



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Trabajo Académico

Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería de
centro quirúrgico del Hospital General Jaén - 2024

Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico

Presentado por:

Autora: Huamán Heredia, Ana Leidy


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-2138-7221>

Asesora: Mg. Zavaleta Gutiérrez, Violeta Aideé

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-2132-2071>

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, Ana Leidy, Huamán Heredia, egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Centro Quirúrgico**, de la Universidad Privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación "Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital General Jaén - 2024". Asesorado por la docente: Mg. Violeta Zavaleta Gutiérrez, DNI 08198551 ORCID: 0009-0001-2132-2071, tiene un índice de similitud de (17%) (Diecisiete)% con código OID:14912:406691192 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

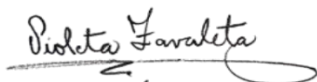
1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. 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

Nombres y apellidos del Asesorado


DNI:



.....
 Firma

Nombres y apellidos del Asesor
 Mg. Violeta Aideé Zavaleta Gutiérrez
 DNI: 08198551

Lima, 18 de noviembre del 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.

Filtros de exclusión que se aplicaron en el siguiente proyecto de investigación:

Excluir bibliografía

Excluir citas textuales

Excluir texto citado

Excluir coincidencias pequeñas

Debido a que son utilizadas frecuentemente en los proyectos orientados a este tema, lo cual no significa que sea un copia y pega.

Dedicatoria:

Dedico este trabajo, primero a Dios que con su grandeza bendice mi camino de superación, día con día y a mi familia, por su gran apoyo y respaldo en cada proceso de mi formación profesional.

A mi querido padre, quien ya no está físicamente, pero su presencia siento cada instante de mi vida, mi gratitud infinita por las enseñanzas de fortaleza, perseverancia y amor, este logro tan significativo lo celebró contigo papá. Te extraño, te recuerdo con cariño y tu legado sigue siendo mi inspiración más grande.

Agradecimiento:

Mi agradecimiento absoluto, a mi familia y a mi pareja, por sus consejos, recomendaciones y apoyo incondicional, fueron indispensables para lograr finalizar esta etapa que consta de esfuerzo y sacrificio. También a cada docente y asesora por sus sabias experiencias, lecciones y conocimientos brindados en esté proyecto lo que ha permitido alcanzar mi objetivo.

Jurado:

Presidente: Mg. Juan Esteban Rojas Trujillo

Secretario: Mg. Rewards Palomino Taquire

Vocal: Dr. Rodolfo Amado Arévalo Marcos

Índice del contenido

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice del contenido	vi
Resumen	xi
Abstract	x
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	4
1.2.1. Problema general	4
1.2.2. Problemas específicos	4
1.3. Objetivos de la investigación	5
1.3.1. Objetivo general	5
1.3.2. Objetivos específicos	5
1.4. Justificación de la investigación	6
1.4.1. Teórica.....	6
1.4.2. Metodológica.....	6
1.4.3. Práctica.....	7
1.5. Delimitaciones de la investigación	7
1.5.1. Espacial	7

1.5.2. Temporal	7
1.5.3. Población o unidad de análisis	7
2. MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes	8
2.1.1. Antecedentes internacionales	8
2.1.2. Antecedentes nacionales	9
2.2. Bases teóricas	11
2.2.1. Clima organizacional	11
2.2.1.1. Tipos de clima organizacional.....	11
2.2.1.2. Dimensiones del clima organizacional.....	12
2.2.2. Desempeño laboral	13
2.2.2.1 Dimensiones de la variable desempeño laboral.....	14
2.2.2.2 Enfermería en centro quirúrgico	15
2.2.2.3 Funciones de la enfermera Instrumentista I y II.....	16
2.3. Formulación de hipótesis	18
2.3.1. Hipótesis general.....	18
2.3.2. Hipótesis específicas	18
3. METODOLOGÍA	19
3.1. Método de la investigación	19
3.2. Enfoque de la investigación	19

3.3. Tipo de la investigación	19
3.4. Diseño de la investigación	19
3.5. Población, muestra	20
3.6. Variables y operacionalización	20
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	23
3.7.1. Técnica	23
3.7.2. Descripción de instrumentos	23
3.7.3. Validación	24
3.7.4. Confiabilidad.....	24
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	24
3.9. Aspectos éticos.....	25
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	26
4.1. Cronograma de actividades	26
4.2. Presupuesto	27
5. REFERENCIAS	28
6. ANEXOS	35
Anexo 1: Matriz De Consistencia	36
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos.....	37
6.3: Consentimiento informado.....	40
Anexo 4: Informe de Turnitin	42

Resumen

Introducción El centro quirúrgico es un área que pone a prueba el rendimiento físico y mental de la enfermera, sobre todo en las cirugías prolongadas, esto aunado a un clima organizacional saludable impacta en su desempeño, bienestar, promueve el rendimiento laboral, por esto se plantea como **Objetivo** “Determinar la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro quirúrgico del Hospital General de Jaén - 2024”. **Método** se elige el diseño hipotético-deductivo, de tipo cuantitativo, diseño no experimental y con un alcance correlacional; la **Población** son 80 profesionales de enfermería que laboran en el servicio comprobada mediante. **Instrumentos** se aplicará dos cuestionarios: el primero para conocer el clima organizacional, tiene validez probada y una confiabilidad de alfa de Cronbach = 0,97, el segundo para desempeño laboral tiene una confiabilidad de alfa de Cronbach = 0,77. **Procesamiento de datos** Se elaborará la tabla matriz para el procesamiento de datos y son analizados con el programa SPSS versión 27 y la hipótesis será comprobada mediante la prueba estadística Rho de Spearman, para su análisis final se presentan tablas de contenido.

Palabras clave: clima organizacional, desempeño laboral, enfermería, quirúrgico.

Abstract

Introduction The surgical center is an area that tests the physical and mental performance of the nurse, especially in prolonged surgeries, this combined with a healthy organizational climate impacts their performance, well-being, promotes work performance, which is why it is proposed as **Objective** “To determine the relationship that exists between organizational climate and the work performance of the nursing professional at the Surgical Center of the General Hospital of Jaén - 2024”. **Method:** the hypothetical-deductive design, quantitative, non-experimental design and with a correlational scope is chosen; The **Population** is 80 nursing professionals who work in the service proven through. **Instruments** will apply two questionnaires: the first to know the organizational climate, has proven validity and a reliability of Cronbach's alpha = 0.97, the second for job performance has a reliability of Cronbach's alpha = 0.77. **Data processing** the matrix table for data processing will be prepared and analyzed with the SPSS version 27 program and the hypothesis will be tested using Spearman's Rho statistical test. Tables of content are presented for final analysis.

Keywords: organizational climate, work performance, nursing, surgical.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La Organización Mundial de la Salud (OMS), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Consejo internacional de enfermería (CIN) respaldan que la labor de enfermería exige una amplia gama de conocimientos, habilidades y destrezas que favorezcan su desempeño, no obstante, las investigaciones actuales determinaron que se vé afectado por la composición del clima organizacional, siendo esté un factor determinante (1).

El Clima Organizacional no es tangible, pero tiene una existencia objetiva y real, donde se evidencia claramente al recurso humano de las empresas como se relacionan y efectúan sus actividades cotidianas siendo eficientes y eficaces aplicando los recursos necesarios de la organización con el beneficio de lograr resultados esperados que garanticen su desarrollo en su vida personal y profesional (2).

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) menciona que América Latina y el Caribe en el 2020, las enfermeras representan más del 60% de la fuerza laboral mundial, por lo que es necesario crear condiciones de trabajo seguras, saludables y satisfactorias que promuevan el rendimiento laboral, con climas organizacionales adecuados, ya que las condiciones insatisfactorias pueden contribuir a causar accidentes, enfermedades o hasta muertes (3).

Cada persona es un mundo distinto y percibe de diferentes maneras las necesidades en su trabajo y muchas veces son desconocidas por la jefatura, lo que hace más difícil solucionar los problemas que perturban el clima organizacional (4).

En el Perú, la importancia del clima organizacional es reconocida por el Ministerio de Salud (MINSA) como un factor esencial de la calidad de atención y la productividad del empleado, sin embargo, se ven afectadas creando sentimientos de decepción en los trabajadores, evidenciándose en ese sentido un desempeño poco favorable (5). El clima organizacional y el desempeño son términos que afrontan los que gestionan y buscan lograr cada vez más resultados exitosos a través de un entorno laboral positivo, sólido que motiva a brindar servicios con una atención óptima y de calidad (6).

Centro quirúrgico es un área de trabajo que pone a prueba el rendimiento físico y mental del enfermero (a), los mismos que están expuestos a cirugías prolongadas, además de las condiciones negativas que afronta, tales como ambientes cerrados, posturas inadecuadas, exigencias de rendimiento que no compensan, ni valoran debidamente (7).

Los quirófanos son áreas donde se realizan procedimientos quirúrgicos y cuidados especializados, lo cual representa un servicio integral, donde se garantice una atención rápida, segura y confortable para el paciente, no obstante, la enfermera (o) instrumentista y circulante deben conocer y estar sometidos a trabajar bajo presión y a la carga de actividades a realizar (8). El buen desempeño en el quirófano está relacionado con el tiempo quirúrgico ahorrado, equipos biomédicos en buen estado, el trabajo en equipo, la aplicación de buenas prácticas laborales, la concentración y cuidado, relevantes para el enfermero en todo el proceso perioperatorio (9).

Una investigación referente al clima laboral realizada en el Hospital Regional Docente de Cajamarca, detalla que el servicio de centro quirúrgico es vulnerable y éste incide de forma negativa en el desempeño del trabajador, produciendo insatisfacción, falta de reconocimiento, apoyo insuficiente, entornos inadecuados, entre otros (10).

Durante las rotaciones en centro quirúrgico del Hospital General de Jaén se evidencia el malestar en muchos enfermeros manifiestan que existe una serie de dificultades, tales como autoridad extrema, escasa oportunidad de capacitación, relaciones interpersonales tensas, salarios inadecuados, lo cual afecta el desempeño de sus funciones debido a la estructura organizacional no favorable. Ante estas deficiencias las gestoras deben velar por el equipamiento, salario, organización, ambiente físico, ubicación, horarios de trabajo; además de la autonomía y condiciones que mejoren el desempeño de las enfermeras, lo que ayudará directamente en el rendimiento, la calidad de la atención, seguridad del paciente, productividad, compromiso con el servicio y el posicionamiento de la profesión. Por ello surge la iniciativa de plantear la siguiente interrogante.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro quirúrgico del Hospital General de Jaén-2024?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es la relación entre la dimensión “potencial humano” del clima organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería?

- b) ¿Cuál es la relación entre la dimensión “diseño organizacional” del clima organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería?

- c) ¿Cuál es la relación entre la dimensión “cultura organizacional” del clima organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro quirúrgico del Hospital General de Jaén.

1.3.2. Objetivos específicos

- a) Identificar la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión “potencial humano” y el desempeño laboral en el profesional de enfermería.

- b) Identificar la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión “diseño organizacional” y el desempeño laboral en el profesional de enfermería.

- c) Identificar la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión “cultura organizacional” y el desempeño laboral en el profesional de enfermería.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

De forma teórica se justifica la investigación, debido al conocimiento que se tiene del efecto negativo del clima organizacional en el desempeño de los trabajadores, produciéndose efectos tales que van desde la insatisfacción laboral hasta la baja calidad de atención que brinda el enfermero; por lo que el estudio de la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral es relevante.

Los enfermeros del centro quirúrgico del Hospital General de Jaén, buscan plantear alternativas de solución ante la problemática con conocimientos actuales a fin de concretar planes de acción mejorando las condiciones laborales, soporte técnico, evaluación del personal, capacitación permanente y por ende su bienestar personal, así mismo lograr un trabajo que este direccionado hacia la misión y/o vocación del servicio, que es velar por el bienestar, tranquilidad y seguridad del paciente. Para el presente estudio se tendrá en cuenta a la Teórica Katherine Kolcaba con su “Teoría del Confort”; quien aseveró que para lograr un desempeño laboral adecuado es necesario un clima organizacional comfortable.

1.4.2. Metodológica

El estudio se justifica en la aplicación metodológica del diseño hipotético deductivo, cuantitativo y alcance correlacional, para lo cual se aplicarán instrumentos validados y confiables, dicho proyecto puede ser tomado como referente de futuras investigaciones que conlleven a profundizar la temática del clima organizacional, así como el desempeño de los enfermeros en centro quirúrgico.

1.4.3. Práctica

La justificación práctica del estudio radica en las posibles soluciones que se emplearan en la población, basándose en los resultados y ejecución del presente proyecto; los resultados serán entregados a las autoridades pertinentes de dicho nosocomio para así mejorar el clima organizacional y también el desempeño de los enfermeros de centro quirúrgico, además podrá ser un relativo para la formulación de propuestas o alternativas de solución ante la problemática planteada.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Espacial

El proyecto se ejecutará en los meses de marzo a setiembre del 2025.

1.5.2. Temporal

Este proyecto de investigación se desarrollará en el Hospital General de Jaén ubicado en la Avenida Pakamuros 1210. Cajamarca

1.5.3. Población o unidad de análisis

La población o unidad de análisis está constituida por 80 los enfermeros.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Salazar (11) en el año 2022, en Ecuador, realizó una investigación con el objetivo de: “Determinar cómo influye el clima organizacional en el desempeño laboral del personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil”. La metodología fue de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y alcance correlacional. La muestra 203 profesionales de enfermería, se aplicaron dos encuestas validadas. Resultados: En cuanto a al clima laboral en sus dimensiones: condiciones físicas, programación y seguridad fue mala en el 79% de los casos. El estudio concluye en que la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral fue significativa con p. value de 0,000 y una significancia de $p=0.01$

Zapata (12) en el año 2022, en Cuba, tuvo como objetivo “Analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeros de un centro quirúrgico de un Hospital Rural”. La metodología fue de enfoque cuantitativo y correlacional. Su muestra fueron 46 enfermeros, como técnica se utilizó la encuesta y como instrumentos 2 cuestionarios: Uno sobre Clima laboral de Segredo y el otro la Escala de satisfacción de Mc Closkey/Mueller. Resultados: el clima organizacional fue laadecuado en un 51,2%, regular solo el 45,7% y malo en 3.1%. En cuanto a la satisfacción laboral fue alta en el 82,6% de los enfermeros. El estudio concluye en que existe correlación significativa de $p=0.000$ entre desempeño y el clima organizacional.

Del Ángel et al. (13) en el año 2022, en México, efectuaron una investigación con el objetivo de: “Determinar la relación entre el Clima organizacional y satisfacción laboral en personal de salud de un Hospital Mexicano”. El diseño de investigación fue

de corte transversal, tipo analítico, y de correlación, la muestra fueron 182 trabajadores de salud, como instrumentos se emplearon 2 cuestionarios: “La Escala de Clima Organizacional” y el “Cuestionario de Satisfacción Laboral”. Resultados: el 56% percibió que el clima organizacional debía mejorar y el 40.7% lo percibió como adecuado y el 46.2% está satisfecho. El estudio concluye en que existe correlación de $Rho= 0.205$ y $p = 0.05$, a mejor clima organizacional, mayor será la satisfacción laboral.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

León (14) en el 2023, en Lima, llevó a cabo una investigación en busca del objetivo de: “Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal que realiza labores asistenciales en el servicio del centro quirúrgico del Hospital Nacional Hipólito Unanue”. La metodología de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y de alcance correlacional. La muestra es de 69 trabajadores entre enfermeras y técnicos en enfermería, se usaron dos cuestionarios validados el Cuestionario EDCO Minsa y el Cuestionario de desempeño laboral. Resultados: el clima organizacional tiene relación con la dimensión potencial humano con un valor de $Rho=0.408$ y $p=0.00$. Así mismo con el desempeño con un valor de $Rho=0.407$ y $p=0.00$, y la cultura organizacional con un valor de $Rho=0.336$ y $p=0.005$. Conclusión: el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral con un valor de $Rho=0.498$ y $p=0.00$.

Polo (15) en el año 2022, en Lima, se realizó una investigación plateándose el objetivo de: “Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en enfermeros del centro quirúrgico del Instituto Nacional Salud del Niño (INSN)”. El estudio fue cuantitativo, con un diseño no experimental y de alcance correlacional, como muestra censal se tuvo a 30 enfermeras, los instrumentos fueron

cuestionarios validados y confiables. Resultados: la dimensión trabajo en equipo y el desempeño laboral guardaron relación $p=0,001$; la comunicación y el desempeño se relacionan con un valor de $p=0,000$ y la motivación laboral con el desempeño tiene el valor $p=0.001$. Se concluye en el clima organizacional y el desempeño laboral guardaron relación de forma significativa con un valor de Rho de 0.786 y $p=0.000$

Lorenzo (16) en el año 2021, realizó un estudio con el objetivo de: “Establecer la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Ventanilla de Callao”. Metodología: de método hipotético-deductivo, diseño no experimental y nivel correlacional, la muestra fue de 114 enfermeros y como instrumentos se usaron cuestionarios confiables. Resultados: el clima organizacional es percibido como malo 78% de las enfermeras; no se encontró relación significativa con las otras variables, ni las dimensiones. El estudio concluyó en que no existe relación entre el clima laboral y la satisfacción del personal con un valor de Rho=0,558 y $p=0.060$.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Clima organizacional

Es la percepción compartida entre los integrantes de la institución con relación a su labor, los ambientes físicos, relaciones interpersonales y las diferentes regulaciones formales que existen en el entorno laboral del trabajador (17), (18).

Para el Ministerio de Salud (MINSA) ha visto por conveniente que se mejore los climas organizacionales de las instituciones que brindan asistencia sanitaria a la población a fin de alcanzar la calidad de atención que se requiere, por consiguiente se redactó el documento técnico “Metodología para el estudio de clima organizacional” respaldada mediante resolución ministerial N°468-2011/MINSA, aquí se detallan aquellos procedimientos que permiten realizar análisis situacionales y de diagnóstico del clima organizacional en los establecimientos de salud públicos, para optimizarlos (19), (20).

2.2.1.1. Tipos de clima organizacional

Existen cuatro tipos de clima organizacional relacionados a la toma de decisiones de la gerencia y el grado de confianza en el trabajador (23).

- **Autoritario:** En este tipo de clima, la comunicación con los jefes es jerárquica, no se toman en cuenta la opinión y/o participación de los trabajadores, existe una falta de confianza de jefe – trabajador, ya que cuando no se cumple con las indicaciones asignados, estos son sancionados, lo que genera insatisfacción, deserción o despidos de los trabajadores (24), (25).

- **Paternalista:** No tiene el mismo rigor del primero, no responde a unos criterios claros para las sanciones y estímulos, y su permisividad no contribuye al desarrollo institucional (26).

- **Consultivo:** Este tipo de clima es más abierto al diálogo con los trabajadores, se toma en cuenta sus ideas y opiniones de forma constante, aplicando las buenas prácticas, promoviendo un clima agradable y participativo (27).

- **Participativo:** Este tipo de clima comprende aún más al trabajador propiciando iniciativas de cambio, innovación, liderazgo y la toma de decisiones (28).

El clima organizacional debe tener ciertos criterios tales como propone la **Teoría de Rensis Likert** la presión en exceso a los empleados, en una determinada empresa no es la mejor manera de coordinarlos, sino aquella que se caracteriza por ser Autoritaria, en nuestra realidad es común encontrar climas de tipo autoritario explotador lo cual conlleva a la desconfianza, ausentismo laboral y la falta de motivación (21), (22).

2.2.1.2. Dimensiones del clima organizacional

Se pueden mencionar a los siguientes:

a. Potencial humano:

Hace referencia a las habilidades, destrezas y factores intrínsecos propios del trabajador, esta capacidad permitirá superarse, alcanzar las metas propuestas y objetivos; es el pilar de la empresa (29).

b. Diseño organizacional:

Este representa un mecanismo del ámbito administrativo, su objetivo es favorecer las oportunidades adecuadas para el trabajador buscando mejorar su desempeño (30).

c. Cultura organizacional:

Representada por la identidad institucional, formas de organización del trabajo y características propias de los miembros de la institución, para lograr la cultura de la organización, deben establecer normas de conducta, creencias, valores, propias que se comparta con el trabajador (31).

2.2.2. Desempeño Laboral

Se entiende por desempeño laboral al comportamiento o conducta del trabajador para desarrollar su competencia para lo que fue formado, cada trabajador responde en el cumplimiento de sus deberes con eficacia, mucho dependerá de las habilidades, el saber previo, la experiencia personal y profesional (32).

Rodríguez define el desempeño laboral como el grado de cumplimiento de todas las tareas de los empleados establecidas por una organización o empresa, es una variable que se mide en función de los resultados obtenidos en la realización de las funciones inherentes al cargo, de esta manera, es importante estudiar el desempeño en el ámbito laboral de manera objetiva y precisa (33).

Según Bautista et al. define como toda conducta y acción que realizan los trabajadores, en el afán de llevar a cabo las metas consolidadas por la empresa como desempeño laboral. La importancia de realizar un estudio del desempeño laboral permite hacer uso de sus elementos primordiales lo que ayudará a establecer estrategias de mejora para el cumplimiento total de los objetivos establecidos por la organización (34).

Para un desempeño laboral favorable, se debe mantener el perfil que caracteriza a cada persona por ser única, propia y capaz de demostrar responsabilidad, compromiso en distintas áreas laborales, con tareas designadas y la funcionalidad de cada recurso, también es fundamental tener iniciativa, voluntad de trabajo, la libre expresión y toma de decisiones, a

ello se añade, los conocimientos, el talento, habilidades y competencias que son básicamente el nivel alcanzado que resulta de un proceso de aprendizaje de cada integrante del equipo, las mismas que reflejan en el ámbito laboral (35).

2.2.2.1 Dimensiones de la variable Desempeño Laboral

Dimensión 1: Gestión asistencial

La gestión asistencial de enfermería es un proceso humano y social que involucra acciones de liderazgo, planificación, participación, motivación, colaboración y comunicación, la enfermera gestora asistencial favorece el clima organizacional centrándose en la calidad del cuidado de la persona (36).

Dimensión 2: Productividad asistencial

La productividad en el campo de enfermería consiste en el logro de los resultados, a partir de la utilización y transformación de los recursos. Por lo que existe tres elementos: el producto o resultado de enfermería que parte del cuidado y se realiza a través de las intervenciones en la prestación de la atención en salud, como consecuencia, está el desempeño, analizando desde el punto de vista de su eficiencia en tal medida logre satisfacer las expectativas de la organización y cumpla de manera eficaz y por último los insumos o recursos que tiene valor agregado en el proceso de atención (37).

Dimensión 3: Características personales

El aspecto personal y las características individuales es un factor que interviene en la capacidad de relacionarse con los demás e influye en el desarrollo de cada persona, por ende el trabajador debe ser responsable, comprometido, confiable y discreto (38).

El profesional de enfermería debe buscar su bienestar construyendo entornos de trabajo agradable, reflejados en términos de comodidad y confort, basado en la **Teoría del Confort de Katharine Kolcaba**, lo cual sostiene que es importante la calidad de vida del profesional para lograr un adecuado desempeño laboral, apoyada en el enfoque holístico de atención: biológico, psicológico y espiritual; esta estrecha relación colindan con los ejes del alivio, así como la construcción social que se ven involucrados con las necesidades básicas humanas (39).

2.2.2.2 Enfermería en Centro Quirúrgico

Centro Quirúrgico Es un lugar altamente especializado dividido por secciones o áreas de restricción y tiene como objetivo evitar la posibilidad de contaminación y sistematizar los procesos y procedimientos que se realizan durante el acto quirúrgico (40).

El profesional de enfermería que trabaja en centro quirúrgico no solo requiere de esfuerzo físico y mental, sino de habilidades, conocimientos, competencias transversales, técnicas con base científica y procedimental, así mismo, todo el equipo de trabajo quirúrgico presta atención y ayuda en base a las necesidades de salud del paciente, sin embargo predomina la labor del enfermero ya que parte, desde el pre, intra y post operatorio (41).

El enfermero debe ser responsable de conservar la integridad, seguridad y efectividad del área estéril durante todo el tiempo operatorio. El conocer los tiempos quirúrgicos, la asepsia y esterilidad le otorgan la capacidad para manejar los instrumentos y suministros para todo tipo de operaciones realizando los cuidados con responsabilidad y precisión. (42).

Es importante que cree apropiadas interrelaciones con el equipo de trabajo para un óptimo clima dentro del servicio, a fin de brindar atención de calidad al paciente quirúrgico en sus diferentes etapas (43).

2.2.2.3 Funciones de la Enfermera Instrumentista I y II

Velar por el paciente quirúrgico y en coordinación con todo el equipo quirúrgico, Enfermera, cirujano especialista, anesthesiólogo.

a) Enfermera Circulante:

- Verificar el estado de los equipos, como el aspirador, la luz cialítica, la mesa operatoria y otros.
- Preparar al paciente quirúrgico previo a su cirugía desde su ingreso hasta la llegada a su sala de operación respectiva, como es la ubicación y la limpieza de la zona operatoria y monitorización.
- Brindar apoyo al anesthesiólogo con sus medicamentos y asistencia con el paciente en proceso de la anestesia.
- Apoyar a la enfermera instrumentista en lo que necesite (Insumos, instrumental y otros) durante la cirugía.
- Llevar al paciente a la Unidad de Recuperación Post Anestésica.
- Ayudar a preparar del instrumental que se haya usado.

b) Enfermera instrumentista

- Preparar la mesa quirúrgica con el material, equipos e insumos para las cirugías.
- Verificar las condiciones esterilización (antes, durante y después el material quirúrgico a usarse).

- Proporcionar los instrumentos e insumos estériles al cirujano durante el acto quirúrgico.
- A la culminación de la cirugía, procede al armado y ordenamiento correcto del instrumental quirúrgico usado, para que después sea llevado a Central de Esterilización. (41)

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe la relación estadísticamente significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital General de Jaén, 2024.

Ho: No Existe la relación estadísticamente significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital General de Jaén, 2024.

2.3.2. Hipótesis específicas

Hi 1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión “potencial humano” del Clima organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería.

Hi2: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión “diseño Organizacional” del Clima organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería.

Hi3: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión “cultura Organizacional” del Clima organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

El método Hipotético-deductivo, se basa en un procedimiento con una dinámica que se inicia desde la observación de un fenómeno, lo cual se planteará una hipótesis la cual se fundamente en la búsqueda de conocimientos previos, para luego comprobarla con los resultados obtenidos y aplicarla a la situación particular en cuestión (44).

Por lo expuesto en este proyecto de investigación el método antes descrito se utilizará porque parte de una hipótesis, la observación del problema, para luego extraer conclusiones a partir de los resultados, la misma que permitirá establecer la relación que existe entre las variables clima organizacional y desempeño laboral.

3.2. Enfoque de la investigación

En el estudio se aplicará el enfoque cuantitativo porque la medición es en cantidades y hace que los resultados sean precisos y se puedan realizar inferencias referentes a los resultados de las mediciones y cálculos estadísticos, lo cual ayudará a probar la hipótesis previamente establecida (45).

3.3. Tipo de la investigación

La investigación será aplicada, porque tiene como propósito indagar que evidencias generan las variables de estudio, ya que los datos recopilados se utilizarán para proponer soluciones alternativas al problema en cuestión, lo cual conducirá a un mejor desempeño y motivación personal y profesional de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico (46).

3.4. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación será no experimental, debido a que no habrá manipulación de variables, será de alcance correlacional ya que se compararán las hipótesis para determinar

las posibles relaciones y será transversal debido a que los datos se recopilarán en un determinado tiempo específico (47).

3.5. Población, muestra

Población: La población censal del estudio estará conformada por 80 enfermeros.

Criterios de inclusión

- Enfermeros que se encuentren activos en el momento de recolección de datos.
- Enfermeros que cuenten con una experiencia de dos años o más en el servicio
- Enfermeros que firmen el consentimiento informado

Criterios de exclusión

- Enfermeros que se encuentren de vacaciones o pasantías
- Enfermeros que se hayan incorporado recientemente al servicio o cuenten con experiencia menor a dos años en el servicio
- Enfermeros que no deseen participar del estudio

3.6. Variables y operacionalización

Tabla 1.- Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Clima Organizacional	V1. Definida como la percepción compartida entre los integrantes de la institución con relación a su labor y las diferentes regulaciones formales que existe en el entorno laboral del trabajador (17), (18).	El clima organizacional son el conjunto de características de la organización que incluyen el potencial humano, diseño de la organización y la cultura organizacional, teniendo como resultados finales: saludable, por mejorar y no saludable.	Potencial humano	Liderazgo Innovación Recompensa Confort -----	Ordinal	Saludable: 84—112
			Diseño organizacional	Estructura Toma de decisiones Comunicación organizacional Remuneración -----		Por mejorar: 56-83
			Cultura organizacional	Identidad Conflicto y cooperación Motivación		No saludable: 27-55

V2. Desempeño laboral	El desempeño laboral es definido como el grado de cumplimiento de todas las tareas de los empleados establecidas por una empresa, que mide en función de resultados en el ámbito laboral, de manera objetiva y precisa. (33)	El desempeño laboral hace referencia a la gestión, productividad asistencial y las características del trabajador que puede producir un desempeño adecuado, regular o inadecuado.	Gestión asistencial Productividad asistencial Características del trabajador	<u>Planificación Normas</u> Iniciativa Oportunidad <u>Calidad de trabajo</u> de Responsabilidad Confiabilidad Relaciones interpersonales	Ordinal Ordinal Ordinal	Adecuado: 60-80 Regular: 37-59 Inadecuado: 16-36
--	--	---	--	---	---------------------------------------	---

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

En el presente proyecto la técnica de recolección de datos será la encuesta para ambas variables y como instrumentos dos cuestionarios, esta técnica permitirá recolectar los datos que se obtenga la información necesaria de las variables de estudio de forma sencilla mediante la aplicación de cuestionarios (48).

3.7.2. Descripción de instrumentos

Instrumento 1: “Cuestionario de clima organizacional”

Es un cuestionario elaborado por el Ministerio de Salud del Perú en el año 2011 (49), cuenta con 27 ítems estructuradas en 3 dimensiones tales como: potencial humano (10 ítem); diseño organizacional (11 ítem) y cultura organizacional (6 ítem). La escala de medición nunca = 1 punto; a veces = 2 puntos; frecuentemente = 3 puntos y siempre = 4 puntos. La escala valorativa será no saludable = 27-55 puntos; por mejorar = 56 – 83 puntos y saludable = 84 -112 puntos. El tiempo de aplicación será de 25 minutos en promedio.

Instrumento 2: Cuestionario para determinar el desempeño laboral”

En un cuestionario que fue elaborado por Espinoza en el año 2021 (50), cuenta con 16 ítems divididos en 3 dimensiones: gestión asistencial (4 ítem); productividad asistencial (6 ítem) y características del trabajador (6 ítem). La escala de medición va desde nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), siempre (4) y siempre (5). La escala de valoración será: inadecuado = 16-36; regular = 37 – 59 y adecuado = 60 – 80. El tiempo de aplicación será de 20 minutos en promedio.

3.7.3. Validación

- **Instrumento 1:** El cuestionario fue validado por Concha y Aguilar en el 2020 mediante Juicio de expertos, validando el contenido, constructo y coherencia; siendo analizados estadísticamente obteniendo una significancia exacta bilateral de 0,83, por lo que el instrumento es altamente válido (49).

- **Instrumento 2:** El instrumento fue validado por Espinoza en el año 2021 (50) mediante Juicio de expertos en el tema, obteniendo una aprobación de los expertos al 100%, por lo que instrumento es válido (50).

3.7.4. Confiabilidad

- **Instrumento 1:** El instrumento fue sometido a prueba piloto por Concha y Aguilar en el 2020 y se halló el coeficiente de Alpha de Cronbach, obteniendo un resultado de 0.970, por lo que instrumento es altamente confiable (49).

- **Instrumento 2:** El instrumento fue sometido prueba piloto por Espinoza en el 2021 (50), obteniendo el coeficiente de Alpha de Cronbach de 0,77 lo cual indica que el instrumento es confiable.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Para el plan de procesamiento de datos previamente se realizará los permisos correspondientes de la Gerente del Hospital y luego de las coordinaciones con la Jefatura de enfermería y el jefe de servicio del Hospital General de Jaén, una vez coordinadas las fechas de aplicación de recolección de datos, se procederá a obtener los consentimientos informados y posterior a ello vía WhatsApp se enviará los cuestionarios, los cuales serán descargado en una tabla matriz de Google Forms, éstos resultados pasará al programa estadístico de análisis SPSS versión 27, en donde se cumplirá con las estadísticas

requeridas y la comprobación de hipótesis que respondiendo a la naturaleza de las variables serán analizados mediante la prueba estadística Rho de Spearman, determinando así la hipótesis planteada es aceptada o rechazada, luego los resultados se procederá a analizar y contrastar con la base teórica y antecedentes, finalmente para presentar las conclusiones y recomendaciones.

3.9. Aspectos éticos

En cuanto a los aspectos éticos el presente estudio tendrá en cuenta los principios bioéticos de la investigación, como se detalla a continuación:

- **Autonomía:** Se incluirá al profesional de enfermería de centro quirúrgico quienes de forma voluntaria y después de haberle explicado con detalle en que consiste este estudio, decidirá libremente el participar del mismo.
- **Beneficencia:** El proyecto beneficiará al profesional de enfermería, ya que si mejora el clima organizacional tendrá un mejor desempeño laboral, brindará cuidados de mejor calidad al paciente.
- **No maleficencia:** No existirá daño ni física, ni moralmente que perjudique a los participantes del estudio.
- **Justicia:** Se desarrollará la investigación sin ningún tipo de discriminación, despejando dudas, inquietudes a todos los enfermeros, serán tratados con igualdad y respeto.

4.2. Presupuesto

RECURSOS Y/O SERVICIOS	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	PRECIO FINAL
Internet	300 hrs	S/. 1.0	S/. 300.0
Impresiones	500	S/.0.30	S/.150.0
Copias	500	S/.0.20	S/.100
Anillados	2	S/.5.0	S/.10.0
Folders	4	S/.4.0	S/.16.0
Archivador	3	S/.2.0	S/.6.0
Movilidad	20	S/.10.0	S/.200.0
Alimentación	5	S/.12.0	S/.60.0
Gastos administrativos	2	S/.150	S/.300.0
Imprevistos	1	S/.100.0	S/.100.0
TOTAL			S/.1542.0

5. REFERENCIAS

1. Quintana D. y Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Archivos de Medicina (Col), XX (1), 122-138. 2020. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/273862538013.pdf>
2. Paredes J. El impacto del clima organizacional. LinkedIn. El impacto del Clima Organizacional (linkedin.com). 2021.
3. Organización Panamericana de la Salud de los trabajadores. [Internet]. 2020. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
4. Cusmanich L. La importancia de las conversaciones inteligentes. Liderazgo. Monterrey.2021.
5. MINSA - Ministerio de Salud. Metodología para el Estudio del Clima Organizacional [Internet]. Lima,2009. Disponible en: http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf
6. Shahnnavazi A, Fadaei Eshkiki M, Shahnnavazi H, Bouraghi H. The Effect of Perceived Organizational Climate on the Performance of Nurses in Private Hospitals. Journal of Clinical Research in Paramedical Sciences. [revista en Internet] 2021 [acceso 3 de diciembre de 2021]; 10(2): e108532. Disponible en: <https://sites.kowsarpub.com/jcrps/articles/108532.html>
7. Escoba CA. Calidad de vida y desempeño laboral personal de enfermería Hospital San Vicente de Paúl Ibarra. Ecuador, 2021. Disponible en: <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/11479>
8. Lee DJ, Ding J, Guzzo TJ. Improving Operating Room Efficiency. Curr Urol Rep. [revista en Internet] 2019 [acceso 2 de diciembre de 2021]; 20(6): 28. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30989344/>

9. Aravinthan K, Holmes C, Nair SP, Sharma AR, Murphy RA. Impact of ENT resource nurses in improving operating room efficiency. *J Otolaryngol Head Neck Surg.* [revista en Internet] 2020 [acceso 3 de diciembre de 2021]; 49(1): 52. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7379823/>
10. Crespo A. Riesgo ergonómico y desempeño laboral del personal de enfermería en el centro quirúrgico de la Clínica Privada Montesur, Lima – Perú, 2022. Universidad Privada Norbert Wiener; 2023. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8392/T061_003501312_S.pdf
11. Salazar A. Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital General Guasmo Sur de la ciudad de Guayaquil. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2022. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/19115/1/T-UCSG-POS-MGSS-372.pdf>
12. Zapata A. Clima organizacional y su relación con la Satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital público. México. 2022.
13. Del Ángel E, Fernández A, Santes C, Fernández H et al. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud [Internet]. Universidad Nacional Autónoma de México; 2020 Disponible: <http://revistaenfermeria.unam.mx:80/ojs/index.php/enfermeriauniversitaria/article/view/789>
14. León N. Clima organizacional y desempeño laboral en el personal asistencial del centro quirúrgico del Hospital Nacional Hipólito Unanue. [Tesis]. Repositorio de la Universidad Autónoma de Ica. 2023 Disponible en: <http://www.repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/2187/1/LEON%20RONCAL%20NANCY%20YEZET.pdf>

15. Polo H. Clima organizacional y el desempeño laboral en la unidad de cuidados intensivos del instituto Nacional de Lima 2022. [Tesis de grado]. Repositorio de la Universidad de las Américas; 2023. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78809/Gonzales_ZKE-SD.pdf
16. Lorenzo M. Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería del hospital de Ventanilla, Callao, 2021. [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo, Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70265/Lorenzo_GMV-SD.pdf?
17. http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf
18. Ministerio de Salud. Documento técnico del sistema de gestión de calidad en salud del ministerio de salud. MINSA. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/1997.pdf>. Perú. 2009
19. Rodríguez E. El clima organizacional presente en una empresa de servicio. Revista Educación en Valores. Universidad de Carabobo. Vol. 1 N°25. Microsoft Word - art 01 Reparado. Doc. Venezuela 2016.
20. Guzmán et al. en el (2021). Diagnóstico del clima organizacional en una institución educativa privada de la ciudad de Guayaquil. Revista Científica ECOCIENCIA, VIII (2), Obtenido de <https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/download/474/313/1255>
21. Fajre L. La Necesidad de conformar un “equipo de trabajo”. Revista Argentina de Radiología, LXXXII (4), 153, 2018. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/3825/382557927001/html/>

22. Canseco et al. Comunicación laboral: una propuesta estratégica para facilitar el quehacer de los equipos de trabajo. Enseñanza e investigación en Psicología, XXI (2), 183-194. 2016. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/292/29248181009.pdf>
23. Pizarro Et al. Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. Revista Venezolana de Gerencia, 2019. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/290/29060499013/29060499013.pdf>
24. <https://teoriasorganizacionales.wordpress.com/tipos-de-clima-laboral/>
25. <https://www.womenalia.com/articulo/clases-de-ambiente-laboral>
26. Yucra J. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una institución pública de Lima Metropolitana 2020.
27. Organización Mundial de la Salud (1993) en Suiza, “Factores de Riesgo en el Medio Laboral Foro Mundial de la Salud”.
28. López, J. (2015). Evaluación de competencias del profesional de enfermería que labora en hospitales públicos y privados. Obtenido de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/enfermeria>
29. Goetendia A. (2020). Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública. Horizonte de la Ciencia, Obtenido de <https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/horizontedelaciencia/article/view/600/843>
30. Millán A. Roles, Responsabilidades y Autoridad en la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. 2020. Obtenido de <https://prevencionar.com/2020/08/19/roles-responsabilidades-y-autoridad-en-lagestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
31. Manjarres M. (2020). Gerencia del conocimiento: Herramienta para el desarrollo de la productividad. Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología. Obtenido de <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/download/301/363/>
32. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstreamdesempeño.laboral/123456789/23781/1/469%20MKT.pdf>

33. Rodríguez K, Lechuga J. Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. Revista EAN .2019. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/206/20663246005/20663246005.pdf>
34. Bautista R, Cienfuegos R, Aquilar J. El desempeño laboral desde una percepción teórica. Revista de investigación valor agregado. [Internet]. 2020. Disponible en: https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
35. Corvo H. Desempeño laboral: características y ejemplos. Lider [Internet]. 2018. Disponible en: <https://www.lifeder.com/desempenolaboral/>
36. Zarate G, Rosa A. La Gestión del Cuidado de Enfermería. Índice de Enfermería, 2023 Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962004000100009&lng=es&tlng=es.González
37. Abaunza M, Castellanos Y, García F, Gómez J. ¿Qué es la productividad en enfermería? Revista Disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/12902/13662#:~:text=La%20productividad%20en%20enfermer%C3%ADa%20se,tiene%20sobre%20productividad%20en%20enfermer%C3%ADa.>
38. Ahumada J. Factores que influyen en el desempeño laboral del enfermero en centro quirúrgico de una institución de salud, Lima 2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106761/Ahumada_RJE-SD.pdf?
39. Martins A, Sousa P, Marques R. Confort: contribución teórica a la enfermería. [Internet]. 2022 Disponible en: <https://www.scielo.br/j/cenf/a/ptVT6P54WZZL5FL94BxNypv/?format=pdf&lang=es#:~:text=La%20Teor%C3%ADa%20del%20Confort%20de%20Kolcaba%20permite%20afirma>
40. <https://www.multimedicanorte.com.mx/area-de-quiroyano/>
41. Arbaiza L. Comportamiento organizacional: bases y fundamentos [Internet]. ESAN. 2018 disponible:<https://www.esan.edu.pe/publicaciones/libros/2010/comportamiento-organizacional>

42. Cardenas S. Nivel de satisfacción del usuario acerca de la calidad del cuidado que brinda la enfermera en sala de operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho. Título de Segunda Especialidad. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina; 2016.
43. Espinoza, A. (2016). El desempeño de los profesionales de Enfermería. Cuba
44. Labajo E. El método científico: Generalidades. [Internet]. 2016. Disponible en: <https://www.ucm.es/data/cont/docs/107-2017-0208El%20M%C3%A9todo%20cient%C3%ADfico%20I.pdf>
45. Hernández Sampieri, Roberto y Mendoza Torres, Cristina Paulina. Op. cit., p. 6.
46. Ortega C. Investigación aplicada: definición, tipos y ejemplos. [Internet], 2018. Disponible en: <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacionaplicada/#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20aplicada%20se%20enfoca,%2C%20la%20tecnolog%C3%ADa%2C%20entre%20otras.>
47. Sousa V. Driessnack M. y Costa IA. Diseños de investigación cuantitativa. [Internet]. Artículos de Actualización 2007. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/S0104-11692007000300022>
48. <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion-elaboracion-cuestionarios-13047738>
49. Concha I, y Aguilar DM. Estrés laboral y clima organizacional en los trabajadores de salud Carmen de la Legua- Callao 2020. [Tesis de especialidad]. Universidad nacional el Callao; 2020. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5325/Concha%20Hilares%20-Aguilar%20Bravo%20FCS%20Maestr%C3%ADa%202020.pdf?>
50. Espinoza L. Factores institucionales y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital La Caleta, Chimbote. [Tesis de especialidad]: Universidad Cesar Vallejo; 2021. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106761/Ahumada_RJE-SD.pdf?

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: “Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería de Centro quirúrgico del Hospital General de Jaén,2024”

Formulación del problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro quirúrgico del Hospital General de Jaén, 2024?</p> <p>Problemas específicos: •¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión “potencial humano” del clima organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería? •¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión “diseño organizacional” del clima organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería? •¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión “cultura organizacional” del clima organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro quirúrgico del Hospital General de Jaén.</p> <p>Objetivos específicos •Identificar cuál es la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión potencial humano y el desempeño laboral en el profesional de enfermería. •Identificar cuál es la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión diseño organizacional y el desempeño laboral en el profesional de enfermería. •Identificar cuál es la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión cultura organizacional y el desempeño laboral en el profesional de enfermería.</p>	<p>Hipótesis general: Hi: Existe la relación estadísticamente significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital General de Jaén, 2024. Ho: No Existe la relación estadísticamente significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital General de Jaén, 2024.</p> <p>Hipótesis específicas: Hi1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión potencial humano del Clima organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería. Hi2: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión diseño Organizacional del Clima organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería. Hi3: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión cultura Organizacional del Clima organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería.</p>	<p>V1: Clima organizacional Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Potencial humano • Diseño organizacional • Cultura organizacional <p>V2: Desempeño laboral Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestión asistencial • Productividad asistencial • Características del trabajador 	<p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Método y diseño de investigación: Método hipotético-deductivo</p> <p>Diseño experimental, correlacional y corte transversal.</p> <p>Población y muestra: La población serán 80 enfermeros del servicio de centro quirúrgico del Hospital de Jaén y la muestra será censal, abarcando el total de la población.</p>

Anexo 2: Instrumentos

Instrumento 1: Cuestionario de Clima organizacional

Le pedimos que su opinión sea lo más sincera posible, ya que sus respuestas son valiosas. La información que usted nos proporcione en este formato se manejará de forma segura y confidencial.

- ✓ Marque con una x la respuesta correcta:
- ✓ Asegúrese de responder todas las preguntas o enunciados
- ✓ El cuestionario es anónimo y confidencial
- ✓ Es importante responder de manera franca y honesta

Escalas: nunca (1) a veces (2) frecuentemente (3) siempre (4)

N°	ITEMS	NUNCA	A VECES	FRECUENTE MENTE	SIEMPRE
	Dimensión: Potencial Humano				
1	La innovación es característica de nuestra organización				
2	Mis compañeros de trabajo toman iniciativa para la solución de problemas				
3	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas				
4	Mi institución es flexible y acepta bien los cambios				
5	Mi jefe está dispuesto cuando se le necesita				
6	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización				
7	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mi trabajo				
8	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo				
9	La limpieza de los ambientes es adecuada				
10	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización				
	Dimensión: Diseño Organizacional				
11	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión				
12	En mi organización participo en la toma de decisiones.				
13	Mi salario y beneficios son razonables				

14	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo realizado				
15	Las tareas que desempeño corresponden a mi función				
16	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo				
17	Mi jefe inmediato se comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo				
18	Presto atención a los comunicados que emitan mis jefes				
19	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito				
20	Mi trabajo es evaluado de forma adecuada				
21	Los premios y reconocimientos son distribuidos de forma justa				
	Dimensión: Cultura Organizacional				
22	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito				
23	Recibo un buen trato en mi establecimiento de trabajo				
24	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo mejor que se hacer				
25	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable				
26	Mi trabajo me permite estar contento				
27	Suelo cometer errores en el trabajo				

Instrumento 2: Cuestionario de Desempeño Laboral

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada enunciado donde: nunca (1) nunca, casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

Marque la respuesta que usted considere correcta.

Nº	DESEMPEÑO LABORAL	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
		1	2	3	4	5
GESTIÓN ASISTENCIAL						
1	Aprovecho recursos de la institución con criterio					
2	Planifico y administro mis actividades durante mi turno					
3	Me siento comprometido sinceramente con el servicio					
4	Soy vigilante y cuidadoso con los equipos materiales asignados del servicio					
PRODUCTIVIDAD ASISTENCIAL						
5	Poseo iniciativa para la toma de decisiones					
6	Acepto y desempeño tareas difíciles o desagradables cuando es necesario					
7	Cumplo con mi trabajo en el tiempo establecido					
8	Identifico factores y prevengo riesgos antes que sucedan					
9	Realizo mis trabajos sin errores					
10	Mantengo el orden y la precisión en la presentación del trabajo encomendado					
CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJADOR						
11	Soy prudente y guardo información confidencial que posee la institución, servicio y de los compañeros de trabajo					
12	Se diferenciar la información que puedo o no debo proporcionar					
13	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio					
14	Mantengo el equilibrio emocional y buenos modales en todo momento					
15	Cumplo con las normas generales y específicas de la institución durante mi desempeño laboral					
16	Muestro respeto por las normas de la institución					

Anexo 3: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIE-VRI

Institución : Universidad Privada Norbert Wiener
Investigador : Lic. Huamán Heredia Ana Leidy
Título : “Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería de Centro quirúrgico del Hospital General de Jaén,2024”

Propósito del estudio: Estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado: “Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería de Centro quirúrgico del Hospital General de Jaén,2024”. Este es un estudio desarrollado por la investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener *Huamán Heredia, Ana Leidy* El objetivo del estudio es: “Determinar la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro quirúrgico del Hospital General de Jaén”

Procedimientos:

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

- Leer detenidamente todo el documento y participar voluntariamente.
- Responder todas las preguntas formuladas en la encuesta
- Firmar el consentimiento informado

La encuesta puede demorar unos 20 a 30 minutos y los resultados se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Su participación en el estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

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

Costos e incentivos

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

Confidencialidad:

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

Derechos del participante:

Si usted se siente incómodo durante el llenado del cuestionario, podrá retirarse de este en

cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con el Lic. **Huamán Heredia, Ana Leidy** al número telefónico 000000000 y/o al correo xxxx@gmail.com, o al Comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, telf. 7065555 anexo 3285. comité.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento. En fe de lo descrito firmo a continuación:

Participante

Nombres:

DNI:

Investigadora:

Nombres:

DNI:

Anexo 4: Informe de turnitin

● 17% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 3% 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	repositorio.unjbg.edu.pe Internet	3%
2	uwiener on 2023-10-14 Submitted works	1%
3	uwiener on 2023-10-08 Submitted works	1%
4	uwiener on 2023-10-26 Submitted works	1%
5	hdl.handle.net Internet	1%
6	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	<1%
7	uwiener on 2024-02-22 Submitted works	<1%
8	uwiener on 2023-03-03 Submitted works	<1%