



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

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

Trabajo Académico

Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería de un
centro materno infantil, Lima, 2024

**Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Salud Familiar y Comunitaria**

Presentado por:

Autora: Perez Zea, Carmen Elizabeth


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-5075-083X>

Asesora: Mg. Tuse Medina, Rosa Casimira

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8383-0370>

Lima – Perú

2024

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

Yo, Carmen Elizabeth Pérez Zea egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Salud Familiar y Comunitaria**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN CENTRO MATERNO INFANTIL-LIMA, 2024." Asesorado por el docente: MG. TUSE MEDINA, ROSA CASIMIRA DNI 03662920 ORCID<https://orcid.org/0000-0002-8383-0370> tiene un índice de similitud de (19) (DIECINUEVE) % con código OID: oid:14912:389395859 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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




.....
 Firma de autor
 Carmen Elizabeth Pérez Zea
 DNI: 46198010



.....
 Firma
 Rosa Casimira Tuse Medina
 DNI: 03662920

Lima, 06 de octubre de 2024

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 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.

SE EXCLUYE TEXTO DE CARATULA, INDICE POR MOTIVO DE PLANTILLA

Dedicatoria

Dedico este trabajo a todas las mujeres y hombres que, con vocación y entrega, dedican sus días y noches al cuidado de las vidas más frágiles, con especial cariño a mis colegas enfermeras y enfermeros del Centro Materno Infantil Daniel Alcides Carrión. A ustedes que, a través de su esfuerzo incansable y dedicación profunda, inspiran a diario la búsqueda de la excelencia en el cuidado y la salud.

Agradecimiento

Agradezco, en primer lugar, a Dios por la fortaleza y la perseverancia otorgadas durante todo este proceso. A mi asesora, la licenciada Rosa Casimira Tuse Medina, por su invaluable guía, paciencia y conocimiento, los cuales han sido fundamentales para la realización de este proyecto. A mis compañeros y compañeras del Centro Materno Infantil, gracias por compartir sus experiencias, su tiempo y su sabiduría; sin su colaboración, este estudio no habría sido posible.

Índice

Dedicatoria	iii
Agradecimiento.....	iv
Índice.....	v
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
1. EL PROBLEMA	1
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3 Objetivos de la investigación	4
1.3.1. Objetivo general.....	4
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4 Justificación de la investigación	4
1.4.1. Teórica	4
1.4.2. Metodológica	5
1.4.3. Práctica.....	5
1.5. Delimitaciones de la investigación	5
1.5.1. Temporal.....	5
1.5.2. Espacial.....	6
2. MARCO TEÓRICO.....	7
2.1. Antecedentes	7
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	7
3. METODOLOGÍA	18
3.1. Método de investigación	18
3.2. Enfoque de investigación.....	18
3.3. Tipo de investigación.....	18
3.4. Diseño de investigación	18
3.5. Población, muestra.....	18
3.6. Variables y operacionalización	19

3.7. Técnica e instrumentos de recolección de datos	22
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.	23
3.9. Aspectos éticos.....	24
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	25
4.1. Cronograma de actividades	25
4.2. Presupuesto	26
5. REFERENCIAS.....	27
ANEXOS	36
Anexo 1. Matriz de consistencia	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 2. Instrumentos	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 3. Consentimiento informado	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 4. Reporte de similitud turnitin	¡Error! Marcador no definido.

Resumen

El presente proyecto de investigación tendrá como objetivo: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería de un centro materno infantil, Lima 2024. Material y método: La investigación se caracterizará por ser de método hipotético deductivo, alcance correlacional, enfoque cuantitativo, corte transversal, La población comprendida serán 100 participantes personal de enfermería. Los instrumentos que se aplicarán serán los cuestionarios, denominado "Inventario del Clima organizacional" y "Desempeño laboral". El procesamiento estadístico y el análisis de datos se realizarán utilizando el software SPSS v. 26 y dependiendo de la distribución de los datos, se aplicarán métodos estadísticos paramétricos o no paramétricos, como el coeficiente de correlación de Rho Spearman o prueba de Pearson para evaluar la relación entre las variables, lo que permitirá comprobar las hipótesis planteadas.

Palabras clave: Enfermería, cultura organizacional, ejercicio profesional (DeCS).

Abstract

The present research project will have the objective of: Determine the relationship between the organizational climate and the job performance of the nursing staff of a maternal and child center, Lima 2024. Material and method: The research will be characterized by being a hypothetical deductive method, correlational scope, quantitative approach, cross-sectional, The population included will be 100 nursing staff participants. The instruments to be applied will be the questionnaires, called "Organizational Climate Inventory" and "Job Performance". Statistical processing and data analysis will be carried out using SPSS v. 26 software and depending on the distribution of the data, parametric or non-parametric statistical methods will be applied, such as the Rho Spearman correlation coefficient or Pearson test to evaluate the relationship between the variables, which will allow to verify the hypotheses raised.

Keywords: Nursing, organizational culture, professional practice (MeSH).

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha evidenciado que a nivel mundial existen diversos riesgos que pueden comprometer el correcto desempeño laboral, desde la mala organización de servicios, escasos recursos biomédicos, personal asistencial limitado, falta de equipamiento, escasa tecnología, por lo que no se cumple en su totalidad el Convenio 155 de la OIT vigente desde el año 1981, donde se solicita a los Estados miembros, brindar todos los elementos laborales necesarios para mantener el bienestar del personal sanitario (1).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) estima que 59 millones de personas a nivel mundial trabajan en entidades sanitarias, siendo un equivalente al 12% de la población económica activa, y de los 195 países miembros, solo 26 han desarrollado instrumentos de política y programas nacionales para la gestión de la salud y la seguridad de los trabajadores en el entorno laboral, evidenciando una preocupante falta de acción y compromiso por parte de la mayoría de los Estados para proteger a su fuerza laboral, especialmente en el campo clínico (2).

En Egipto, en un estudio identificaron que solo el 13,6 % de las enfermeras percibieron que existía un clima organizacional positivo, lo que indica que la mayoría de las enfermeras trabajan en un entorno que no apoya ni promueve su bienestar seguido del 25,6% que percibe que existe un liderazgo tóxico el cual se constituye un factor significativo que impacta negativamente en áreas laborales (3).

En Indonesia, enfatizan el clima organizacional como el factor determinante en la dinámica de cualquier institución, influyendo significativamente en el bienestar y el rendimiento de sus empleados; sin embargo, ha señalado que un clima organizacional inadecuado puede ser una de las causas principales del estrés laboral, generando una serie de consecuencias negativas para tanto los individuos como para la organización en su conjunto (4).

A nivel de Latinoamérica se destaca, un estudio realizado en Ecuador el 94,0 % de

los encuestados percibió el clima laboral de sus instituciones como deficiente, porque las jornadas laborales eran extenuantes y que no contaban con los recursos médicos necesarios para realizar su trabajo de manera adecuada en contraste con un 6,0 % que expresó una opinión favorable al respecto (5).

En Chile en una investigación sobre la percepción del clima organizacional se observa que un 60,0 % de los hombres perciben un clima alto, en comparación con el 45.33% de las mujeres. Los trabajadores jóvenes (26-36 años) presentan un 61,9 % de percepción alta del clima organizacional y los de mayor edad lo perciben medio, debido a que los trabajadores de mayor experiencia presentan existe una carencia de un reconocimiento adecuado a los esfuerzos y logros de los profesionales asistenciales (6).

A nivel nacional, un estudio del 2021 identificó que el 81,0 % de trabajadores considera que un clima organizacional adecuado influye positivamente en su rendimiento, mientras que el 86,0 % está dispuesto a renunciar a su empleo si percibe que el clima organizacional es desfavorable; asimismo, un 70,0 % de los empleados expresa que sus opiniones y comentarios no son valorados con evidente falta de inclusión en la toma de decisiones. Sin embargo, el 55,0 % de los trabajadores admite temer cometer errores en el desempeño laboral, lo cual refleja un ambiente de inseguridad y descontento generalizado (7).

Sin embargo, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) creada por Ley N° 29 981 viene trabajando desde el 2013 realizando acciones de fiscalización en todo el país, identificando que la mayoría de casuística para sanción incluyen la gestión interna de Seguridad y Salud en el Trabajo, el inadecuado uso de equipos de protección personal y falta de cumplimiento en la entrega de remuneraciones, lo cual indica que muchas entidades no están cumpliendo adecuadamente con las normativas nacionales que protegen al trabajador (8).

En Lima, un estudio mostro el 70,0 % de los profesionales percibe que el clima

organizacional no es saludable porque existe un amplio desgaste laboral acumulado, observaron falta de equidad y de deficiencias en el reconocimiento por parte de los directivos de la entidad (9). En la misma línea en el Callao, una investigación demostró que el 24,5 % de los profesionales presentó un desempeño insuficiente, mientras que el 63,0 % percibía la existencia de una amplia sobrecarga de trabajo (10).

En el Centro Materno Infantil, Lima, se observa el clima laboral se ha deteriorado significativamente, afectando el desempeño de las enfermeras, ante la falta de reconocimiento y apoyo por parte de la Dirección ejecutiva ha generado un ambiente de desmotivación y estrés constante; además, la carga laboral excesiva y la escasez de recursos dificultan el cumplimiento de sus responsabilidades, impactando la calidad de atención brindada a los pacientes, provocado un aumento en el ausentismo y la rotación de personal, así como una disminución en la satisfacción laboral, lo que compromete la eficiencia operativa y la cohesión del equipo de enfermería.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería de un centro materno infantil, Lima 2024?

1.2.2 Problemas específicos

¿En qué medida el liderazgo se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería?

¿En qué medida la motivación se relaciona con el desempeño laboral personal de enfermería?

¿En qué medida la reciprocidad se relaciona con el desempeño laboral del personal de

enfermería?

¿En qué medida la participación se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería de un centro materno infantil, Lima 2024.

1.3.2 Objetivos específicos

Establecer la relación existente entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal de enfermería.

Establecer la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería.

Establecer la relación existente entre la reciprocidad y el desempeño laboral del personal de enfermería.

Establecer la relación existente entre la participación y el desempeño laboral del personal de enfermería.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

El estudio busca ampliar la comprensión sobre el clima organizacional y el desempeño laboral, analizados a través de la "Teoría de la Adaptación" de Callista Roy. Esta teoría sostiene que los profesionales de enfermería, al exponerse a estímulos cambiantes y

complejos en su entorno de trabajo, necesitan desarrollar respuestas adaptativas para mantener su bienestar y efectividad. No solo ayuda a los individuos a manejar el estrés y las demandas del entorno, sino que también contribuye a un desempeño profesional más eficiente y satisfactorio. La "Teoría del Ambiente Laboral" de Rensis Likert pone énfasis en como la autonomía y el liderazgo participativo, influyen en la motivación y el rendimiento del personal. En el ámbito de la enfermería, esto se traduce en una mayor capacidad para enfrentar los desafíos diarios y una mejora en la calidad de la atención a los pacientes, siendo fundamentales para promover un desempeño laboral óptimo y una atmósfera de trabajo positiva.

1.4.2. Metodológica

Se justifica por qué permitirá diseñar una estrategia metodológica orientada a la generación de nuevos conocimientos, bajo un enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo, y correlacional que permitirá medir el grado de relación de las variables d estudio. También la aplicación de los instrumentos es que ambos cuentan con criterios de validez y confiabilidad

1.4.3. Práctica

Una vez obtenido los resultados se propone implementar programas de capacitación continua, desarrollo de talleres y cursos enfocados en habilidades de comunicación, manejo del estrés y trabajo en equipo para el personal de enfermería, asimismo será un cimiento para futuros proyectos de investigación, teniendo en cuenta los aspectos relevantes que permita lograr un mejor desempeño laboral dentro de la institución de salud.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal.

El presente estudio se realizará en mayo de 2025.

1.5.2. Espacial.

El presente proyecto se aplicará en el centro materno infantil Daniel Alcides Carrión en el distrito de Villa María del Triunfo.

1.5.3 Población o unidad de análisis.

Personal de enfermería.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Yamassake et al., (11), el 2021 en Brasil, realizaron un estudio con el objetivo de “Establecer la relación entre la satisfacción profesional y el clima organizacional en enfermeras”. Estudio cuantitativo, corte transversal, la muestra 226 profesionales de enfermería. Se aplicaron la Escala de Clima Organizacional para Organizaciones de Salud (ECOOS) y el Cuestionario de Satisfacción en el Trabajo (S20/S23). Los resultados en base a pruebas de regresión lineal mostraron que, por cada punto adicional en el clima organizacional, existía un incremento del 9,72 % en la satisfacción laboral (IC 95 % [0,326; 0,646], $p < 0,001$); trabajar en el área de enfermería clínica se asocia con un aumento de 6,24 % en la satisfacción laboral en comparación con otras áreas y en contraparte, trabajar en el área de enfermería pediátrica se asocia con una disminución de 6,16 % en la satisfacción laboral. Concluye que el clima organizacional influye directamente en la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería, destacando la importancia de un clima positivo para el bienestar y la productividad en el entorno hospitalario.

Pino et al., (12), el 2021 en Ecuador, buscaron como objetivo “Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores de personal de salud”. Estudio descriptivo, correlacional, la muestra 30 participantes; los instrumentos fue el cuestionario de clima organizacional y cuestionario de desempeño laboral. Los resultados revelaron que el 27,0 % de los participantes consideró que el clima organizacional en el trabajo es adecuado muy pocas veces y en el desempeño laboral, el 67,0 % de los participantes manifestó que siempre colaboran con el cumplimiento de los objetivos organizacionales, aunque un 13,0 % indicó que lo hacen solo en ocasiones. Concluyen, existe una correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los

trabajadores del hospital.

Herdoiza (13), el 2021 en Ecuador, tuvo como objetivo “Determinar el comportamiento organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de enfermería”. Estudio descriptivo, correlacional, transversal, la muestra 78 participantes. Se utilizaron dos cuestionarios para medir el comportamiento organizacional, y otro evaluar el desempeño laboral en cuatro dimensiones, ambos con escala de Likert. Los resultados mostraron que, en cuanto al comportamiento organizacional, la mayoría de las dimensiones se ubicaron alrededor de la media de 3, mientras que, en el desempeño laboral, la dimensión de compromiso institucional obtuvo un promedio de 2,87, el más bajo de todas. Concluye, existe una correlación fuerte y positiva a través de un Rho de 0,864 entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital.

Del Ángel et al., (14) el 2020 en México, tuvieron como objetivo “Determinar el clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud”. Estudio de tipo transversal, analítico y correlacional, con una muestra de 182 trabajadores; se utilizaron dos instrumentos: la Escala de Clima Organizacional (EDCO) y el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23. Los resultados mostraron que el 56,0 % de los trabajadores percibió un clima organizacional que necesita mejorar, mientras que el 40,7 % calificó su satisfacción laboral como satisfactoria y el 46,2 % como muy satisfactoria. Concluyen, existe correlación significativa moderada ($r_s = 0,205$; $p = 0,05$) entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de salud.

Pérez et al., (15), el 2020 en Colombia, llevaron a cabo una investigación con el objetivo de “Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral”. Estudio descriptivo, correlacional y transversal, con una muestra de 25 empleados del área administrativa. Se utilizaron dos cuestionarios: clima organizacional y desempeño laboral. Los resultados mostraron que existe alta correlación significativa entre el clima

organizacional y el desempeño laboral, con un coeficiente de fiabilidad de 86,3 %, indicando que un clima organizacional positivo favorece significativamente el rendimiento de los trabajadores. Además, el 88,0 % de los participantes tienen un fuerte sentido de pertenencia hacia el hospital, indicando una identificación sólida con la institución. En cuanto a la cooperación, el 52,0 % colabora casi siempre con sus compañeros y el 36,0 % lo hace siempre, mostrando un buen nivel de compañerismo. Respecto a la estructura, el 44,0 % cumple siempre con las normas, mientras que el 48 % lo hace casi siempre, evidenciando un alto compromiso con las reglas. En la dimensión de recompensa, solo el 4,0 % siente que siempre se le reconoce su trabajo, y el 4,04 % afirma que casi siempre percibe recompensas, indicando una necesidad de mejorar en este aspecto. Concluyen, un clima organizacional sano influye positivamente en el desempeño laboral de los empleados, favoreciendo la satisfacción y la eficiencia en sus actividades laborales.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Guillen (16), el 2022 en Abancay, tuvo como objetivo “Establecer el clima organizacional en el desempeño laboral de enfermeras”. Estudio descriptivo, correlacional, no experimental y transversal, con una muestra de 107 enfermeras. Se emplearon el instrumento denominado “Clima organizacional” y el cuestionario denominado “Desempeño laboral”. Los resultados indicaron que el 50,5 % percibió un clima organizacional bueno, de los cuales el 40,2 % reportó un desempeño laboral bueno y el 10,3 % un desempeño regular. Por otro lado, el 48,6 % consideró el clima organizacional como regular, y dentro de este grupo, tanto el desempeño regular como el bueno se distribuyeron equitativamente con un 24,3 % cada uno. Solo el 0,9 % del total percibió un clima organizacional malo, asociado exclusivamente a un desempeño regular. Concluye, existe una correlación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, con un valor de Rho de 0,327 ($p < 0,01$).

Garnique (17), el 2022 en Lambayeque, realizó una investigación cuyo objetivo fue

“Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el área de Inmunización contra la COVID”. Estudio correlacional, transversal y no experimental, con una muestra de 90 profesionales de enfermería. Para la recolección de datos, se emplearon el cuestionario denominado “Clima organizacional y “Desempeño laboral”. Los resultados mostraron que el 48,9 % de los encuestados percibieron un nivel medio de clima organizacional, mientras que el 58,9 % reportaron un nivel medio en su desempeño laboral. Concluye, existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el contexto de la inmunización contra la COVID en Lambayeque.

Machacuay y Peña (18) el 2021, en Junín tuvo como objetivo “Establecer el clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital de apoyo Junín”. Estudio cuantitativo, diseño no experimental, transversal y correlacional con una muestra de 25 enfermeros. Para la recolección de datos se emplearon dos instrumentos: el cuestionario de “Clima Organizacional” del MINSA y el cuestionario de “Desempeño Laboral”. Los resultados mostraron que el 72,0% de los encuestados percibieron un nivel regular de clima organizacional y el 28,0 % un nivel bajo. En cuanto al desempeño laboral, el 76,0 % indicó un nivel regular y el 24,0 % un nivel bajo. Respecto a las dimensiones, el 68,0 % de los encuestados evaluó la comunicación interpersonal como regular, mientras que el 32,0 % la consideró baja. La investigación concluye que existe una correlación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,793 ($p < 0,05$).

Ruiz (19), el 2021 en Lambayeque, tuvo como objetivo “Determinar el clima laboral y el desempeño del personal asistencial”. Estudio descriptivo, correlacional y transversal, con una muestra de 79 participantes. Se utilizaron el cuestionario denominado “Clima laboral”, y el cuestionario denominado “Desempeño laboral”. Los resultados revelaron que el 69,6 % de

los participantes percibieron un clima laboral favorable, mientras que las competencias de los trabajadores fueron calificadas como altas en un 86,1 %. Concluye, existe una correlación directa y positiva de grado bajo ($p=0,005$) entre el clima y el desempeño laboral de los servidores civiles del hospital.

Rojas (20), en el 2019 en Pasco, cuyo objetivo fue “Determinar el clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud”. Estudio correlacional, transversal, enfoque cuantitativo, la muestra de 234 trabajadores de salud. Se utilizaron dos instrumentos en escala de Likert, un cuestionario denominado “Clima organizacional” “Evaluación del desempeño”, ambos diseñados por la autora de la investigación. Los resultados mostraron que el 83,3 % de los trabajadores consideraron que el clima organizacional necesitaba mejoras, mientras que el 49,1% presentó un desempeño laboral promedio. Concluye, existe correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de salud, con un valor de $p \leq 0,000$.

2.2. Base teórica

2.2.1. Concepto de clima organizacional

Es la percepción compartida del ambiente de trabajo por los empleados. Incluye aspectos como las normas, los valores, la actitud de los compañeros y superiores, y el entorno general que juntos conforman el contexto en el que el personal sanitario desempeña sus funciones administrativas. Un clima positivo fomenta la satisfacción, el compromiso y la productividad, mientras que un clima negativo puede conducir a la insatisfacción laboral, la baja moral y el alto índice de rotación (21).

De acuerdo con Forehand y Von Haller (22), definen el clima organizacional como el conjunto de características que describe a una organización, que a su vez la diferencia de otras organizaciones de similares características, y cuyas líneas de acción son relativamente duraderas en el tiempo además de tener una fuerte influencia en el comportamiento de los

individuos que pertenecen a la organización.

Por su parte, Santana y Pérez (23), definen que el clima organizacional son las percepciones colectivas de los empleados respecto a los eventos, prácticas y procedimientos que ocurren dentro de la organización, siendo importantes, no solo para comprender cómo los empleados interactúan con su entorno laboral, sino también porque actúan como un puente entre el contexto organizacional y las conductas de los miembros de la organización; por ello, el clima organizacional afecta tanto los resultados individuales como los organizacionales, actuando como un mediador que influye en la productividad y el bienestar de los empleados.

2.2.1.1. Teoría que sustentan la variable clima organizacional

La Teoría de la Adaptación de Callista Roy, una de las teorías más reconocidas en la disciplina de enfermería, se centra en la capacidad de las personas para adaptarse a los cambios en su ambiente de trabajo, donde hay funciones asistenciales que cumplir; las enfermeras enfrentan varios tipos de estímulos en su entorno de trabajo. Los estímulos focales son aquellos que requieren una atención inmediata. Los estímulos contextuales incluyen factores como la carga de trabajo, las relaciones interpersonales, y el apoyo organizacional. Los estímulos residuales se refieren a las creencias, actitudes y experiencias previas que pueden influir en cómo las enfermeras perciben y responden a su entorno (24).

La “Teoría del Funcionalismo” propuesta por Schneider en 1975, la cual se centra en cómo las estructuras y procesos organizacionales percibidos por los empleados guían su comportamiento hacia el cumplimiento de los objetivos organizacionales. En el contexto de la enfermería, esta teoría puede aplicarse para entender cómo las jerarquías hospitalarias, los protocolos clínicos y las políticas de atención influyen en la conducta de las enfermeras y otros profesionales de la salud (25).

La teoría “Modelo de ajuste persona-entorno” postula que el clima organizacional depende del grado de congruencia entre las características personales de los empleados (como

sus valores, necesidades y metas) y las demandas o recursos del entorno organizacional. En el ámbito de la enfermería, es relevante, dado que las enfermeras enfrentan exigencias laborales únicas que incluyen el manejo del estrés, la atención directa al paciente y la adaptación a turnos con alta carga laboral. Un buen ajuste entre las expectativas personales de las enfermeras y los recursos proporcionados por el hospital, puede mejorar la satisfacción laboral, reducir el agotamiento y aumentar el compromiso con la organización (26).

2.2.1.2. Dimensiones del clima organizacional

Para el cumplimiento del liderazgo se debe crear una visión amplia del rol que debe cumplir cada miembro dentro de la entidad sanitaria con enfoque realista que permite que se lleven a cabo todo lo programado (27).

Dimensión liderazgo, el que dirige al grupo debe mantener la mayor disponibilidad para escuchar a sus colaboradores respetando las ideas, ampliando la comunicación, manteniendo lazos de cordialidad y empatía, lo cual generará confianza entre todos los servidores; un ambiente asistencial con liderazgo debe caracterizarse siempre por un clima positivo donde todos el personal de salud se sientan valorados por sus aportes (28).

Dimensión motivación laboral, es el motor que impulsa al personal a realizar su trabajo con el mayor compromiso y siempre con un cuidado especial ante la labor que realiza. En el sector sanitario, que se caracteriza por alta carga de labores y máximas exigencias, mantener una buena motivación es necesario; siempre debe existir elementos como el reconocimiento por el trabajo bien realizado, generación de oportunidades para ampliar los horizontes profesionales, una remuneración adecuada y áreas de trabajo que garanticen seguridad (29).

Dimensión reciprocidad, involucra una relación mutua entre el personal de salud y la entidad sanitaria dónde ambos puedan intercambiar aspectos positivos y benéficos de la forma más equitativa y justa posible; su aplicabilidad está basado en el principio donde los

trabajadores darán sus mejores esfuerzos cuándo la entidad que los alberga mantiene una conducta de recompensa por la correcta aplicación de sus funciones asistenciales en cada turno cumplido, lo cual aumentará el compromiso individual de cada uno de ellos (30).

Dimensión participación, es el grado en que los trabajadores sanitarios se sienten comprometidos a involucrarse de forma activa en todas las acciones de mejora, y en la toma de decisiones prioritarias dentro del área laboral; la participación activa genera el sentido de compromiso con la entidad, y un sentimiento de pertenencia, lo cual influye en la solidez organizacional con un amplio sentido del éxito (31).

2.2.2. Concepto de desempeño laboral

El desempeño laboral del personal se refiere a la medida en que los empleados llevan a cabo sus tareas y responsabilidades asignadas. Esto incluye no solo la cantidad y calidad del trabajo producido sino también la eficiencia, la eficacia, la iniciativa, la creatividad y la capacidad para trabajar en equipo. En el sector de la salud, el desempeño también implica adherirse a los estándares éticos y de atención al paciente, manteniendo una comunicación efectiva y gestionando eficientemente los recursos (32).

Para Cho y Kim (33) el desempeño laboral de enfermería se conceptualiza como la prestación de cuidados de enfermería al paciente en función de su especialidad y profesionalismo dentro del contexto de acciones y procesos inherentes; su ejecución permite a las enfermeras pueden hacer frente a los cambios en las áreas asistenciales y asumir las necesidades del paciente donde puedan aplicar sus habilidades prácticas y conocimientos clínicos.

De acuerdo con Motowidlo (34) el desempeño laboral se concibe como el conjunto de acciones y comportamientos que son pertinentes para el cumplimiento de los objetivos organizacionales y abarcan tanto las conductas productivas, que favorecen el logro de dichos objetivos, como aquellas contraproducentes, que pueden obstaculizarlos.

En el sector sanitario, la relación entre un alto desempeño laboral y la calidad de la atención al paciente es directa y significativa, debido a que las habilidades mejoradas, junto con una amplia eficiencia del personal de salud, tienen el potencial de generar exitosos resultados de salud a favor de los pacientes; además, un personal que rinde a un alto nivel es capaz de hacer un uso más efectivo de los recursos limitados, siendo imprescindible en áreas sanitarias donde los recursos biomédicos tiende a ser escasos (35).

2.2.2.1. Teoría que sustentan la variable desempeño laboral

En conformidad con las teorías o modelos, se ha planteado la “Teoría del ambiente laboral”, propuesta por Rensis Likert sugiere que la percepción que tienen los empleados sobre el comportamiento de sus superiores y las condiciones del entorno de trabajo influye directamente en los resultados obtenidos. Esta teoría destaca las variables intermedias, que reflejan elementos internos de la organización como la motivación, el rendimiento, las interacciones y los procesos de toma de decisiones, juegan un papel crucial (36).

La “Teoría de la Equidad”, propuesta por John Adams en 1963, postula que los empleados evalúan su desempeño comparando el equilibrio entre lo que aportan (esfuerzo, habilidades, tiempo) y lo que reciben (salario, beneficios, reconocimiento) en relación con lo que otros empleados reciben en situaciones similares. Si perciben que existe una inequidad pueden sentir desmotivación y disminuir su desempeño. En un hospital, es esencial asegurar que las políticas de compensación y reconocimiento sean justas y transparentes (37).

La “Teoría de la Autodeterminación” propuesta por Edward Deci y Richard Ryan en 1985, sugiere que el desempeño laboral óptimo se concreta cuando se logran alcanzar tres necesidades psicológicas básicas: autonomía (control sobre el propio trabajo), competencia (capacidad para hacer efectivo el trabajo) y relación (conexiones significativas con otros). Cuando estas necesidades están satisfechas, los empleados están más motivados intrínsecamente y es más probable que alcancen un alto nivel de desempeño (38).

2.2.2.2. Dimensiones del desempeño laboral

La primera dimensión, desempeño de la función, es la capacidad que tiene el personal de salud para cumplir con la lista de tareas específicas de acuerdo a su competencia, distribuidas por horarios o servicios; para su ejecución debe estar siempre presente la eficiencia que permita hacer el mejor uso de los recursos, la puntualidad a fin de alcanzar con prontitud las metas y la calidad del servicio para generar satisfacción en los usuarios que acuden a los establecimientos de salud (39).

La segunda dimensión, características individuales, hace referencia a los atributos personales inherentes de cada personal de salud, con los cuales cumple sus labores asignadas y desarrolla sus procedimientos de forma efectiva; las capacidades que deben observar si el trabajador son una actitud proactiva hacia el cumplimiento de sus labores, conducta asertiva y positiva, la adaptabilidad a las circunstancias presentes, resiliencia para recuperarse prontamente ante las adversidades y la capacidad de resolver problemas nuevos (40).

2.3. Formulación de Hipótesis

2.3.1. Hipótesis General

Hi: Existe una relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería de un centro materno infantil, Lima 2024.

Ho: No existe una relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería de un centro materno infantil, Lima 2024.

2.3.3. Hipótesis Específicas

HE1: Existe una relación estadísticamente significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal de enfermería.

HE2: Existe una relación estadísticamente significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería.

HE3: Existe una relación estadísticamente significativa entre reciprocidad y el desempeño laboral del personal de enfermería.

HE4: Existe una relación estadísticamente significativa entre participación y el desempeño laboral del personal de enfermería.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

Será hipotético-deductivo, es un sistema utilizado para probar teorías en el que una hipótesis se valida a partir de sus consecuencias observacionales o teorías existentes y en la deducción de consecuencias que se pueden contrastar empíricamente para validar o refutar dichas hipótesis (41).

3.2. Enfoque de investigación

La investigación se caracterizará por un enfoque cuantitativo, buscando cuantificar los datos y generalizar los resultados a través de la aplicación de pruebas estadísticas, destacando la importancia de este enfoque para la interpretación numérica y estadística de los datos, facilitando así una descripción clara y comprensible de los resultados (42).

3.3. Tipo de investigación

Este estudio se basará en el tipo aplicada. Los estudios aplicados según Ñaupas (43), se centran en la resolución práctica de problemas específicos, con el objetivo de generar soluciones originales y efectivas que superen las opciones existentes, por ello, se compromete activamente en el desarrollo de estrategias que sean directamente implementables y útiles para las personas o las entidades.

3.4. Diseño de investigación

Este estudio adoptará un diseño de investigación será no experimental, de alcance correlacional y corte transversal. Tal como lo describen Arias et al. (44), es no experimental porque facilitará la recopilación de datos sin alterar el estado natural de las variables estudiadas; correlacional porque que explora la relación entre dos o más variables, identificando patrones de asociación entre ellas; transversal porque que recopila datos en un único punto en el tiempo específico.

3.5. Población, muestra

3.5.1. Población

La investigación se abordará trabajar con el total de la población en una institución de salud que tiene un número de 100 trabajadores personal de enfermería. La población es el conjunto total de individuos (enfermeros y técnicos), que comparten características comunes y sobre los cuales se desea obtener información en una investigación (44). Por ser una población finita no se obtendrá muestra.

3.5.2.1. Criterios de inclusión

- Personal de enfermería que labora en el centro materno infantil.
- Personal de enfermería bajo cualquier régimen de contrato.
- Personal de enfermería que desee participar libremente en el estudio.

3.5.2.2. Criterios de exclusión

- Personal de enfermería que se encuentren realizando prácticas de pre y post grado.
- Personal de enfermería que tiene menos de 2 meses laborando.
- Personal de enfermería que se encuentre de licencia médica o en periodo de descanso durante el tiempo de recolección de datos.

3.6. Variables y Operacionalización:

Variable 1. El clima organizacional.

Variable 2. Desempeño laboral.

A continuación, se detalla la operacionalización de variables:

Tabla 1. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
CLIMA ORGANIZACIONAL	Percepción compartida del ambiente de trabajo por los empleados. Incluye aspectos como las normas, los valores, la actitud de los compañeros y superiores, y el entorno general que juntos conforman el contexto en el que el personal sanitario desempeña sus funciones administrativas (21).	Percepción compartida del ambiente de trabajo ejercido por el personal de enfermería y valores, Será medido empleando un cuestionario de las liderazgos, motivación, reciprocidad y participación (45).	Liderazgo	Claridad en las decisiones. Resolución efectiva de conflictos. Orientación hacia la excelencia. Reconocimiento de logros. Facilita el trabajo en equipo. Oportunidades de realización personal. Reconocimiento de aportaciones individuales. Responsabilidad en las tareas. Condiciones laborales adecuadas. Automotivación en el trabajo.	Ordinal	Clima organizacional alto (65-80 puntos).
			Motivación	Cuidado del patrimonio institucional. Justicia en retribuciones laborales. Compromiso con la organización. Equidad en el trato. Responsabilidad compartida.		Clima organizacional medio (45-64 puntos).
			Reciprocidad	Compatibilización de intereses comunes. Intercambio libre de información. Compromiso con la productividad. Involucración en procesos de cambio. Colaboración interdepartamental efectiva.		Clima organizacional bajo (0-44 puntos).
			Participación			

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
DESEMPEÑO LABORAL	medida en que los empleados llevan a cabo sus tareas y responsabilidades asignadas. Mediante la eficiencia, la eficacia, la iniciativa, la creatividad y la capacidad para trabajar en equipo (32).	medida en que el personal de enfermería lleva a cabo sus tareas y responsabilidades se va a medir empleando el cuestionario que comprende las dimensiones desempeño de la función y características individuales (46).	Desempeño de la función Características individuales	Cumplimiento puntual de tareas. Volumen de trabajo adecuado. Minimización de errores. Uso racional de recursos. Autonomía en el desempeño. Proactividad en resolución de problemas. Adaptación al cambio. Innovación en procesos. Integración efectiva en el equipo. Orientación hacia metas.	Ordinal	Desempeño laboral bajo (21 – 49 puntos). Desempeño laboral medio (50 - 77 puntos). Desempeño laboral alto (78 - 105 puntos)

3.7. Técnica e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica para los dos instrumentos será la encuesta. Este es el conjunto de procedimientos estructurados de recolección de datos, permite una comprensión profunda y detallada de las variables estudiadas (47).

3.7.2. Descripción del instrumento

Cuestionario: Inventario del Clima Organizacional

El primer instrumento denominado "Inventario del Clima organizacional", fue desarrollado en Cuba en el 2010 por Armando Rodríguez Salvá (45) y su equipo de investigadores, aplicado en el Perú por Melisa Ochante Minaya (48) el 2022, para optar el grado de Magister en "Gestión en Salud" por la Universidad Privada Norbert Wiener.

Este cuestionario consta de 80 ítems, utiliza un formato de respuesta dicotómico con valores asignados verdadero (V) y falso (F) donde si la respuesta coincide con el estándar del instrumento se asigna un valor de 1 punto a la respuesta correcta. Está distribuido en cuatro dimensiones: liderazgo (20 ítems); motivación (20 ítems); reciprocidad (20 ítems); participación (20 ítems).

El rango de valoración del clima organizacional se medirá como: alto (65-80 puntos), clima organizacional medio (45-64 puntos) y clima organizacional bajo (0-44 puntos).

Cuestionario: Desempeño laboral

El segundo instrumento "Desempeño laboral", fue elaborado por Idalberto Chiavenato (46) en 2011 y aplicado en el Perú por Melisa Ochante Minaya (48) el 2022, para optar el grado de Magister en "Gestión en Salud" por la Universidad Privada Norbert Wiener.

Este cuestionario consta de 21 ítems y utiliza un formato de respuesta politómico tipo escala Likert con opciones (1) muy bajo, (2) bajo, (3) moderado, (4) alto, (5) muy alto. Está estructurado en dos dimensiones Desempeño de la función (11 ítems) y Características

individuales (10 ítems).

Los resultados se agrupan en tres categorías o baremos: desempeño laboral bajo (21 – 49 puntos), desempeño laboral medio (50 - 77 puntos), desempeño laboral alto (78 - 105 puntos).

3.7.3. Validación

El Inventario del Clima organizacional fue validado por juicio de 15 expertos que evaluaron cada ítem del instrumento, siendo considerado aplicable para la investigación.

El segundo instrumento Desempeño Laboral, fue validado por juicio de 3 expertos que evaluaron cada ítem del instrumento y publicado en su libro gestión del talento humano, siendo considerado aplicable para la investigación.

3.7.4. Confiabilidad.

La confiabilidad del cuestionario de Inventario de clima organizacional previamente por una prueba piloto realizada con 20 trabajadores que tenían características similares a los participantes del estudio; el resultado de Alfa de Cronbach obtenido fue de 0,71 lo que indica un nivel aceptable de consistencia interna del instrumento.

La confiabilidad del cuestionario de desempeño laboral se evidenció con un Alfa de Cronbach de 0.734, lo que demuestra una buena consistencia interna.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.

En el primer momento, se realizará la solicitud de autorización para la aplicación del proyecto a la estrategia de investigación e investigación del centro materno Daniel Alcides Carrión. Posteriormente se realizará una reunión de coordinación con el personal encargado de enfermería, para el desarrollo del proyecto, obteniendo fecha y hora para la aplicación del instrumento que comprenderá 20 minutos, Una vez obtenido los datos, se realizará el procedimiento para medir las dos variables, mediante el análisis descriptivo e inferencial, utilizando el software SPSS v.25. La representación gráfica de los datos se presentará en

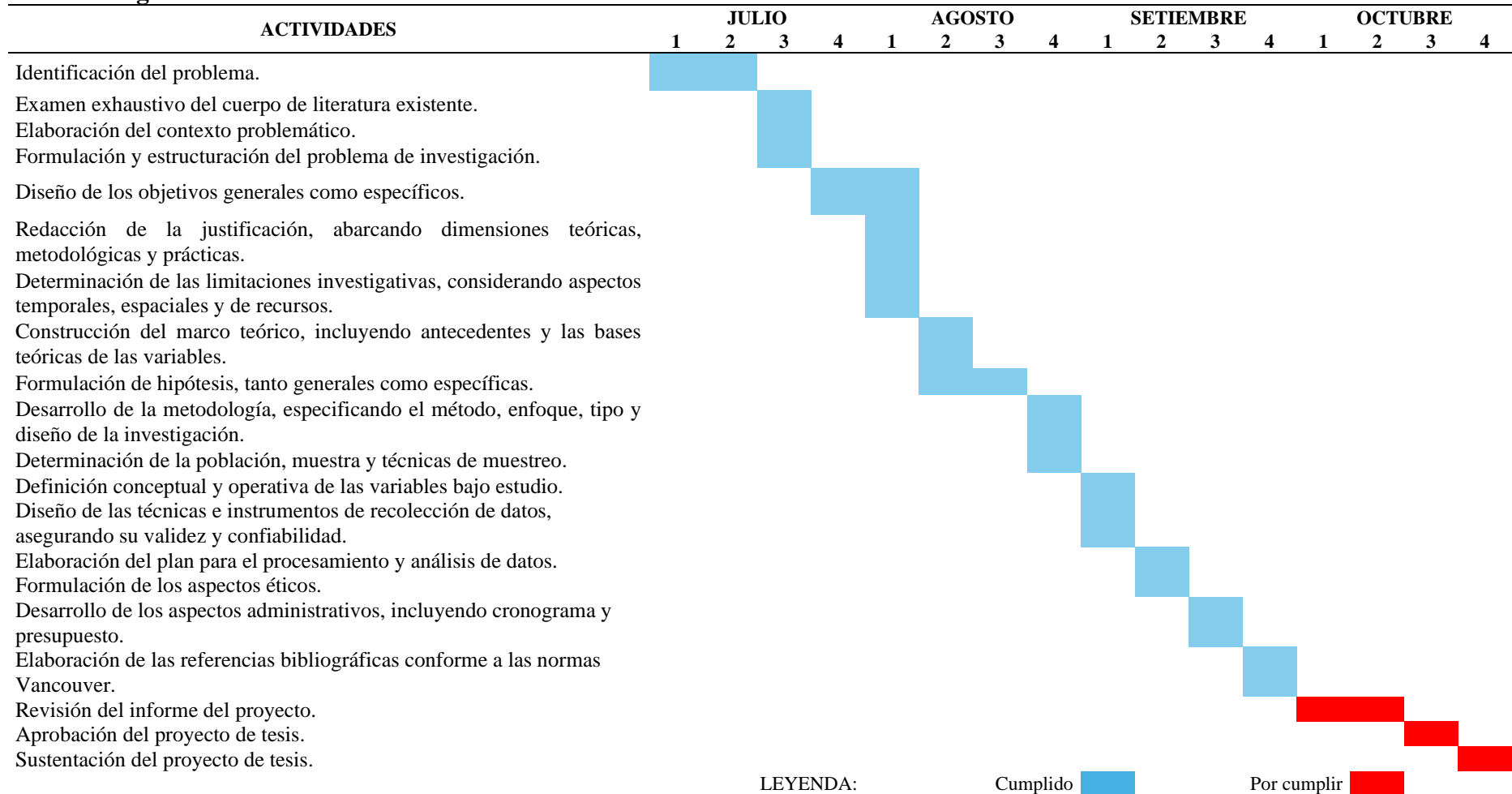
tablas de doble entrada y figuras, porcentajes frecuencias proporcionando una visualización clara y comprensible de los hallazgos. Finalmente, el análisis inferencial a través de pruebas paramétricas o no paramétricas se realizarán previa valoración de las pruebas de normalidad.

3.9. Aspectos éticos

En esta investigación, se considerarán los fundamentos éticos delineados por los principios de Belmont, cuya integración fortalece el respeto por la vida, el cuidado por los participantes y la aceptación de los resultados. Principio de autonomía, se anticipa que no se ejercerá ninguna coacción para inducir la participación de los individuos en la muestra, asegurando además una libre elección del tema de estudio (49). Cada participante es libre de decidir su participación en este proyecto de investigación, ya que firmará el consentimiento informado. Principio de beneficencia, se generará un impacto positivo en la institución, con el objetivo de fomentar la competitividad, provisión de servicios adecuados, y la mejora continua de la calidad (50). Este principio permitirá el progreso y mejora del desempeño laboral en el centro materno infantil. Principio de no maleficencia, el estudio no implicará riesgos para los participantes incluidos; evitando la creación de conflictos o problemas que puedan perjudicar el funcionamiento institucional (51). En este proyecto de investigación no generará conflictos, ya que se mantendrá la confidencialidad y anonimato de los participantes. Principio de justicia, se asegurará el respeto a los valores, costumbres y ética personal de los participantes. con un entorno justo y respetuoso para su inclusión en el estudio, manteniendo el respeto, equidad y cortesía entre los profesionales (52).

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades



4.2. Presupuesto

MATERIALES	AÑO 2024				TOTAL
	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	
Equipos					
Usb 4.9 pendrive scan.	S/ 72.00				S/ 72.00
Útiles de escritorio					
Lapiceros diversos colores	S/ 12.00	S/ 12.00			S/ 24.00
Papel Bond A4 75 gr	S/ 20.99				S/ 20.99
Material Bibliográfico					
E-pub books health.	S/ 44.00				S/ 44.00
Fotocopias varias.	S/ 8.00	S/ 10.00	S/ 12.00	S/ 13.00	S/ 43.00
Espiralado.	S/ 5.00	S/ 7.00	S/ 5.00	S/ 5.00	S/ 22.00
Otros					
Taxi aplicativo.	S/ 26.00	S/ 37.00	S/ 51.00	S/ 43.50	S/ 157.50
Alimentación.	S/ 28.00	S/ 39.00	S/ 58.00	S/ 43.00	S/ 168.00
Internet fibra óptica.	S/ 10.00	S/ 10.00	S/ 10.00	S/ 10.00	S/ 40.00
Recursos Humanos					
Programador SPSS.	S/ 650.00				S/ 650.00
Tipeadora.	S/ 415.00				S/ 415.00
Imprevistos generales	S/ 120.00	S/ 120.00	S/ 120.00	S/ 120.00	S/ 480.00
TOTAL	S/ 1,4100.99	S/ 235.00	S/ 256.00	S/ 234.50	S/ 2,136.49

5. REFERENCIAS

1. Odonkor S, Sallar A. Occupational health and safety knowledge, attitudes and practices among healthcare workers in Accra Ghana. *Sci African* [Internet]. junio de 2024 [citado el 20 de agosto de 2024];24:e02130. Disponible en: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S2468227624000759>
2. Che L, Ya L, Chiu Y, Li H, Jong W, Ming L. Occupational health and safety hazards faced by healthcare professionals in Taiwan: A systematic review of risk factors and control strategies. *SAGE Open Med* [Internet]. 2020 [citado el 20 de agosto de 2024];8:205031212091899. Disponible en: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/2050312120918999>
3. Hossny E, Alotaibi H, Mahmoud A, Elcokany N, Seweid M, Aldhafeeri N, et al. Influence of nurses' perception of organizational climate and toxic leadership behaviors on intent to stay: A descriptive comparative study. *Int J Nurs Stud Adv* [Internet]. 2023 [citado el 20 de agosto de 2024];5:100147. Disponible en: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S2666142X23000310>
4. Pradoto H, Haryono S, Wahyuningsih S. The role of work stress, organizational climate, and improving employee performance in the implementation of work from home. *Work* [Internet]. 2022 [citado el 20 de agosto de 2024];71(2):345–55. Disponible en: <https://content.iospress.com/articles/work/wor210678>
5. Carrión N, Castelo W, Alcívar M, Quiñonez L, Llambo H, Carrión N, et al. Influencia de la COVID-19 en el clima laboral de trabajadores de la salud en Ecuador. *Rev Inf Científica* [Internet]. 2022 [citado el 25 de agosto de 2024];101(1). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1028-99332022000100009
6. Araya M, Medina A. Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Rev Médica Risaralda* [Internet].

- 2019 [citado el 25 de agosto de 2024];25(2):84. Disponible en: <http://revistas.utp.edu.co/index.php/revistamedica/article/view/19311>
7. Ríos L, Saldaña C, Alejandría C, Fasanando T. Factores relacionados con el clima organizacional. *Rev Amaz Ciencias Económicas* [Internet]. el 20 de enero de 2023 [citado el 20 de agosto de 2024];2(1):e455. Disponible en: <https://revistas.unsm.edu.pe/index.php/race/article/view/455>
 8. Ramírez E. El Sistema de Inspección de Trabajo en Perú: El rol de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores (2019-2020). *Rev Estado y Políticas Públicas* [Internet]. 2023 [citado el 20 de agosto de 2024];20. Disponible en: https://revistaeypp.flacso.org.ar/files/revistas/1688495419_epp20c.pdf
 9. Ojeda R, Podestá L, Ruiz R. Clima organizacional y cultura de seguridad de enfermería en un Instituto de Salud Materno Perinatal. *Rev Cubana Enferm* [Internet]. 2021 [citado el 25 de agosto de 2024];37(3):1–3596. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000200004
 10. Tarqui C, Quintana D. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Arch Med* [Internet]. 2019 [citado el 25 de agosto de 2024];20(1):123–32. Disponible en: <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372>
 11. Yamassake R, Baptista P, Albuquerque V, Rached C. Satisfação no trabalho vs. clima organizacional: estudo transversal em profissionais de enfermagem brasileiros. *Rev Enferm UERJ* [Internet]. 2021 [citado el 25 de agosto de 2024];29(1). Disponible en: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/enfermagemuerj/article/view/62718/41301>
 12. Pino E, Granja A, Niño Y. Influencia del clima organizacional en el desempeño

- laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo. Dom Cien Salud [Internet]. 2021 [citado el 25 de agosto de 2024];7(4):23–38. Disponible en: <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2079/html>
13. Herdoiza Z. El comportamiento organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de enfermería en el hospital IESS Babahoyo. [Tesis de Maestría en Gerencia en Servicios de la Salud]. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago; 2020. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/486912134.pdf>
 14. Del Ángel E, Fernández C, Santes M, Fernández H, Zepeta D. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. Enfermería Univ [Internet]. 2020 [citado el 25 de agosto de 2024];17(3):273–83. Disponible en: <http://revista-enfermeria.unam.mx:80/ojs/index.php/enfermeriauniversitaria/article/view/789>
 15. Pérez Prieto ME, Sayas Roja BS, Suárez Camargo K. Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en el Hospital Universitario de Sincelejo, Colombia. Diálogo saberes desde Ciencias Económicas, Adm y Contab Vol 4 [Internet]. 2020 [citado el 25 de agosto de 2024]; Disponible en: <https://libros.cecar.edu.co/index.php/CECAR/catalog/view/110/166/2459-1>
 16. Guillen M. Clima organizacional en el desempeño laboral de enfermeras de un Hospital nivel II-2 MINSA de Abancay, 2022 [Tesis de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97043/Guillen_RM-SD.pdf?sequence=4
 17. Garnique G. Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería en el área de Inmunización contra la COVID [Tesis de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lambayeque: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96632/Garnique_CGA-

- SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
18. Machacuay N, Peña Y. Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital de Apoyo Junín - 2018 [Tesis de Grado para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería]. Junín: Universidad Nacional del Centro del Perú; 2021. Disponible en: <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/6715>
 19. Ruíz N. Clima laboral y el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Incháustegui de Essalud [Tesis de Maestría en Gestión Pública]. Lima: Universidad del Pacífico; 2021. Disponible en: https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1
 20. Rojas S. Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco. Rev Peru Ciencias la Salud [Internet]. 2019 [citado el 25 de agosto de 2024];1(4):e28. Disponible en: <http://revistas.udh.edu.pe/index.php/RPCS/article/view/28e>
 21. Medina A, Regalado M, Del Pino J, Caballero C. El liderazgo transformacional en los profesionales de la salud en tiempos de emergencia sanitaria. Atención Primaria Práctica [Internet]. 2022 [citado el 25 de agosto de 2024];4(2):100133. Disponible en: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S2605073022000104>
 22. Sein N, Kunaviktikul W, Stark A. A contemporary understanding of organizational climate in healthcare setting: A concept analysis. Nurs Forum [Internet]. 2021 [citado el 7 de septiembre de 2024];56(1):172–80. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/nuf.12513>
 23. Santana S, Pérez C. Dynamics of organizational climate and job satisfaction in healthcare service practice and research: a protocol for a systematic review. Front Psychol [Internet]. 2023 [citado el 7 de septiembre de 2024];14. Disponible en:

- <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2023.1186567/full>
24. García E, Cusme N. Aplicación del modelo de callista roy como herramienta de adaptación al estrés. *Brazilian J Heal Rev* [Internet]. 2023 [citado el 7 de septiembre de 2024];6(1):1832–54. Disponible en: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BJHR/article/view/56678>
 25. Hussainy S. Organizational climate: from literature review to agenda ahead. *Int J Eng Technol Manag Res* [Internet]. 2022 [citado el 7 de septiembre de 2024];9(1):44–62. Disponible en: https://www.granthaalayahpublication.org/ijetmr-ojms/index.php/ijetmr/article/view/IJETMR22_A01_3008
 26. Goetz N, Wald A, Freisinger E. A person-environment-fit-model for temporary organizations - Antecedents for temporary working settings. *Int J Proj Manag* [Internet]. 2021 [citado el 7 de septiembre de 2024];39(1):1–9. Disponible en: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0263786320300697>
 27. Alsadaan N, Salameh B, Reshia F, Alruwaili R, Alruwaili M, Awad Ali S, et al. Impact of Nurse Leaders Behaviors on Nursing Staff Performance: A Systematic Review of Literature. *Inq J Heal Care Organ Provision, Financ* [Internet]. 2023 [citado el 7 de septiembre de 2024];60:004695802311785. Disponible en: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/00469580231178528>
 28. Duprez V, Dhont L, Cingel M, Hafsteinsdóttir T, Malfait S. Understanding strategies that foster nurses to act as clinical leaders in hospitals: A realist review. *J Adv Nurs* [Internet]. 2024 [citado el 7 de septiembre de 2024];80(4):1248–61. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jan.15902>
 29. Nurpratomo A, Gemina D. Critical Nurse Performance Based on Training and Work Motivation. *Int J Manag Anal* [Internet]. 2024 [citado el 7 de septiembre de 2024];2(1):71–82. Disponible en:

- <https://journal.multitechpublisher.com/index.php/ijma/article/view/1276>
30. Goldin D, Sherman D, Roche R. Promoting a culture of reciprocity to build social capital in advanced practice nursing students. *J Am Assoc Nurse Pract* [Internet]. 2023 [citado el 7 de septiembre de 2024];35(2):152–8. Disponible en: <https://journals.lww.com/10.1097/JXX.0000000000000807>
 31. Hajizadeh A, Zamanzadeh V, Kakemam E, Bahreini R, Khodayari R. Factors influencing nurses participation in the health policy-making process: a systematic review. *BMC Nurs* [Internet]. 2021 [citado el 7 de septiembre de 2024];20(1):128. Disponible en: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-021-00648-6>
 32. Venegas B, Rodríguez M, Abril R, Calero G. Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel. *Sapienza Int J Interdiscip Stud* [Internet]. 2022 [citado el 7 de septiembre de 2024];3(3):2–15. Disponible en: <https://journals.sapienzaeditorial.com/index.php/SIJIS/article/view/390>
 33. Cho H, Kim B. Effect of Nurses' Grit on Nursing Job Performance and the Double Mediating Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Healthcare* [Internet]. 2022 [citado el 7 de septiembre de 2024];10(2):396. Disponible en: <https://www.mdpi.com/2227-9032/10/2/396>
 34. Singh K. Impact of Organizational Trust on Job Performance : A Study of Land and Survey Department. *Adv Bus Res Int J* [Internet]. 2020 [citado el 7 de septiembre de 2024];4(1):1. Disponible en: <http://myjms.mohe.gov.my/index.php/ABRIJ/article/view/10052>
 35. Chen H, Kewou N, Atingabili S, Sogbo A, Tcheudjeu A. The impact of psychological capital on nurses' job performance: a chain mediation analysis of problem-focused coping and job engagement. *BMC Nurs* [Internet]. 2024 [citado el 7 de septiembre de

- 2024];23(1):149. Disponible en: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-024-01802-6>
36. Kumar J. Rensis Likert's Leadership Style and Organizational Management: A Systematic Review. *An Int Multidiscip Peer-Reviewed E-Journal* [Internet]. 2021 [citado el 7 de septiembre de 2024];6(6):1015. Disponible en: <http://www.vidhyayanaejournal.org/index.php/journal/article/view/87>
37. Chen Y, Zhang Z, Zhou J, Liu C, Zhang X, Yu T. A cognitive evaluation and equity-based perspective of pay for performance on job performance: A meta-analysis and path model. *Front Psychol* [Internet]. 2023 [citado el 8 de septiembre de 2024];13. Disponible en: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2022.1039375/full>
38. Goldfarb Y, Golan O, Gal E. A Self-Determination Theory Approach to Work Motivation of Autistic Adults: A Qualitative Exploratory Study. *J Autism Dev Disord* [Internet]. 2023 [citado el 8 de septiembre de 2024];53(4):1529–42. Disponible en: <https://link.springer.com/10.1007/s10803-021-05185-4>
39. Galik E. Performance of function-focused care by nursing staff. *Innov Aging* [Internet]. el 21 de diciembre de 2023;7(Supplement_1):332–332. Disponible en: https://academic.oup.com/innovateage/article/7/Supplement_1/332/7487630
40. Zimmermann J. Individual characteristics associated with the utilization of nursing care in the very old population: a cross-sectional study. *BMC Geriatr* [Internet]. el 20 de septiembre de 2022;22(1):763. Disponible en: <https://bmcgeriatr.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12877-022-03448-y>
41. Ishiyama R. La Tesis universitaria. *Prospect Univ* [Internet]. 2022 [citado el 22 de octubre de 2022];3(1):53–7. Disponible en: <https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/prospectiva/article/view/1242>
42. Hernández R, Mendoza C. *Metodología de la Investigación*. McGraw Hill, editor.

- México; 2023.
43. Ñaupas H, Mejia E, Novoa E, Villagomez A. Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis. Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. 2023.
 44. Arias G, Holgado J, Tafur T, Vásquez M. Metodología de la Investigación. El método ARIAS para hacer el proyecto de tesis. Editorial INUDI; 2021.
 45. Rodríguez A, Álvarez A, Sosa I, Vos P, Bonet M, Stuyft P. Inventario del clima organizacional como una herramienta necesaria para evaluar la calidad del trabajo. Rev Cubana Hig Epidemiol [Internet]. 2010 [citado el 14 de septiembre de 2024];48(2):177–96. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2232/223217613008.pdf>
 46. Chiavenato I. Gestión del talento humano. México: McGraw-Hill Interamericana; 2009.
 47. Universidad San Martín de P. Guía para elaborar el plan de investigación, tesis y artículo científico [Internet]. Lima; 2021 [citado el 17 de diciembre de 2022]. Disponible en: https://medicina.usmp.edu.pe/wp-content/uploads/manuales-investigacion/GUIA_PARA_ELABORAR_PLAN_DE_INVESTIGACION-TEISIS_Y_ARTICULO_CIENTIFICO.pdf
 48. Ochante M. Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en área Covid-19. Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima. 2022 [Internet]. Repositorio institucional-WIENER. Universidad Privada Norbert Wiener; 2023 [citado el 14 de septiembre de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/8338?show=full>
 49. Varkey B. Principles of Clinical Ethics and Their Application to Practice. Med Princ Pract [Internet]. 2021 [citado el 23 de diciembre de 2023];30(1):17–28. Disponible

en: <https://www.karger.com/Article/FullText/509119>

50. Cheraghi R, Valizadeh L, Zamanzadeh V, Hassankhani H, Jafarzadeh A. Clarification of ethical principle of the beneficence in nursing care: an integrative review. *BMC Nurs* [Internet]. el 30 de marzo de 2023 [citado el 23 de diciembre de 2023];22(1):89. Disponible en: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-023-01246-4>
51. Kim M, Hong B. Nursing Ethical Considerations in the AI-Based Technologies. *J-Institute* [Internet]. septiembre de 2022 [citado el 8 de septiembre de 2024];7(2):10–21. Disponible en: <https://scholar.kyobobook.co.kr/article/detail/4010036882587>
52. Juujärvi S, Ronkainen K, Silvennoinen P. The ethics of care and justice in primary nursing of older patients. *Clin Ethics* [Internet]. diciembre de 2019 [citado el 8 de septiembre de 2024];14(4):187–94. Disponible en: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1477750919876250>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título de la investigación: Clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería de un centro materno infantil, Lima 2024.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
GENERAL ¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería de un centro materno infantil, Lima 2024?	GENERAL Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería de un centro materno infantil, Lima 2024.	GENERAL Hi: Existe una relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería de un centro materno infantil, Lima 2024. Ho: No existe una relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería de un centro materno infantil, Lima 2024.	V1: Clima organizacional D1: Liderazgo. D2: Motivación. D3: Reciprocidad. D4: Participación.	Tipo: Aplicada. Enfoque: Cuantitativo. Método: Hipotético – deductivo Diseño: No experimental, descriptivo, correlacional, transversal. Población total: 100 enfermeras.
ESPECÍFICOS ¿En qué medida el liderazgo se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería?	ESPECÍFICOS Establecer la relación existente entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal de enfermería.	ESPECÍFICOS HE1: Existe una relación estadísticamente significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal de enfermería.	V2: Desempeño laboral D1: Desempeño de la función. D2: Características individuales.	Técnica: Encuesta. Instrumentos: 1. Inventario de clima organizacional. 2. Cuestionario de Desempeño laboral.
¿En qué medida la motivación se relaciona con el desempeño laboral personal de enfermería?	Establecer la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería.	HE2: Existe una relación estadísticamente significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería.		
¿En qué medida la reciprocidad se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería?	Establecer la relación existente entre la reciprocidad y el desempeño laboral del personal de enfermería.	HE3: Existe una relación estadísticamente significativa entre reciprocidad y el desempeño laboral del personal de enfermería.		
¿En qué medida la participación se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería?	Establecer la relación existente entre la participación y el desempeño laboral del personal de enfermería.	HE4: Existe una relación estadísticamente significativa entre participación y el desempeño laboral del personal de enfermería.		

Anexo 2. Instrumentos

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZAL (OPS)

Datos Generales

Fecha: _____ Edad: _____ Sexo: _____ Estado civil: _____

Tiempo de trabajo en (años) el hospital: _____

Tiempo de trabajo en (años) el servicio: _____

Condición laboral: Nombrado _____ CAS _____ Terceros _____

Técnico: _____ Lic. Enfermería: _____

Estudios: Especialidad _____ Maestría _____

Ambos estudios _____

Para evaluar las variables, marcar con una “x” en el casillero correspondiente según usted crea conveniente:

N°	Reflexiones	(V)	(F)
1.	Mi superior se preocupa porque entendamos bien nuestro trabajo		
2.	Generalmente, todos aportamos ideas para mejorar nuestro trabajo		
3.	La mayoría de los trabajos en esta área exigen razonamiento		
4.	En esta área se busca que cada cual tome decisiones de cómo realizar su propiotrabajo		
5.	El ambiente que se respira en este servicio es tenso		
6.	La gente se esfuerza por cumplir a cabalidad con sus obligaciones		
7.	Con frecuencia nuestros compañeros hablan mal de la institución		
8.	Esta institución ofrece buenas oportunidades de capacitación		
9.	Aquí las promociones laborales carecen de objetividad		
10.	Los problemas que surgen entre los grupos de trabajo se resuelven de manera óptima para la institución		
11.	Los objetivos de las áreas o servicios son congruentes con los objetivos de la institución		
12.	La información requerida por los diferentes grupos fluye lentamente		
13.	La adopción de nuevas tecnologías se mira con recelo		
14.	Ocurre con frecuencia que cuando se presenta un problema especial no se sabe quién debe resolverlo		
15.	Aquí se preocupan por mantener informado al personal de las nuevas técnicas relacionadas con el trabajo, con el fin de mejorar la calidad del mismo		
16.	Aquí todos los problemas se discuten de una manera constructiva		
17.	Para cumplir con las metas de trabajo tenemos que recurrir a todas nuestras capacidades		

-
18. Con este trabajo me siento realizado profesionalmente
 19. En este servicio se premia a la persona que trabaja bien
 20. En realidad, nunca se ejecuta las ideas que damos sobre el mejoramiento del trabajo
 21. Las condiciones de trabajo son buenas
 22. Aquí uno se siente auto motivado en el trabajo
 23. Da gusto ver el orden que reina en nuestra área
 24. Aquí, se dan incentivos adicionales a los establecidos en el contrato de trabajo
 25. Las normas disciplinarias se aplican con subjetividad
 26. Cuando hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente en la solución
 27. Lo importante es cumplir los objetivos del área, lo demás no interesa
 28. Generalmente, cuando se va a hacer algo, mi área es el último en enterarse
 29. Las iniciativas de los grupos no reciben respaldo de los niveles superiores
 30. Si un trabajo parece difícil, se retarda hasta donde se pueda
 31. A nuestro superior únicamente le podemos decir lo que quiere escuchar
 32. En esta área el valor de los trabajadores es reconocido
 33. No existe una determinación clara de las funciones que cada uno debe desempeñar
 34. Casi nadie ahorra esfuerzo en el cumplimiento de sus obligaciones
 35. Cuando uno no sabe cómo hacer algo nadie le ayuda
 36. Cuando tenemos problemas nadie se interesa por resolverlos
 37. Existe poca libertad de acción para la realización del trabajo
 38. Existen grupos cuyas normas y valores no favorecen el trabajo de la institución
 39. Los problemas de desarrollo de esta organización preparan a los trabajadores para avanzar dentro de una carrera ocupacional determinada
 40. Aquí únicamente están pendientes de los errores
 41. Aquí se despide a la gente con facilidad
 42. En general, el trabajo se hace superficial y mediocremente
 43. Casi todos hacen su trabajo como mejor les parece
 44. Tratamos con respeto y diligencia a los usuarios de nuestro servicio
 45. La eficiencia en el trabajo no implica reconocimiento de ninguna clase
 46. Aquí cada área trabaja por su lado
 47. Aquí el poder está concentrado en unas personas
 48. Periódicamente tenemos problemas debido a la circulación de información inexacta (chismes, rumores)
 49. Aquí uno puede desarrollar su ingenio y creatividad
 50. Nuestro jefe es comprensivo, pero exige muy poco
 51. A menudo se inicia trabajo que no se saben porque se hacen
 52. El superior no se preocupa porque se aporten ideas que mejoren la calidad del trabajo
 53. Los programas de capacitación son patrimonio de unos pocos
-

-
54. En esta organización, ser promovido significa poder enfrentar desafíos mayores
 55. Los problemas se analizan siguiendo métodos sistemáticos ara encontrar soluciones creativas
 56. La dedicación de esta área merece reconocimiento
 57. Toda decisión que se toma es necesario consultarla con los superiores antes de ponerla en práctica
 58. Normalmente las personas se responsabilizan de controlar su propio trabajo
 59. La mayoría de los trabajadores de esta institución nos sentimos satisfechos con el ambiente físico de nuestra área
 60. Defendemos con vehemencia el trabajo y la imagen de nuestra área
 61. El espíritu de equipo en esta organización es excelente
 62. Los recursos limitados de nuestra área, los compartimos fácilmente con otros de la institución
 63. Los que poseen la información no la dan a conocer fácilmente
 64. En esta organización existen grupos que se oponen a todos los cambios
 65. Cada uno cuenta con los elementos de trabajo necesario
 66. Por lo general, las personas que trabajan bien son premiadas con una mejor posición en la organización
 67. Por lo general, tenemos muchas cosas que hacer y no sabemos por cual empezar
 68. Cuando analizamos un problema, las posiciones que adoptan mis compañeros no siempre son sinceras
 69. Normalmente se da un reconocimiento especial por el buen desempeño en el trabajo
 70. A mi jefe no le preocupa la calidad del trabajo
 71. A la gente le gusta hacerse cargo de los trabajos importantes
 72. En general, todos tratan con cuidado los viene de la organización
 73. Aquí lo resultados son el fruto del trabajo de unos pocos
 74. Los trabajadores se sienten orgullosos de pertenecer a esta institución
 75. Cada uno es considerado como conocer de su trabajo y se le trata como tal
 76. El desempeño de las funciones es correctamente evaluado
 77. Los diferentes niveles jerárquicos de la organización no colaboran entre ellos
 78. Aquí las áreas viven en conflicto permanentemente
 79. Aquí la información está concentrada en unos pocos grupos
 80. Los niveles superiores no propician cambios positivos para la institución
-

Estándar de respuestas correctas

1. V	<input checked="" type="checkbox"/>	F	<input type="checkbox"/>	2. V	<input checked="" type="checkbox"/>	F	<input type="checkbox"/>	3. V	<input checked="" type="checkbox"/>	F	<input type="checkbox"/>	4. V	<input checked="" type="checkbox"/>	F	<input type="checkbox"/>
5. V	<input type="checkbox"/>	F	<input checked="" type="checkbox"/>	6. V	<input checked="" type="checkbox"/>	F	<input type="checkbox"/>	7. V	<input type="checkbox"/>	F	<input checked="" type="checkbox"/>	8. V	<input checked="" type="checkbox"/>	F	<input type="checkbox"/>
9. V	<input type="checkbox"/>	F	<input checked="" type="checkbox"/>	10. V	<input checked="" type="checkbox"/>	F	<input type="checkbox"/>	11. V	<input checked="" type="checkbox"/>	F	<input type="checkbox"/>	12. V	<input type="checkbox"/>	F	<input checked="" type="checkbox"/>
13. V	<input type="checkbox"/>	F	<input checked="" type="checkbox"/>	14. V	<input type="checkbox"/>	F	<input checked="" type="checkbox"/>	15. V	<input checked="" type="checkbox"/>	F	<input type="checkbox"/>	16. V	<input checked="" type="checkbox"/>	F	<input type="checkbox"/>
17. V	<input checked="" type="checkbox"/>	F	<input type="checkbox"/>	18. V	<input checked="" type="checkbox"/>	F	<input type="checkbox"/>	19. V	<input checked="" type="checkbox"/>	F	<input type="checkbox"/>	20. V	<input type="checkbox"/>	F	<input checked="" type="checkbox"/>
21. V	<input checked="" type="checkbox"/>	F	<input type="checkbox"/>	22. V	<input checked="" type="checkbox"/>	F	<input type="checkbox"/>	23. V	<input checked="" type="checkbox"/>	F	<input type="checkbox"/>	24. V	<input checked="" type="checkbox"/>	F	<input type="checkbox"/>
25. V	<input type="checkbox"/>	F	<input checked="" type="checkbox"/>	26. V	<input checked="" type="checkbox"/>	F	<input type="checkbox"/>	27. V	<input type="checkbox"/>	F	<input checked="" type="checkbox"/>	28. V	<input type="checkbox"/>	F	<input checked="" type="checkbox"/>
29. V	<input type="checkbox"/>	F	<input checked="" type="checkbox"/>	30. V	<input type="checkbox"/>	F	<input checked="" type="checkbox"/>	31. V	<input type="checkbox"/>	F	<input checked="" type="checkbox"/>	32. V	<input checked="" type="checkbox"/>	F	<input type="checkbox"/>
33. V	<input type="checkbox"/>	F	<input checked="" type="checkbox"/>	34. V	<input checked="" type="checkbox"/>	F	<input type="checkbox"/>	35. V	<input type="checkbox"/>	F	<input checked="" type="checkbox"/>	36. V	<input type="checkbox"/>	F	<input checked="" type="checkbox"/>
37. V	<input type="checkbox"/>	F	<input checked="" type="checkbox"/>	38. V	<input type="checkbox"/>	F	<input checked="" type="checkbox"/>	39. V	<input checked="" type="checkbox"/>	F	<input type="checkbox"/>	40. V	<input type="checkbox"/>	F	<input checked="" type="checkbox"/>
41. V	<input type="checkbox"/>	F	<input checked="" type="checkbox"/>	42. V	<input type="checkbox"/>	F	<input checked="" type="checkbox"/>	43. V	<input checked="" type="checkbox"/>	F	<input type="checkbox"/>	44. V	<input checked="" type="checkbox"/>	F	<input type="checkbox"/>
45. V	<input type="checkbox"/>	F	<input checked="" type="checkbox"/>	46. V	<input type="checkbox"/>	F	<input checked="" type="checkbox"/>	47. V	<input type="checkbox"/>	F	<input checked="" type="checkbox"/>	48. V	<input type="checkbox"/>	F	<input checked="" type="checkbox"/>
49. V	<input checked="" type="checkbox"/>	F	<input type="checkbox"/>	50. V	<input type="checkbox"/>	F	<input checked="" type="checkbox"/>	51. V	<input type="checkbox"/>	F	<input checked="" type="checkbox"/>	52. V	<input type="checkbox"/>	F	<input checked="" type="checkbox"/>
53. V	<input type="checkbox"/>	F	<input checked="" type="checkbox"/>	54. V	<input checked="" type="checkbox"/>	F	<input type="checkbox"/>	55. V	<input checked="" type="checkbox"/>	F	<input type="checkbox"/>	56. V	<input checked="" type="checkbox"/>	F	<input type="checkbox"/>
57. V	<input type="checkbox"/>	F	<input checked="" type="checkbox"/>	58. V	<input checked="" type="checkbox"/>	F	<input type="checkbox"/>	59. V	<input checked="" type="checkbox"/>	F	<input type="checkbox"/>	60. V	<input checked="" type="checkbox"/>	F	<input type="checkbox"/>
61. V	<input checked="" type="checkbox"/>	F	<input type="checkbox"/>	62. V	<input checked="" type="checkbox"/>	F	<input type="checkbox"/>	63. V	<input type="checkbox"/>	F	<input checked="" type="checkbox"/>	64. V	<input type="checkbox"/>	F	<input checked="" type="checkbox"/>
65. V	<input checked="" type="checkbox"/>	F	<input type="checkbox"/>	66. V	<input checked="" type="checkbox"/>	F	<input type="checkbox"/>	67. V	<input type="checkbox"/>	F	<input checked="" type="checkbox"/>	68. V	<input type="checkbox"/>	F	<input checked="" type="checkbox"/>
69. V	<input checked="" type="checkbox"/>	F	<input type="checkbox"/>	70. V	<input type="checkbox"/>	F	<input checked="" type="checkbox"/>	71. V	<input checked="" type="checkbox"/>	F	<input type="checkbox"/>	72. V	<input checked="" type="checkbox"/>	F	<input type="checkbox"/>
73. V	<input type="checkbox"/>	F	<input checked="" type="checkbox"/>	74. V	<input checked="" type="checkbox"/>	F	<input type="checkbox"/>	75. V	<input checked="" type="checkbox"/>	F	<input type="checkbox"/>	76. V	<input checked="" type="checkbox"/>	F	<input type="checkbox"/>
77. V	<input type="checkbox"/>	F	<input checked="" type="checkbox"/>	78. V	<input type="checkbox"/>	F	<input checked="" type="checkbox"/>	79. V	<input type="checkbox"/>	F	<input checked="" type="checkbox"/>	80. V	<input type="checkbox"/>	F	<input checked="" type="checkbox"/>

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

(Autor: Chiavenato, 2011)

DATOS DEMOGRÁFICOS

Edad: () Sexo: ()

1	2	3	4	5
Muy Bajo	Bajo	Moderado	Alto	Muy Alto

Responda el siguiente conjunto de preguntas de acuerdo con la opción que mejor refleje cómo se siente o cómo se identifica. Recuerde que solo debe seleccionar una respuesta por pregunta, basándose en los puntajes indicados previamente en la parte superior del cuestionario.

DESEMPEÑO LABORAL

1 2 3 4 5

DESEMPEÑO DE LA FUNCION

1. Termina su trabajo oportunamente (a tiempo).
2. Cumple con las tareas que se le encomienda.
3. Realiza un volumen adecuado de trabajo (atención de N° de pacientes por turno).
4. No comete errores en el trabajo (mala praxis).
5. Hace uso racional de los recursos.
6. No requiere de supervisión frecuente.
7. Se muestra profesional en el trabajo.
8. Se muestra respetuoso y amable en el trato.
9. Se muestra cortés con los pacientes y familiares.
10. Se muestra cortés con sus compañeros.
11. Brinda una adecuada orientación a los pacientes y familiares.

CARACTERISTICAS INDIVIDUALES

12. Evita los conflictos dentro del equipo.
13. Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos.
14. Se muestra aceptable al cambio.
15. Se anticipa a las dificultades.
16. Tiene gran capacidad para resolver problemas.
17. Muestra aptitud para integrarse al equipo.
18. Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo.
19. Planifica sus actividades.
20. Hace uso de indicadores.
21. Se preocupa por alcanzar las metas

Anexo 3. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPACIÓN EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener.

Investigadora: Lic. Pérez Zea, Carmen Elizabeth.

Título del estudio: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN CENTRO MATERNO INFANTIL, LIMA, 2024”.

Propósito del estudio:

Le invitamos a participar en el estudio titulado “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN CENTRO MATERNO INFANTIL, LIMA, 2024” dirigido por la investigadora Pérez Zea, Carmen Elizabeth de la Universidad Privada Norbert Wiener. El objetivo de este estudio es determinar la relación existente entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería de un Centro Materno Infantil, Lima, 2024. La realización de este estudio contribuirá a generar conocimientos que podrían ser útiles para futuras investigaciones en el área.

Procedimientos:

Si decide participar, se le solicitará realizar lo siguiente:

- Leer con atención este documento y expresar su consentimiento voluntario para participar.
- Responder todas las preguntas incluidas en la encuesta.
- Firmar el consentimiento informado.
- La entrevista o encuesta tomará aproximadamente entre 20 a 30 minutos. Los resultados de la encuesta se le entregarán de manera individual o se almacenarán con

total respeto a la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos:

No existen riesgos asociados a su participación, ya que solo se le solicitará responder un cuestionario. Su participación es completamente voluntaria, y puede retirarse del estudio en cualquier momento sin necesidad de dar explicaciones.

Beneficios:

Podrá beneficiarse al conocer los resultados de la investigación, los cuales se le comunicarán de la manera que se considere más adecuada, ya sea de forma individual o grupal. Esta información puede ser valiosa para su desarrollo profesional.

Costos e Incentivos:

No incurrirá en ningún costo por participar en este estudio, ni recibirá compensaciones económicas o medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad:

Toda la información recopilada será codificada y no se utilizarán nombres. En caso de que los resultados de este estudio se publiquen, no se revelará ninguna información que permita su identificación. Los datos recolectados serán estrictamente confidenciales y no se compartirán con personas ajenas al estudio.

Derechos del participante:

Si en algún momento se siente incómodo al responder el cuestionario, tiene el derecho de retirarse del estudio sin sufrir ninguna consecuencia. Si tiene dudas o preocupaciones, no dude en comunicarse con el equipo de investigación. Además, puede contactar al Comité de Ética que aprobó este estudio, presidido por la Dra. Tuse Medina, Rosa Casimira, a través del teléfono 7065555 anexo 3285 o del correo electrónico comité.etica@uwiener.edu.pe.

CONSENTIMIENTO:

He leído y comprendido la información proporcionada y acepto voluntariamente

participar en este estudio. Entiendo que puedo retirarme del mismo en cualquier momento, sin importar que previamente haya aceptado participar. También recibiré una copia firmada de este consentimiento para mi registro.

.....

.....

Participante

Investigador

Nombres:

Nombres:

DNI:

DNI:

● 19% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 18% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	uwiener on 2023-03-03 Submitted works	1%
2	uwiener on 2024-05-26 Submitted works	<1%
3	Universidad Wiener on 2024-10-26 Submitted works	<1%
4	uwiener on 2024-03-31 Submitted works	<1%
5	uwiener on 2024-02-07 Submitted works	<1%
6	Universidad de Ciencias y Humanidades on 2024-06-17 Submitted works	<1%
7	hdl.handle.net Internet	<1%
8	uwiener on 2023-10-12 Submitted works	<1%