos y síntomas de las diferentes patologías de los pacientes?				
7.	¿Valora y planifica los cuidados de enfermería según necesidad de los pacientes?				
8.	¿Anota en la historia clínica todos los procedimientos realizados en el paciente?				
9.	¿Brinda preparación psicológica antes de cada procedimiento?				
10.	¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes, familiares y equipo de trabajo?				
11.	¿Respeto la privacidad del paciente?				
12.	¿No comenta con las demás personas la situación del usuario sin fundamento?				
13.	¿No brinda información sobre la salud del paciente sin autorización médica?				
14.	¿Respeto las opiniones y sugerencias de los demás miembros del equipo multidisciplinario (nutricionista, psicólogo, terapistas físicos)?				
15.	¿Verifica la indicación médica antes de aplicar el tratamiento a cada paciente?				
16.	¿Aplica correctamente los medicamentos utilizando los diez correctos?				
17.	¿Prepara el material y el equipo necesario antes de cada procedimiento?				
18.	¿Realiza el lavado de manos antes y después de cada procedimiento?				
19.	¿Practica las medidas de bioseguridad?				
20.	¿Aplica las medidas de asepsia antes de realizar cada procedimiento?				

Anexo 3: Consentimiento informado

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud, antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados: **Título del proyecto:** “Clima laboral y desempeño del personal de enfermería de emergencia pediátrica del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins, lima-2024”

Nombre de la investigadora: Evelin Maricielo Orellana Neponoceno

Propósito del estudio: Determinar cuál es la relación entre clima laboral y desempeño de la enfermera en emergencia del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins, lima-2024.

Beneficio por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación que puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Inconvenientes y riesgos: “Ninguno, solo se le pide responder al cuestionario.”

Costos por participar: “No se realizará pago alguno por su participación.

Confidencialidad: La información que usted proporcione estará protegida, solo la investigadora puede conocerla. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: “Usted puede dejar de formar parte del estudio cuando lo crea conveniente, sin ninguna sanción o perder el derecho de conocer los resultados del estudio.”

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

Participación voluntaria: “La participación en la investigación es totalmente bajo su voluntad, asimismo podrá retirarse cuando lo desee.”

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando. “

Nombres y apellidos del participante:

“Firma o huella” ++++++ “Documentos de identidad:”

16% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 13%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 14%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alerta de integridad para revisión

-  **Texto oculto**
79 caracteres sospechosos en N.º de páginas
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 13% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 14% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Internet	
	repositorio.uwienner.edu.pe	5%
2	Trabajos entregados	
	uwienner on 2023-09-24	1%
3	Trabajos entregados	
	Universidad Wiener on 2026-04-09	1%
4	Trabajos entregados	
	Universidad Wiener on 2023-03-30	<1%
5	Trabajos entregados	
	uwienner on 2023-03-12	<1%
6	Trabajos entregados	
	uwienner on 2025-08-28	<1%
7	Trabajos entregados	
	uwienner on 2024-02-20	<1%
8	Trabajos entregados	
	uwienner on 2024-10-21	<1%
9	Internet	
	hdl.handle.net	<1%
10	Trabajos entregados	
	Submitted on 1687388550099	<1%
11	Trabajos entregados	
	uwienner on 2024-04-13	<1%