



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN
EMERGENCIAS Y DESASTRES**

**MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL
SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL DE
APOYO II-I NUESTRA SEÑORA DE LAS
MERCEDES_PAITA, 2022**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN
EMERGENCIAS Y DESASTRES**

AUTORA

**HUACHEZ PEÑA, ERAYDA MERCEDES
ORCID 0000-0002-4032-2210**

ASESORA

**GIRÓN LUCIANO, SONIA AVELINA
ORCID : 0000-0002-2048-5901**

CHIMBOTE - PERÚ

2022

2. EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

Huachez Peña, Erayda Mercedes

ORCID 0000-0002-4032-2210

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Posgrado,
Chimbote, Perú

JURADO

Cotos Alva, Ruth Marisol

ORCID: 0000-0001-5975-7006

Romero Acevedo, Juan Hugo

ORCID: 0000-0003-1940-0365

Cerdan Vargas, Ana

ORCID: 0000-0001-8811-7382

ASESORA

Girón Luciano, Sonia Avelina.

ORCID: 0000-0002-2048-5901

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias de
la Salud, Escuela Profesional de Enfermería, Chimbote, Perú

3. FIRMA DE JURADO Y ASESOR

Dra. COTOS ALVA, RUTH MARISOL

Presidenta

Dr. ROMERO ACEVEDO, JUAN HUGO

Miembro

Mgtr. CERDAN VARGAS, ANA

Miembro

Dra. GIRÓN LUCIANO, SONIA AVELINA

Asesora

AGRADECIMIENTO

A mi esposo y a mis hijos, quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por recordarme constantemente, que puedo conseguir lo que me propongo con esfuerzo y valentía, además, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

A mis hermanas, por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento, porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas.

Finalmente quiero dedicar esta tesis a mi asesora, co-asesora y amigas, por apoyarme cuando más las necesito, por extender su mano en momentos difíciles cada día para que este trabajo se realice con éxito.

DEDICATORIA

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

Agradezco a todas las autoridades y personal del Hospital de apoyo II-I nuestra señora de las Mercedes de Paita, por abrirme las puertas y permitirme realizar todo el proceso investigativo dentro de su establecimiento de Salud.

De igual manera, mis agradecimientos a la “Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote” Piura, a toda la Facultad de Enfermería, a mis profesores, quienes con la enseñanza de sus valiosos conocimientos hicieron que pueda crecer día a día como profesional, gracias a ustedes por su paciencia, dedicación, apoyo incondicional y amistad.

Finalmente, quiero expresar mi profundo agradecimiento a mi asesora, la Dra. Sonia Girón, por confiar en mí, por su profesionalismo en ver las mejoras de este trabajo, y su constante soporte de inicio a fin, para lograr la meta de culminar satisfactoriamente mi trabajo de tesis.

ÍNDICE

Pág.

CARÁTULA.....	i
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
ÍNDICE.....	vi
I PRESENTACIÓN	1
II. HOJA DE RESUMEN	3
2.1. Título de Trabajo académico.....	3
2.2. Localización	3
2.3. Población beneficiaria.....	3
2.4. Institución(es) que lo presentan.....	4
2.5. Duración del proyecto	4
2.6. Costo total o aporte solicitado/aporte propio	4
2.7. Resumen del trabajo académico.....	4
III. JUSTIFICACIÓN	6
IV. OBJETIVOS	19
V. METAS	20
VI. METODOLOGÍA.....	21
VII. SISTEMA DE MONITOREO Y EVALUACIÓN	23
VIII. RECURSOS REQUERIDOS.....	32
IX. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN DE ACCIONES	34
X. ASPECTOS ORGANIZATIVOS E INSTITUCIONALES	37
XI. COORDINACIONES INTER- INSTITUCIONALES	37
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	38
ANEXOS	46

I PRESENTACIÓN

Actualmente en los servicios sanitarios con una gran demanda de usuarios en diferentes servicios y más aún laborando en una cuarta fase de pandemia, existen inconvenientes y limitaciones que causan insatisfacción en los usuarios externos como en los pacientes hospitalizados. Por ende, el clima organizacional como parte de la apreciación que tiene cada proveedor sanitario y su forma de trabajo, así como los colaboradores que integran esta organización deben asumir el rol para poder tener un buen desarrollo de esta organización y poder esmerar su labor y deber para conseguir brindar un servicio de salud en buenas condiciones.

Durante el tiempo que vengo laborando en el Hospital de Apoyo II-I Nuestra Señora de Las Mercedes Paita se ha podido visualizar el limitado clima organizacional en dicho establecimiento de salud y en especial con el personal de salud que labora en el servicio de emergencia, se pueden describir situaciones que han motivado a la fricción entre compañeros, falta de sentimiento de pertenencia al equipo y colaboradores pocos valorados por falta de una buena comunicación asertiva e inestabilidad laboral, porque la gran mayoría no son trabajadores nombrados (1,2)

Por ende, conseguir un adecuado clima organizacional en el Hospital de Apoyo II-I Nuestra Señora de Las Mercedes Paita ayudará a que los colaboradores del servicio de emergencia puedan cumplir con los objetivos de la institución, ya que el efecto de un colaborador motivado trabajará de manera eficiente y lo hará de forma mejor generando aumentar la productividad y con ellos conseguir las metas planificadas y los objetivos de la entidad.

Por lo expuesto presento el trabajo académico, titulado: **MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL**

HOSPITAL DE APOYO II-I NUESTRA SEÑORA DE LAS MERCEDES_PAITA, 2022 donde haremos uso de la metodología utilizada para medir el nivel del clima organizacional y con ello, utilizar herramientas para llegar al problema, el planteamiento de objetivos, líneas de acción, plan de trabajo, incluyendo marco lógico.

Deseando, que este trabajo académico, sea de gran utilidad para los proveedores sanitarios en especial a los licenciados de enfermería y para todos aquellos que quieren mejorar la problemática encontrada en el Hospital de Apoyo II-I Nuestra Señora de las Mercedes de Paita.

II. HOJA DE RESUMEN

2.1 Título de Trabajo académico

Mejora del clima organizacional en el servicio de emergencia del Hospital de Apoyo
II-I Nuestra Señora de las Mercedes_Paita,2022

2.2 Localización

Distrito : Paita

Provincia : Paita

Departamento : Piura

Región : Grau

2.3 Población beneficiaria

Beneficiarios Directos:

Personal de salud que labora en el servicio de emergencia del Hospital de Apoyo II-I
Nuestra Señora de las Mercedes de Paita, 2022

Beneficiarios Indirectos:

Personal de salud que labora en el servicio de hospitalización del Hospital de Apoyo
II-I Nuestra Señora de las Mercedes de Paita, 2022.

Población de Referencia

Personal de salud que labora en el Hospital de Apoyo II-I Nuestra Señora de las
Mercedes de Paita, 2022.

2.4 Institución(es) que lo presentan

Hospital de Apoyo II-I Nuestra Señora de las Mercedes de Paita, provincia de Paita

2.5 Duración del proyecto

Fecha de Inicio : 15 julio 2022

Fecha de término : 15 julio 2023

2.6 Costo total o aporte solicitado/aporte propio

Financiamiento

Autofinanciado: 63,035.00 soles

2.7 Resumen del trabajo académico

Este estudio se realiza tomando como referencia la problemática descrita en el Hospital de Apoyo Nuestra Señora de las Mercedes de Paita en la provincia de Paita, ya que existen limitaciones en el clima organizacional en el servicio de emergencia y se denota con los profesionales sanitarios que presentan disconformidades entre colaboradores trayendo como consecuencia trabajar solo por responsabilidades y cumplir sus funciones, sin asumir el sentido de pertenencia al equipo. Además, se ha percibido cierta disconformidad sobre la valoración del personal de salud como personas y existe una limitada comunicación entre el equipo que corresponde al servicio de emergencia. Las jornadas laborales son con más frecuencia el personal de salud contratado

Una vez seleccionado el problema aplicamos la metodología del árbol causa y efecto, técnica que permite resumir en forma consistente y lógica lo que el proyecto se propone.

Con dicho trabajo académico, queremos incrementar el promover el mejoramiento del clima organizacional en el servicio de emergencia del Hospital de Apoyo Nuestra Señora de las Mercedes de Paita así de esta manera contribuir a un buen manejo de ellos para aliviar y controlar además los grandes niveles de estrés laboral (3,4).

Para el logro de este trabajo se aplicarán las líneas de acción como la Gestión, Promoción de la Salud y Capacitación, proponiendo Planes de acción en los que se programarán las diferentes actividades en contribución del personal de salud y promoviendo la realización de cambios para el mejoramiento y la sostenibilidad del servicio de emergencia. Además, que se tomaría como ejemplo para poder ser aplicado a los otros servicios de la misma organización (5,6)

A la vez también el personal de salud va conociendo la realidad de un clima organización, lo que va a permitir que haya un compromiso en orientar el desarrollo de los temas con un lenguaje claro y sencillo que comprometa a todos los colaboradores a lograr su participación.

Para la consistencia y permanencia en el tiempo se requiere de la participación activa de las jefaturas y coordinaciones del servicio de emergencia del Hospital de Apoyo Nuestra Señora de las Mercedes de Paita, especialmente del Personal de Enfermería ya que nuestra labor radica en proporcionar el servicio con calidad y calidez.

III. JUSTIFICACIÓN.

Es importante recalcar el análisis del problema identificado en el Hospital de Apoyo Nuestra Señora de las Mercedes de Paita, específicamente en el servicio de emergencia, referido al problema general como el deficiente clima organizacional, que es ocasionado por la causa de ausencia de estrategias de reconocimiento y recompensas, que trae como efecto directo las conductas negativas hacia los compañeros de trabajo y como efecto indirecto el aumento de la ansiedad en los compañeros de trabajo. También como causa directa esta la desmotivación laboral que trae como causas indirectas: el desconocimiento del manejo del clima organizacional y las jornadas demasiado largas. Trayendo como efecto directo: baja cooperación entre compañeros de trabajo y como efecto indirecto la insatisfacción laboral del profesional. Siendo el efecto final la reducción en el rendimiento laboral de los profesionales del servicio de emergencia del Hospital de Apoyo Nuestra Señora de las Mercedes de Paita.

Motivo de importancia de este trabajo académico refieren la realidad a nivel mundial se reportó lo ocurrido en las fábricas de Hawthorne en la compañía Western Electric como la primera contribución a la historia del clima puede considerarse organizado, porque los experimentos se realizan en estas fábricas muestra la importancia de las relaciones humanas y otros cambios. Conciencia, como condiciones de trabajo y sentimiento de los empleados y un sentido de pertenencia a beneficios colectivos, como factores que determinan la productividad y la satisfacción de los empleados y aspectos entre otras cosas, parte del entorno del clima de la organización (7,8).

Otro investigador internacional como Gellerman en 1960 hace referencia a los enfoques y describen que el comportamiento de los individuos está influenciado por el medio ambiente. que les rodea, limita las acciones de las personas. A través de sus percepciones de su campo de trabajo, las relaciones con compañeros y superiores; En general, la percepción de toda la empresa hacia al que pertenecen (9).

Por otra parte, si se considera las limitaciones que tienen en los servicios sanitarios, de los cuales sufren los profesionales de salud que están potencialmente expuestos a la gran demanda de pacientes y por ejercer su función en base a las responsabilidades de atención a los usuarios generan conductas negativas hacia los compañeros de trabajo y tienen baja cooperación entre sus colaboradores.

Por ende, diversas investigaciones consideran el gran valor del clima organizacional como un conjunto de características sobresalientes en el entorno interno en el que opera la organización, en el que afecta comportamiento, creencias, valores y percepciones de las personas y satisfacción. del mismo modo (10).

Por tanto, el clima organizacional es un conjunto de fenómenos, características del entorno físico que determinan la personalidad de la organización y distinguirlo de los demás (11). Y está definido por una serie de factores características objetivas y relativamente duraderas de la organización y puede interferir con aspectos del trabajo, como el comportamiento personal, estilo de gestión, reglas, políticas y en general, en el sistema de la organización del establecimiento (12, 13).

A nivel nacional, en las instituciones públicas del estado se ha observado que la personalidad, las actitudes, las percepciones, los motivos y otros factores determinan los patrones de comportamiento de los trabajadores; Estos, a su vez, afectan el entorno

regulatorio. Con estas premisas en mente, demuestra la importancia de la investigación para comprender mejor el impacto del clima organizacional en el desempeño y la calidad de vida de los empleados (6). Un estudio en Trujillo describe el clima organizacional de las enfermeras de urgencias fue en su mayoría de 61,5% con un nivel medio. la dimensión independencia alcanzó 88,5%. La confianza 53,8% y apoyo 46,2% muestran un alto nivel de clima organizacional. Por aspectos: presión 88,5%, reconocimiento 69,2%, equidad 61,5%, cohesión 53,8% e innovación 53,8%. Muestra el grado medio de regulación climática. Mientras (14).

Mientras que en Lima en un estudio se vio la relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de la salud del servicio de emergencia de un hospital de mayor complejidad como lo es el Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen (15,16).

A nivel regional, se encontró que una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de un centro médico siendo este tipo de relación positiva en un 57%. siendo los colaboradores eficientes en las dimensiones evaluadas (17).

Los aportes y la contribución del presente trabajo académico es el manejo adecuado de las conductas negativas de los compañeros de trabajo y poder promover el incremento de la cooperación de los compañeros de trabajo con ello ayudaría en el manejo de la ansiedad en los colaboradores y se tendrá el personal con satisfacción laboral, para lograr el mejoramiento del rendimiento laboral de los profesionales del servicio de emergencia (18).

Es por ello incidir la promoción sanitaria en las diversas acciones preventivas promocionales coordinadas con la coordinación de la Enfermería del Hospital de Apoyo Nuestra Señora de Las Mercedes de Paita, con ello fortalecer la creación de estrategias y políticas saludables y acuerdos multisectoriales que permitan el logro de estrategias dirigidas a la mejora en el bienestar laboral del personal de salud, mejora en el conocimiento del clima organizacional en todos los colaboradores y la mejora en las jornadas laborales de estos profesionales de salud.

Como editora y ejecutora de presente trabajo académico la intervención de los alcances están relacionados al mejoramiento del clima organizacional para tomar acciones necesarias y reducir la afectación de los profesionales de salud perjudicados y que en muchas veces no siguen las recomendaciones para prevenir o retrasar los resultados, con ello favorecerá la reducción del rendimiento laboral en los profesionales de salud del servicio de emergencia

Debido a la problemática descrita en este trabajo académico es importante la implementación de políticas de conciliación en el servicio de emergencia, la implementación del plan de prevención de presentismo laboral, fortalecimiento del ambiente laboral, creación de programas de aprendizaje y desarrollo de un buen clima organizacional. Y por último el fortalecimiento de la creatividad y motivación laboral (19,20).

Eso traería gran satisfacción para los involucrados como beneficiarios, además se beneficiaría sus familiares y los usuarios estarán más satisfechos con la atención que los profesionales de salud pueden brindarles.

La utilidad práctica de este trabajo es que los resultados presentados enriquecen la necesidad de buscar teorías y prácticas que puedan lograr la implementación de estrategias de reconocimiento y recompensas, así como el aumento de la motivación laboral.

La justificación técnica se refiere en que los beneficiarios indirectos como son todos los profesionales de salud que laboran en el Hospital de Apoyo Nuestra Señora de Las Mercedes de Paita en el servicio de emergencia puedan tomar la importancia de manejar la información, los determinantes y las herramientas para incrementar sus conocimientos científicos respecto al clima organizacional. El impacto social referido a la solución del problema encontrado en el servicio de emergencia y este estudio servirá como precedente para futuros trabajos de intervención y próximos trabajos académicos.

En lo que corresponde al marco teórico se indagó que Jean Watson tiene su atención interesada, y dependiendo de lo que aprendió, su historia de vida, sobre las oportunidades de desarrollo profesional. El autor también señala que es la adulación es necesaria para los cuidadores, valores. El ambiente de trabajo es el factor más importante que contribuye a aprender lo bueno (21).

Otra teoría tenemos la de Likert Brunette (1987) que refiere que es una teoría 'imaginada' la reacción de una persona en cada situación, porque se ha adaptado a un entorno de la forma en que tenemos, nos sentimos satisfechos y mejoraremos. El clima está organizado, en las escuelas, puede cambiar con el tiempo porque dependiendo de las experiencias que traigamos con nosotros mismos (22)

En lo que corresponde a la definición de clima organizacional se conceptualiza como a la expresión personal de la apreciación que los empleados y directivos se establecen de la organización y que incurre inmediatamente en el desarrollo de la organización. Cuando hablamos de clima, nos referimos a las características que tiene el ambiente de trabajo (22,23).

Como marco histórico del clima organizacional, se encontró autores como Silva (24), que hace referencia a los colaboradores se sientan bien en el clima que puede crearlo para tener una alta eficiencia que impacta directamente en la edad, en el rango del cargo, en el género o en las condiciones laborales para derivar los factores sociales y de la organización conductual de cada persona.

Para Pedraza (25), considera al clima organizacional como la estrategia para construir su eficiencia y tener un grupo de colaboradores competitivos y por ende se debe indagar en los resultados de la tasa más alta considerando el entorno a nivel del ambiente de los trabajadores de una organización con habilidades y destrezas que se relacionan con ellos.

Por su parte el indagador Bollet (26), menciona que el clima de la organización se toma en cuenta en las conexiones de relación y poder construir nivel de la institución para los trabajadores que laboran allí. Por ende, la conducta de los involucrados y las conexiones creadas en los ciclos de la gerencia, los determinantes de corresponder y brindar apoyo, las acciones de colaboración que se permitan en los altos directivos con la utilización de máquinas e instrumentos para medir la capacidad de cada colaborador y ver como se desempeña.

Los investigadores de Litwin y Stringer (27), describieron el término de calidad en la organización del entorno, afectada por la forma de actuar de los trabajadores. Mientras que para Likert hace referencia a la importancia de ver las situaciones ocurridas y las que no; siendo válido para que los colaboradores permitan esta actividad que repercuta en el interés para poder interactuar los trabajadores con sus entornos laborales y que cada colaborador tenga una percepción como lugar de trabajo en sus comportamientos y en todas las que se relacionan.

Por otra parte, las características del servicio de emergencia del Hospital de Apoyo Nuestra Señora de Las Mercedes de Paita, es un establecimiento de salud de segundo nivel que acoge gran parte de pacientes de las jurisdicciones de provincias de Paita y de Talara por su proximidad. Esto implica tener una alta demanda de pacientes, que ingresan por el primer servicio denominado emergencias.

El servicio de emergencias funciona todos los días, durante las 24 horas del día, y se tiene en consideración que este servicio cuenta con un deficiente clima organizacional mostrando como causa la ausencia de estrategias de reconocimientos y recompensas, trayendo como consiguiente la falta de preocupación por el bienestar laboral en los colaboradores de salud. Mientras que la otra causa encontrada es la desmotivación laboral que se denota por el desconocimiento del manejo del clima organización y las jornadas demasiado largas. Trayendo como efectos directos las conductas negativas hacia los compañeros de trabajo y la baja cooperación entre los compañeros en el servicio (28,29)

Mientras que la labor que tiene el profesional de salud en el servicio de emergencia, es muy importante y se debe valorizar el desempeño que tiene en su labor

durante su turno para mejorar el clima organizacional a través de la implementación de estrategias de reconocimiento y recompensas, que permitan el mejoramiento del bienestar laboral. Así como el aumento de la motivación laboral, a través de la mejora del conocimiento del clima organizacional y el poder mejorar las jornadas laborales. Por ende, se puede construir el manejo adecuado de las conductas negativas de los compañeros de trabajo y promover el incremento de la cooperación de compañeros de trabajo.

Para responder de buena manera con el usuario externo que acude al servicio de emergencia, los profesionales de salud deben tener un aumento en el nivel de la satisfacción laboral como también en el manejo de la ansiedad en los colaboradores consiguiendo como fin el mejoramiento del rendimiento laboral en los mismos profesionales emergencistas.

Lo que corresponde a la base legal del trabajo, tenemos las siguientes: La primera La Ley general de Salud 26842 que menciona la importancia de darle protección a la salud como una responsabilidad pública. Esta ley es deber del Estado Peruano cuya función es de regularla, vigilarla y promoverla. También se enmarca en la Ley N°29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo que reconoce la existencia de agentes psicosociales como parte de los riesgos en las entidades laborales, los que el empleador debe prever a fin que su exposición no genere daños en la salud de los trabajadores.

Dentro de los trabajos previos similares a este trabajo académico se encontró lo siguiente:

Morán (30), en Ecuador en el 2021 en su publicación: “Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del área de emergencia del Hospital General Norte de Guayaquil IESS Ceibos” tuvo como preocupación ddeterminar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral y se utilizó un modelo empírico con encuesta descriptiva y encuesta transversal. Los resultados obtenidos muestran que la hipótesis general ha sido satisfecha: el clima organizacional está asociado a la satisfacción laboral de los empleados y se recomienda un plan para mejorar el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del área de emergencia.

Tavares et al (31), en Brazil en el 2021 en su estudio: “The Organizational Climate of an Intensive Care Unit: perceptions from the nursing team” presentó como objetivo “medir el clima organizacional del equipo de atención de la unidad Cuidados Intensivos.” Se trata de un estudio transversal, con abordaje cuantitativo, presentaron como resultados: el clima se lleva a cabo en este campo donde trabajan. los profesionales y los beneficios son el trabajador más bajo. El análisis bivariado infiere significativamente en el débil conocimiento del entorno organizacional. En este sentido, este estudio concluyó: el grupo de salud encuestado encontró que el puntaje en el ambiente organizacional y es todavía débil.

Contreras, Henao y Vergara (32), en el 2019 en Colombia en su estudio: “Identificación del clima laboral en el servicio de urgencias de una institución prestadora de servicios de salud en Santander” tuvo como objetivo poder identificar el clima laboral en el servicio de urgencias. Estudio de tipo descriptivo con un enfoque cuantitativo, en el cual participaron 45 funcionarios. Los resultados: la edad más común fue de 35 a 40 años. Por género, el 67% son mujeres y el 33% son hombres; El 48% de los funcionarios usan uno a dos años trabajando. Según la percepción de los

participantes, el clima del trabajo es generalmente rutinario; La dimensión mínima es vista como un estado de trabajo y el seguimiento con valoraciones globales de 136,3 y 149,6 respectivamente.

Abdullah y Gaballah (33), en Egipto en su estudio: “Study of the Relationship between Organizational Climate and Nurses' Performance: A University Hospital Case”, tuvo como objetivo principal “explorar la relación entre el clima organizacional y el desempeño de la enfermera”; se utilizó un diseño de estudio descriptivo correlacional cuantitativo. Y concluyó: se identificó una asociación positiva entre la percepción de las enfermeras sobre el ambiente de trabajo y desempeño laboral. Por lo tanto, los funcionarios del hospital deben mejorar el desempeño de la enfermera a un alto nivel de competencia en crear un ambiente de trabajo ejemplar que valore a las enfermeras y les permita participar tener ideas, trabajo en equipo y creatividad. Palabras clave: desempeño de enfermería, clima de la organización.

De la Cruz (34), en Lima n su artículo: “Estilos de liderazgo y clima organizacional en tiempos de emergencia sanitaria, 2022” con el fin de poder describir el clima organizacional en la emergencia sanitaria. Para ello, se desarrolló una investigación experimental, transversal y correlativa, con las siguientes herramientas: el cuestionario de liderazgo de gerentes y el cuestionario de clima organizacional. Y como resultado fue una relación positiva es decir una correlación media entre las variables de estudio y la conclusión de que no es una relación positiva y de significación estadística.

Ramos (35), en Lima en su publicación: “Clima organizacional en el personal de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Nacional de Lima, 2021”, el

objetivo primordial fue definir el entorno organizacional para las enfermeras. Este estudio se realizó sobre la base de la hipótesis cuantitativa y el diseño metodológico es no experimental y descriptivo.

Nieto (36), en Lima en el 2021 en su publicación: “Relación de la comunicación interna con el clima organizacional del Organismo Técnico de la Administración de los Servicios de Saneamiento durante la pandemia 2020” tuvo como idea principal medir la relación entre ambas variables de estudio. Fue la metodología probabilística, sorteo aleatorio simple, estratificado, con análisis deductivo y se concluyó que existe una fuerte relación entre la comunicación interna y el clima organizacional.

Arteaga (37), en Trujillo en el 2020 en su estudio: “Clima organizacional según dimensiones en enfermeras de emergencia en el Hospital Regional Docente de Trujillo” tuvo como objetivo principal la determinación de la extensión del clima organizacional. La investigación fue descriptiva y experimental seccional. El estudio concluyó que las enfermeras del servicio de emergencia cuentan 61.5% con certificación y el 30,8% nivel alto y 7,7% con nivel bajo.

Zapata (38), en Piura en el 2018 en su estudio: “Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la posta médica de la urbanización San José, Piura, 2018”, siendo su objetivo principal: determinar el grado de la relación entre el clima organizacional y desempeño profesional. El método de búsqueda utilizado es un estudio descriptivo, el tipo horizontal. Resultados: la relación baja. El nivel de grandes relaciones entre la organización y el desempeño profesional. La

conclusión sobre el nivel de relación entre el entorno y la eficiencia de la organización es positiva.

Por lo antes descrito, el motivo que persigo como enfermera asistencial del Hospital de Apoyo Nuestra Señora de Las Mercedes de Paita es enseñar a profesionales de enfermería lo que significa la mejora en el clima organizacional en el servicio de emergencia a través del manejo adecuado de conductas negativas de los colaboradores y poder promover el incremento de cooperación entre los mismos compañeros. Dentro de mi función de gestión es de trabajar articuladamente con el servicio de enfermería y promoción de la salud del hospital para a través de diferentes estrategias podamos educar a los profesionales de enfermería al poder manejar la ansiedad y tener profesionales con satisfacción laboral.

Respecto a la vocación profesional y al interés del cuidado en la salud preventiva del profesional de enfermería, he considerado conveniente indagar estudios que permitan incrementar los conocimientos sobre la implementación de políticas de conciliación en el servicio de emergencia y la implementación del plan de prevención de presentismo laboral. Además del fortalecimiento del ambiente laboral y la creación de programas de aprendizaje y desarrollo de un buen clima organizacional. Y para culminar crear el fortalecimiento de la mentalidad laboral y el fortalecimiento de la creatividad laboral.

En última instancia, este trabajo académico está preocupado por el problema y por la intervención, ya que en la experiencia de caso que he realizado en entornos de atención de los profesionales, las necesidades del usuario y el estrés del entorno, es un trabajo muy común. peso. Puede ser para los profesionales de la salud, especialmente

las enfermeras, y esto les permitirá ser los custodios de crear una coalición de organizaciones que promuevan el cuidado de enfermería comprometido con la finalidad de este estudio.

IV. OBJETIVOS

a. Objetivo General

Mejora del clima organizacional en el servicio de emergencia del Hospital de Apoyo Nuestra Señora de las Mercedes_Paita,2022

b. Objetivos Específicos

1. Mejora del bienestar laboral del personal de salud
2. Mejora del conocimiento de clima organizacional en el personal de salud
3. Mejora en las jornadas laborales del personal de salud.

V. METAS

- Mejoramiento del clima organizacional en el servicio de emergencia en un 70%
- 100% de personal de salud comprometido con el bienestar laboral.
- 100% personal de salud capacitado en bienestar laboral
- 100% de personal de salud con capacidades de manejo de clima organizacional
- 100% de personal de salud comprometidos en el seguimiento del manejo del clima organizacional
- Jornadas laborales con horarios adecuados al 100%
- Implementación al 50% de recursos humanos
- La muestra de 75 personal de salud que implementan la política de conciliación
- 01 Plan de prevención de presentismo laboral
- Implementación al 100% de talleres sobre el fortalecimiento del ambiente laboral
- Implementación al 100% de programas de aprendizaje y desarrollo de un buen clima organizacional
- Implementación al 100% de talleres sobre mentalidad laboral
- Implementación del programa creatividad y motivación laboral

VI. METODOLOGÍA

6.1. Líneas de acción y/o estrategias de intervención.

El presente trabajo académico se basará en el liderazgo y compromiso, ya que lo realizará el equipo técnico del Hospital de Apoyo Nuestra Señora Las Mercedes de Paita y los medios de comunicación que se emplearán de forma masiva para el logro de la participación al momento de ejecutar dicho proyecto.

A- HERRAMIENTAS DE GESTIÓN

En lo que corresponde al estudio denominado “Gestión del cuidado de enfermería” realizado por el investigador García (39) refiere la aplicación de las herramientas como planificar, organizar, motivar y controlar la provisión de los cuidados necesarios e íntegros para desarrollar la atención en los determinantes estratégicos que incluyen en la salud.

El profesional de enfermería debe tener capacidades de gestión y herramientas en el recurso humano y económico para tener el acceso a los pacientes y desarrollen sus capacidades que permitan mostrar su alta competitividad y que mantengan un ambiente y clima organizacional saludable. Esto permite la coordinación con diferentes coordinaciones y servicios que presta el establecimiento de salud en mención para llegar a tener mejor satisfacción de los profesionales de salud en especial los enfermeros y enfermeras del servicio de emergencia.

ACCIONES:

1a. Implementación de políticas de conciliación en el servicio de emergencia

- Elaboración de una política de conciliación
- Socialización la política de conciliación con recursos humanos
- Coordinación con oficina de capacitación de enfermería para el desarrollo del programa
- Presentación de la política en la institución
- Ejecución de la política en la institución
- Informe de la política en la institución

1b. Implementación del plan de prevención de presentismo laboral:

- Creación del plan de prevención de presentismo laboral
- Coordinación con oficina de recursos humanos para la implementación de plan de prevención de presentismo laboral en el servicio de emergencia
- Presentación de plan de prevención de presentismo laboral
- Ejecución de plan de prevención de presentismo laboral
- Informe de implementación de plan de prevención de presentismo laboral

B- CAPACITACIÓN

Definido como el grupo de acciones dirigidas a la ampliación de conocimientos y habilidades en el personal que labora según Rivera (40), y refiere que toda institución debe responder a necesidad de capacitación para mejorar las habilidades y conocimientos en el personal que tiene a cargo.

Por ende, se necesita fortalecer las capacidades en lo que corresponde al clima organizacional.

ACCIONES

2a. Fortalecimiento del ambiente laboral

- Coordinación con responsables de recursos humanos
- Creación de la propuesta de talleres sobre el fortalecimiento laboral.
- Implementación de talleres sobre el fortalecimiento laboral.
- Ejecución de talleres
- Informes de talleres

2b Creación de programas de aprendizaje y desarrollo de un buen clima organizacional

- Coordinación con responsables de recursos humanos
- Creación de la propuesta de programas de aprendizaje y desarrollo de un buen clima organizacional
- Implementación de programas de aprendizaje y desarrollo de un buen clima organizacional
- Ejecución de programa
- Informes de programa

3a Fortalecimiento de la mentalidad laboral

- Coordinación con responsables de recursos humanos
- Creación de la propuesta del fortalecimiento de la mentalidad laboral
- Implementación de la propuesta del fortalecimiento de la mentalidad laboral

- Ejecución del fortalecimiento de la mentalidad laboral
- Informes de del fortalecimiento de la mentalidad laboral

3b Fortalecimiento de la creatividad y motivación laboral

- Coordinación con responsables de recursos humanos
- Creación de la propuesta de programa de creatividad y motivación laboral
- Implementación de programa de creatividad y motivación laboral
- Ejecución de programa
- Informes de programa

6.2. Sostenibilidad del trabajo académico

La sostenibilidad del trabajo académico estará a cargo del equipo de trabajo que trabaja en la unidad y servicio de Emergencias, la jefatura de Emergencias tiene el compromiso de interrelacionarse con los demás servicios y la dirección del Hospital de Apoyo Nuestra Señora de Las Mercedes Paita, Subregión de Salud Luciano Castillo Colonna; con la finalidad de impulsar, mantener este proyecto en forma sostenible a través del tiempo. Y para ello los actores involucrados son: Equipo de recursos humanos del Hospital de Apoyo Nuestra Señora de Las Mercedes Paita, medios de comunicación local, autoridades en general y coordinaciones de los demás servicios sanitarios.

6.3 Principios éticos.

Durante el desarrollo del trabajo académico, se cuidará los principios Éticos: Se respetará los principios de protección a la persona, libre participación y derecho a estar informado, beneficencia no maleficencia y justicia, considerados en el código de ética para la investigación versión 3; citado por Uladech católica (41).

Protección a la persona. - En las instituciones de salud, se brindan atención a las personas, por lo tanto, se debe respetar su identidad, confidencialidad, privacidad.

Libre participación y derecho para estar informado. -Las personas y / o instituciones de salud que intervengan en trabajos académicos, son libres de participar voluntariamente evidenciado con la firma del consentimiento, previa información del objetivo del trabajo académicos.

Beneficencia no maleficencia. - Asegurar, el bienestar de las personas e instituciones que participan en el trabajo académico, disminuyendo en todo momento los factores que puedan ocasionar daño.

Justicia. – Se mantendrán informados a las personas, instituciones de salud donde se aplique el trabajo académico, los resultados de las intervenciones para conocimiento y mejoras de los procesos.

VII. SISTEMA DE MONITOREO Y EVALUACIÓN

MATRIZ DE SUPERVISIÓN						
JERARQUIA DE OBJETIVOS	METAS POR CADA NIVEL DE JERARQUÍA	INDICADORES DE IMPACTO Y EFECTO TRABAJAR	DEFINICIÓN DEL INDICADOR	FUENTE DE VERIFICACIÓN	FRECUENCIA	INSTRUMENTO PARA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN
Propósito: Mejora del clima organizacional en el servicio de emergencia del Hospital de Apoyo Nuestra Señora de las Mercedes_Paita, 2022	Mejoramiento del clima organizacional en el servicio de emergencia en un 70%	N° de profesionales de salud del servicio de emergencia con procesos de mejoramiento del clima organizacionalx100/ total profesionales de salud	N° de profesionales de salud del servicio de emergencia con procesos de mejoramiento del clima organizacional	Reporte estadístico del Hospital de Apoyo Nuestra Señora de las Mercedes de Paita	Trimestral	Reporte estadístico
Resultados: 1. Mejora del bienestar laboral del personal de salud.	100% de personal de salud comprometido con el bienestar laboral	N° de personal de salud satisfecho con el bienestar laboral x 100/ total personal de salud	Personal de salud satisfecho con el bienestar laboral	Encuesta de satisfacción al personal de salud	Trimestral	Reporte estadístico de resultados de encuesta

	100% personal de salud capacitado en bienestar laboral	N° de personal de salud capacitado en manejo del bienestar laboral x 100/ total personal de salud	Personal de salud capacitado en manejo del bienestar laboral	Registro de asistencia. Fotografías	Anual	Asistencia de las capacitaciones del personal de salud. Actas de compromisos Fotografías
2. Mejora del conocimiento del clima organizacional en el personal de salud	100% de personal de salud con capacidades de manejo de clima organizacional	N° de personal de salud capacitado en manejo del clima organizacional x 100/ total personal de salud	Talleres educativos implementados sobre el número de talleres educativos planificados	Registro de asistencia. Actas de compromiso Fotografías	Mensual	Registro de asistencia y fotografías.
	100% de personal de salud comprometidos en el seguimiento del manejo del clima organizacional	N° de personal de salud comprometido en manejo del clima organizacional x 100/ total personal de salud	Compromisos realizados sobre el número de compromisos planificados	Registro de asistencia. Actas de compromiso Fotografías	Mensual	Registro de asistencia y fotografías.

3. Mejora en las jornadas laborales del personal de salud	Jornadas laborales con horarios adecuados al 100%	N° jornadas laborales que cumplen el horario adecuado x 100/ total de jornadas laborales	N° jornadas laborales con horario adecuado sobre el total de jornadas laborales	Horarios y reporte de recursos humanos	Mensual	Registro de asistencia y fotografías.
	Implementación al 50% de recursos humanos	N° de recursos humanos implementados x 100/ total de recursos humanos	N° de recursos humanos implementados sobre el total de recursos humanos	Horarios y reporte de recursos humanos	Mensual	Registro de asistencia y fotografías.

MATRIZ DE MONITOREO							
RESULTADOS DEL MARCO LÓGICO	ACCIONES	METAS POR CADA ACTIVIDAD	INDICADORES DE PRODUCTO O MONITOREO POR META	DEFINICIÓN DEL INDICADOR	FUENTE DE VERIFICACIÓN	FRECUENCIA	INSTRUMENTO QUE SE UTILIZARA PARA EL RECOJO DE LA INFORMACIÓN
1.Mejora del bienestar laboral del personal de salud.	1a Implementación de políticas de conciliación en el servicio de emergencia	100% de personal de salud que implementan la política de conciliación	N° personal de salud con política de conciliación implementada x 100/ total personal de salud	Personal de salud con política de conciliación implementada	Política de conciliación Acciones Compromisos Rendición de cuentas	1 control trimestral	Reporte estadístico (HIS) Seguimiento de compromisos.
	1b. Implementación del plan de prevención de presentismo laboral	01 Plan de prevención de presentismo laboral	N° planes implementados x 100/ total planes planificados	planes implementados sobre como prevenir el presentismo laboral	Primer plan presentado Presupuesto Acta de compromisos	Bimensual	Acta de compromiso Informe Replica

2.Mejora del conocimiento del clima organizacional en el personal de salud	2a. Fortalecimiento del ambiente laboral	Implementación al 100% de talleres sobre el fortalecimiento del ambiente laboral	N° personal de salud involucrados x 100/ total personal de salud	Personal de salud involucrados	Encuesta a personal de salud	Trimestral	Acta de compromiso Informe Replica
	2b Creación de programas de aprendizaje y desarrollo de un buen clima organizacional	Implementación al 100% de programas de aprendizaje y desarrollo de un buen clima organizacional	N° de personal de salud comprometido x 100/ total personal de salud	Personal de salud comprometido	Encuesta a personal de salud	Trimestral	Acta de compromiso Informe Replica
3. Mejora en las jornadas laborales del personal de salud	3a Fortalecimiento de la mentalidad laboral	Implementación al 100% de talleres sobre mentalidad laboral	N° de talleres ejecutados sobre mentalidad laboral por mes x 100/ total talleres planificados	Talleres ejecutados sobre mentalidad laboral	Lista de asistencia de participantes Fotografías	Trimestral	Lista de participantes Reporte de talleres ejecutados.

	3b Fortalecimiento de la creatividad y motivación laboral	Implementación de 01 programa creatividad y motivación laboral	N° de programa creatividad y motivación laboral ejecutado x 100/ total talleres planificados	programa creatividad y motivación laboral	Lista de asistencia de participantes Fotografías	Trimestral	Lista de participantes Reporte de talleres ejecutados.
--	-----------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------	-----------------------------------------------------	------------	-----------------------------------------------------------

7.1 Beneficios

❖ Beneficios con proyecto

- Mejoramiento en el rendimiento laboral de los profesionales de salud del servicio de emergencia del Hospital de Apoyo Nuestra Señora de las Mercedes de Paita.
- Satisfacción en el personal de salud del servicio de emergencia
- Ejecución de la Ley General de la Salud (Ley N° 26842)
- Aumento de la calidad de vida de los profesionales de salud
- Impacto social; ya que, se van a tomar acciones necesarias y reducir la afectación de los profesionales de salud perjudicados y que en muchas veces no siguen las recomendaciones para prevenir o retrasar los resultados, con ello favorecerá la reducción del rendimiento laboral en los profesionales de salud del servicio de emergencia.

Y al implementar una herramienta de gestión, eso traerá consigo gran satisfacción de los involucrados beneficiarios, sus familias y los usuarios con la atención que les brinda el personal de salud.

- Impacto económico; puesto que, los resultados presentados enriquecen la necesidad de buscar teorías y prácticas que puedan lograr la implementación de estrategias de reconocimiento y recompensas, así como el aumento de la motivación laboral.

❖ **Beneficios sin proyecto**

- Reducción del rendimiento laboral de los profesionales de salud del servicio de emergencia del Hospital de Apoyo Nuestra Señora de las Mercedes de Paita.
- Insatisfacción en el personal de salud del servicio de emergencia
- Disminución de la calidad de vida de los profesionales de salud.

VIII. RECURSOS REQUERIDOS

8.1 Humanos:

RECURSO HUMANO	CANTIDAD	HORAS MENSUALES	COSTO POR HORAS	COSTO TOTAL
Médicos	1	36	30	1080
Enfermeras	5	60	25	1500
Obstetras	2	36	25	900
Técnicos	6	36	20	720
Personal de laboratorio	2	36	20	720
COSTO TOTAL EN RECURSO HUMANO MENSUAL EN SOLES				4,920
COSTO TOTAL EN RECURSO HUMANO ANUAL EN SOLES				59,040.00

8.2 Materiales

CODIGO	MATERIALES	CANTIDAD	COSTO	COSTO TOTAL
			UNITARIO	
2.3.1.5.1.2	Papel Bond (millar)	5	20.00	100.00
2.3.1.5.1.2	Boligrajos color azul	100	0.80	80.00
2.3.1.5.1.2	Plumones gruesos	25	2.50	62.50
2.3.1.5.1.2	Grabadora USB	1	250.00	250.00
2.3.1.5.1.2	Plumones acrílicos	10	5.00	50.00
2.3.1.5.1.2	Folder manila	100	1.00	100.00
2.3.1.5.1.2	Sobre manila	100	0.80	80.00
2.3.1.7.1.1	Menaje	2	150.00	300.00
COSTO TOTAL EN SOLES				1,022.50

8.3 Presupuesto: Aportes propios/aportes solicitados

CODIGO	DENOMINACION	CANTIDAD	COSTO UNIT	COSTO TOTAL
BIENES:				
2.3.1.5.1.2	Materiales escritorio	1	722.5	722.5
2.3.1.7.1.1	Menaje	2	150.00	300.00
SUB TOTAL EN SOLES				1,022.50
SERVICIOS				
2.3.2.2.4.4	Fotocopias	2500	0.3	750.00
2.3.2.7.10.1	Refrigerios	40	10	400.00
2.3.2.1.2.99	Movilidad local	40	20	800.00
SUB TOTAL				1,950.00
TOTAL EN SOLES A TODO COSTO				2,972.50

8.4 Resumen de Presupuesto			
DENOMINACION	APORTE REQUERIDO	APORTE PROPIO	COSTO TOTAL
Recursos Humanos	59,040.00		59,040.00
Materiales para difusión	1,022.50		1,022.50
Materiales para Capacitación	1,022.50		1,022.50
Servicios	1,950.00		1,950.00
TOTAL	63,035.00		63,035.00

IX. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN DE ACCIONES

PLAN OPERATIVO

OBJETIVO GENERAL:

Mejora del clima organizacional del servicio de emergencia del Hospital de Apoyo Nuestra Señora de Las Mercedes_Paita, 2022

N°	ACTIVIDAD	META	RECURSOS		CRONOGRAMA				INDICADOR
			DESCRIPCIÓN	COSTOS	2022		2023		
					3ER TRIM	4TO TRIM	1ER TRIM	2DO TRIM	
1	Elaboración del trabajo académico: Clima organizacional mejorado en el servicio de emergencia del Hospital de Apoyo Nuestra Señora de las Mercedes de Paita	1	Informe	1000	X	X	X		Trabajo académico elaborado
2	Presentación y exposición del trabajo académico al Hospital de Apoyo Nuestra Señora de las Mercedes de Paita	1	Informe	100			X		Trabajo académico presentado
3	Reunión con coordinadores del servicio de emergencia del Hospital de Apoyo Nuestra Señora de las Mercedes de Paita	2	Informe	100			X		Reuniones realizadas

	para formar el equipo técnico para el apoyo de la ejecución del trabajo académico								
4	Ejecución del trabajo académico	1	Informe	63,035				X	Trabajo académico ejecutado
5	Evaluación del trabajo académico	1	Informe	100				X	Trabajo académico desarrollado
6	Presentación del informe final	1	Informe	100				X	Trabajo académico presentado

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Mejora del bienestar laboral del personal de salud

N°	ACTIVIDAD	SUB ACTIVIDADES	RECURSOS		PROGRAMACIÓN 2022- 2023			
			DESCRIPCION	COSTOS	3ER TRIM	4TO TRIM	1ER TRIM	2DO TRIM
1	1a Implementación de políticas de conciliación en el servicio de emergencia	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de una política de conciliación • Socialización la política de conciliación con recursos humanos • Coordinación con oficina de capacitación de enfermería para el desarrollo del programa • Presentación de la política en la institución • Ejecución de la política en la institución • Informe de la política en la institución 	Captación del personal de salud interesados sobre el tema	1000.00		X	X	X
2	1b. Implementación del plan de prevención de presentismo laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Creación del plan de prevención de presentismo laboral • Coordinación con oficina de recursos humanos para la implementación de plan de prevención de presentismo laboral en el servicio de emergencia 	Plan	1000.00		X	X	X

		<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de plan de prevención de presentismo laboral • Ejecución de plan de prevención de presentismo laboral • Informe de implementación de plan de prevención de presentismo laboral 						
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Mejora del conocimiento del clima organizacional en el personal de salud

N°	ACTIVIDAD	SUB ACTIVIDADES	RECURSOS		PROGRAMACIÓN 2021-2022			
			DESCRIPCION	COSTOS	3ER TRIM	4TO TRIM	1ER TRIM	2DO TRIM
1	2a. Fortalecimiento del ambiente laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación con responsables de recursos humanos • Creación de la propuesta de talleres sobre el fortalecimiento laboral. • Implementación de talleres sobre el fortalecimiento laboral. • Ejecución de talleres • Informes de talleres 	Talleres	1000.00		X	X	X
2	2b Creación de programas de aprendizaje y desarrollo de un buen clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación con responsables de recursos humanos • Creación de la propuesta del programas de aprendizaje y desarrollo de un buen clima organizacional • Implementación de programas de aprendizaje y desarrollo de un buen clima organizacional • Ejecución de programa • Informes de programa 	Programa	1000.00		X	X	X

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Mejora en las jornadas laborales del personal de salud

N°	ACTIVIDAD	SUB ACTIVIDADES	RECURSOS		PROGRAMACIÓN 2021-2022			
			DESCRIPCIÓN	COSTOS	3ER TRIM	3ER TRIM	3ER TRIM	4TO SEM
1	3a Fortalecimiento de la mentalidad laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación con Coordinación con responsables de recursos humanos • Creación de la propuesta del fortalecimiento de la mentalidad laboral • Implementación de la propuesta del fortalecimiento de la mentalidad laboral • Ejecución del fortalecimiento de la mentalidad laboral • Informes de del fortalecimiento de la mentalidad laboral 	Talleres	1000.00		X	X	X
2	3b Fortalecimiento de la creatividad y motivación laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación con responsables de recursos humanos • Creación de la propuesta de programa de creatividad y motivación laboral 	Programa	1000.00		X	X	X

		<ul style="list-style-type: none">• Implementación de programa de creatividad y motivación laboral• Ejecución de programa• Informes de programa							
--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

X. ASPECTOS ORGANIZATIVOS E INSTITUCIONALES

El trabajo académico sobre clima organizacional en el servicio de emergencia del Hospital de Apoyo Nuestra Señora de las Mercedes Paita. Está a cargo de mi persona como la autora y editora de este proyecto de intervención en coordinación y articulación con el equipo de profesionales de salud pertenecientes al servicio de emergencia, también se sumará la jefatura del mencionado Hospital para organizar y dirigir cuando el proyecto lo requiera y poder participar de las actividades propias del trabajo académico

XI. COORDINACIONES INTER- INSTITUCIONALES

Se realizarán acciones de coordinación con los demás servicios del Hospital de Apoyo Nuestra Señora de las Mercedes Paita, así como de las demás coordinaciones y jefaturas para personal asistencial y administrativo para el logro del trabajo académico.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Noboa A. Especificidades del clima organizacional en las instituciones de salud [Internet]. [citado 22 de setiembre de 2022]. Disponible en: <http://www.unorte.edu.uy/sites/default/files/Clima%20organizacional%20en%20las%20instituciones%20de%20salud.pdf>
2. World Health Organization. Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS [Internet]. [citado 23 de setiembre de 2022]. Disponible en: https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf
3. Elgegren U. Fortalecimiento del clima organizacional en establecimientos de salud. Av En Psicol. 1 de enero de 2018;23(1):87-102.
4. Del Ángel Salazar E, Fernández Acosta C, Santes Bastián M, Fernández Sánchez H, Zepeta Hernández D. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. Enferm Univ. 1 de diciembre de 2020;17(3):273-83.
5. Araya Salgado M, Medina Giacomozzi AI. Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. Rev Médica Risaralda. 15 de diciembre de 2019;25(2):84-9
6. Romero Yrigoin Y. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal tecnólogo médico en coyuntura del covid-19 en un Hospital de la Red Lambayeque, EsSalud [Internet]. [Chiclayo]: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83915/Romero_YY_Y-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

7. B. M. Gerencia de procesos para Organización y el control interno de empresas de salud. 4th ed. Colombia: M.P-SMP; 2004.
8. Rodríguez Malqui L del P. Clima organizacional y satisfacción laboral en el equipo de salud del hospital I – La Esperanza EsSalud [Internet] [Tesis de Maestría]. [Trujillo]: Universidad Nacional de Trujillo; 2019 [citado 24 de setiembre de 2022]. Disponible en: [http://www.dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/15227/Rodr%
c3%
a
dguez%20Malqui%2c%20Lucy%20del%20Pilar.pdf?sequence=1&isAllowed
=y](http://www.dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/15227/Rodr%c3%a%20guez%20Malqui%2c%20Lucy%20del%20Pilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
9. Brunet.L. El Clima de Trabajo en las Organizaciones. 4th ed. México: Trillas; 2018.
10. Julcamoro Quintana M, Portal Alvarado JD. Influencia del clima laboral en la calidad de atención al paciente en el centro de salud Baños del Inca, 2018. 2019..
11. Puchol L. Dirección y gestión de recursos humanos. Séptima ed. Madrid: Diaz de Santos; 2018.
12. Donabedian A. Continuidad y Cambio en la búsqueda de la Calidad de atención en salud. Sociedad Mexicana de Calidad de Atención a la Salud. 1995 febrero; 2(3).
13. Luthans, F. Comportamiento organizacional. 1a Edición. Editorial Mc Graw. Hill, México. 591 pp
14. Arteaga N. Clima organizacional según dimensiones en enfermeras de emergencia en el Hospital Regional Docente de Trujillo. Sciendo. 23(3): 133-

142,

2020.

DOI:

https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/3083/pdf_1

15. Chavez L. Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen [Tesis para optar el grado académico de Magister en Gerencia de Servicios de Salud con mención en Seguros y Seguridad Social en Salud] Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
16. Cueva Santillan RM, Ponce Escalante ML. Clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 2018 [Internet] [Tesis de Maestría]. [Callao]: Universidad Nacional del Callao; 2019 [citado 24 de setiembre de 2022]. Disponible en: http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/3581/PONCE%20Y%20CUEVA_TESIS_POSGRADO_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
17. Zapata A. Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la posta médica de la urbanización San Jose de Piura, 2016 [Tesis para optar el título de licenciado en administración] Piura: Universidad Nacional de Piura, 2018.
18. ¿Cuál es la diferencia entre clima y cultura organizacional? [Internet]. conexionesan. 2018 [citado 10 de setiembre de 2022]. Disponible en: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2018/02/cual-es-la-diferenciaentre-clima-y-cultura-organizacional/>
19. Chávez Bernal LI. Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Guillermo

- Almenara Irigoyen. Essalud. 2018 [Internet]. [Lima]: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2019 [citado 3 de junio de 2021]. Disponible en: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10535/Chavez_b l.pdf?sequence=1&isAllowed=y
20. Berberoglu A. Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: Empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Serv Res* [revista en Internet] 2018 [acceso 24 de setiembre de 2022];18(1):1-9. Disponible en: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5984786/pdf/12913_2018_Article_3149.pdf
21. Watson J. Caring science and the next decade of holistic healing: transforming self and system from the inside out. *Beginnings Spring* [en línea] 2010. [Consultado el 19 Nov 2014]. 30(2): 11. Disponible en: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1046/j.1365-2648.2002.02112.x/pdf>.
22. Brunet L. El clima del trabajo en las organizaciones, definición, diagnóstico y consecuencias [en línea] Monterrey: Editorial Trillas; 1987. [Consultado el 12 de noviembre, 2020]. Disponible en <https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>.
23. López Neira, A. Clima organizacional y desempeño laboral Propuesta metodológica para la Universidad Politécnicas Salesiana Sede Guayaquil. Tesis de Postgrado, Universidad Politécnicas Salesiana , Escuela Postgrado, Guayaquil - Ecuador

24. Silva-Huamantumba, E. Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de morales, región San Martín [Influence of the organizational climate on the work performance of the workers of the municipality of morales, San Martín region]. Rev. Tzhoecoen, 10(1). <https://doi.org/10.26495/rtzh1810.124842>
25. Pedraza-Melo, N. El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano [The organizational climate and its relationship with job satisfaction from the perception of human capital]. Revista Lasallista de Investigación, 15(1), 90101. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>
26. Bollet-Ramírez, F. Satisfacción laboral y desempeño de las personas en la empresa Protege Oriente S.A., Pucallpa, 2018. Repositorio de Revistas de la Universidad Privada de Pucallpa, 3(03). <https://doi.org/10.37292/riccva.v3i03.121>
27. Litwin, G., & Stringer, R. Motivation and organizational climate. Boston: Harvard Business School Press
28. Shahnnavazi A, Fadaei Eshkiki M, Shahnnavazi H, Bouraghi H. The Effect of Perceived Organizational Climate on the Performance of Nurses in Private Hospitals. J Clin Res Paramed Sci [revista en Internet] 2021 [acceso 22 de setiembre de 2022]. 2021;In Press(In Press). Disponible en: <https://sites.kowsarpub.com/jcrps/articles/108532.html>
29. Kim MK, Arsenault C, Atuyambe LM, Kruk ME. Predictors of job satisfaction and intention to stay in the job among health-care providers in Uganda and Zambia. Int J Qual Heal Care [revista en Internet] 2021 [acceso 6 de setiembre

de 2022];33(3):1-9. Disponible en:

<https://academic.oup.com/intqhc/article/33/3/mzab128/6366862>

30. Morán C. Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del área de emergencia del Hospital General Norte de Guayaquil IESS Ceibos [Tesis para obtener el grado académico de magister en gerencia en servicios de salud] Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2021
31. Tavares F, Filgueira C, Lima L, Oliveira P, Santos M, Pereira V. The Organizational Climate of an Intensive Care Unit: perceptions from the nursing team. *Revista electrónica trimestral de Enfermería*. 2021 May;(62).
32. Contreras, Henao y Vergara. Identificación del clima laboral en el servicio de urgencias de una institución prestadora de servicios de salud en Santander [Tesis para optar el título profesional de especialización en gerencia de la calidad y auditoria en servicios de Bucaramanga] Colombia: Universidad de Santander, 2019.
33. Abdullah H, Gaballah S. Study of the Relationship between Organizational Climate and Nurses' Performance: A University Hospital Case. *American Journal of Nursing Research*. 2018; 6(4): p. 43-51.
34. De La Cruz-Urrutia, L. L. . (2022). Estilos de Liderazgo y Clima Organizacional en tiempos de emergencia sanitaria. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 6(22), 135–146. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i22.322>
35. Ramos. Clima organizacional en el personal de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Nacional de Lima, 2021 [Tesis para optar el título de

- especialista en enfermería en emergencia y desastres] Lima: Universidad María Auxiliadora, 2021.
36. Nieto. Relación de la comunicación interna con el clima organizacional del Organismo Técnico de la Administración de los Servicios de Saneamiento durante la pandemia 2020 [Tesis para optar el título profesional de licenciado en comunicación social] Lima: Universidad Mayor de San Marcos, 2022
37. Arteaga N. Clima organizacional según dimensiones en enfermeras de emergencia en el Hospital Regional Docente de Trujillo. Revista de la Universidad Nacional de Trujillo. 2020 Sep; 23(3): p. 1-137.
38. Zapata A. Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la posta médica de la urbanización San Jose, Piura, 2018 [Tesis para optar el título profesional de licenciado en ciencias administrativas] Piura: Universidad Nacional de Piura, 2018.
39. Garcia Naranjo JI, Martin Sanchez OM, Chavez Reyes MT, Conill Linares E. Gestión del Cuidado en Enfermería y su aporte a la economía Hospital de Cabinda. Rev. (Cuba] 2018; 22(5): 956-964pp
40. Rivera M. et al. Prevalence of diabetes mellitus and prediabetes in the adult Romanian population. PREDATORR study [en línea] 2016 [fecha de acceso 04 setiembre 2022]; N°8. URL disponible en: <https://emarket.pe/blog/conocer-el-peru-sullana-piura>
41. Código de ética para la investigación versión 2. [en línea]. Chimbote: Comité institucional de ética en investigación ULADECH Católica; 2019. [fecha de acceso 04 setiembre 2022]. URL disponible en:

<https://www.uladech.edu.pe/images/stories/universidad/documentos/2019/codigo-de-etica-para-la-investigacion-v002.pdf>

ANEXOS

Gráfico No. 1c: Árbol de CAUSA - EFECTO

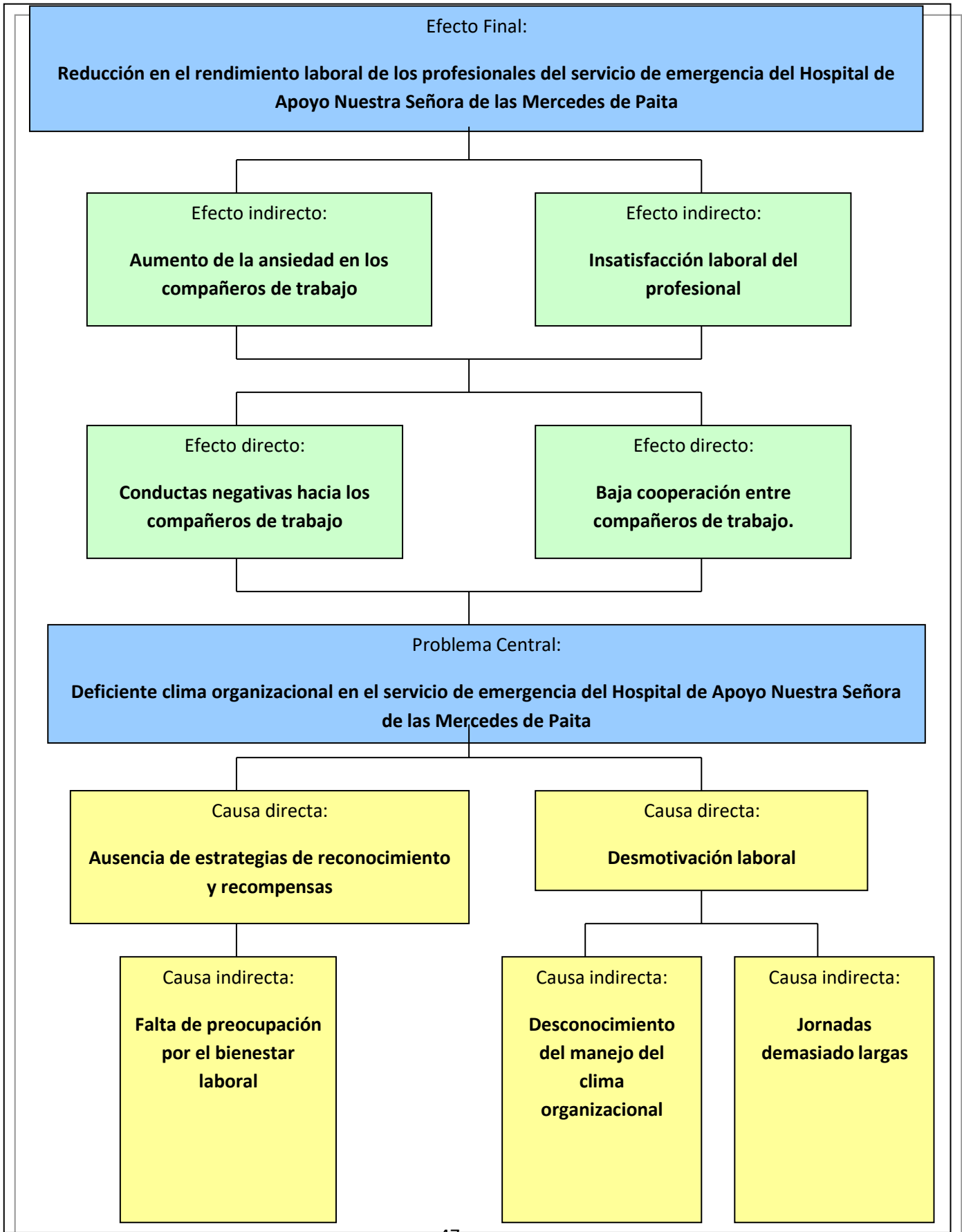
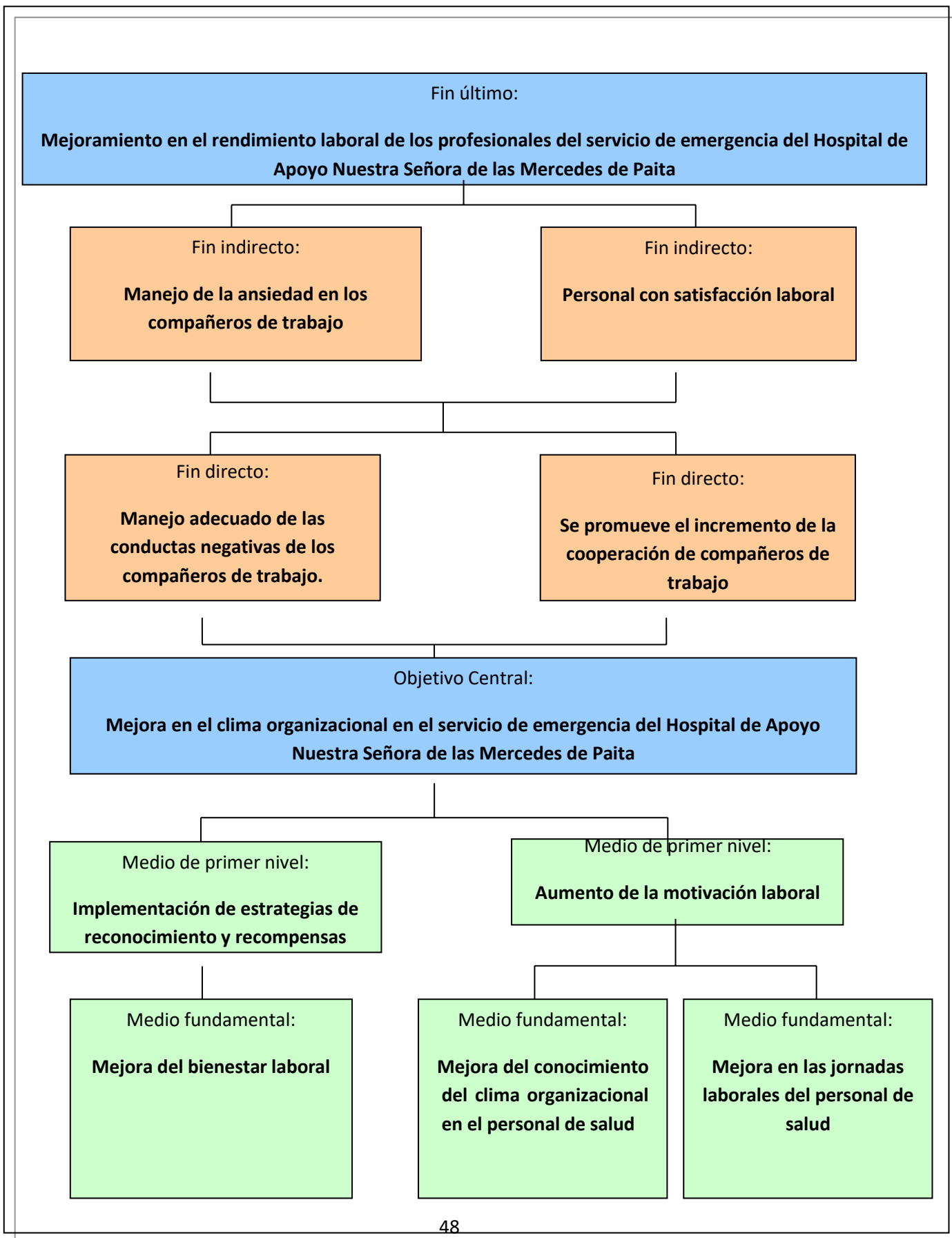
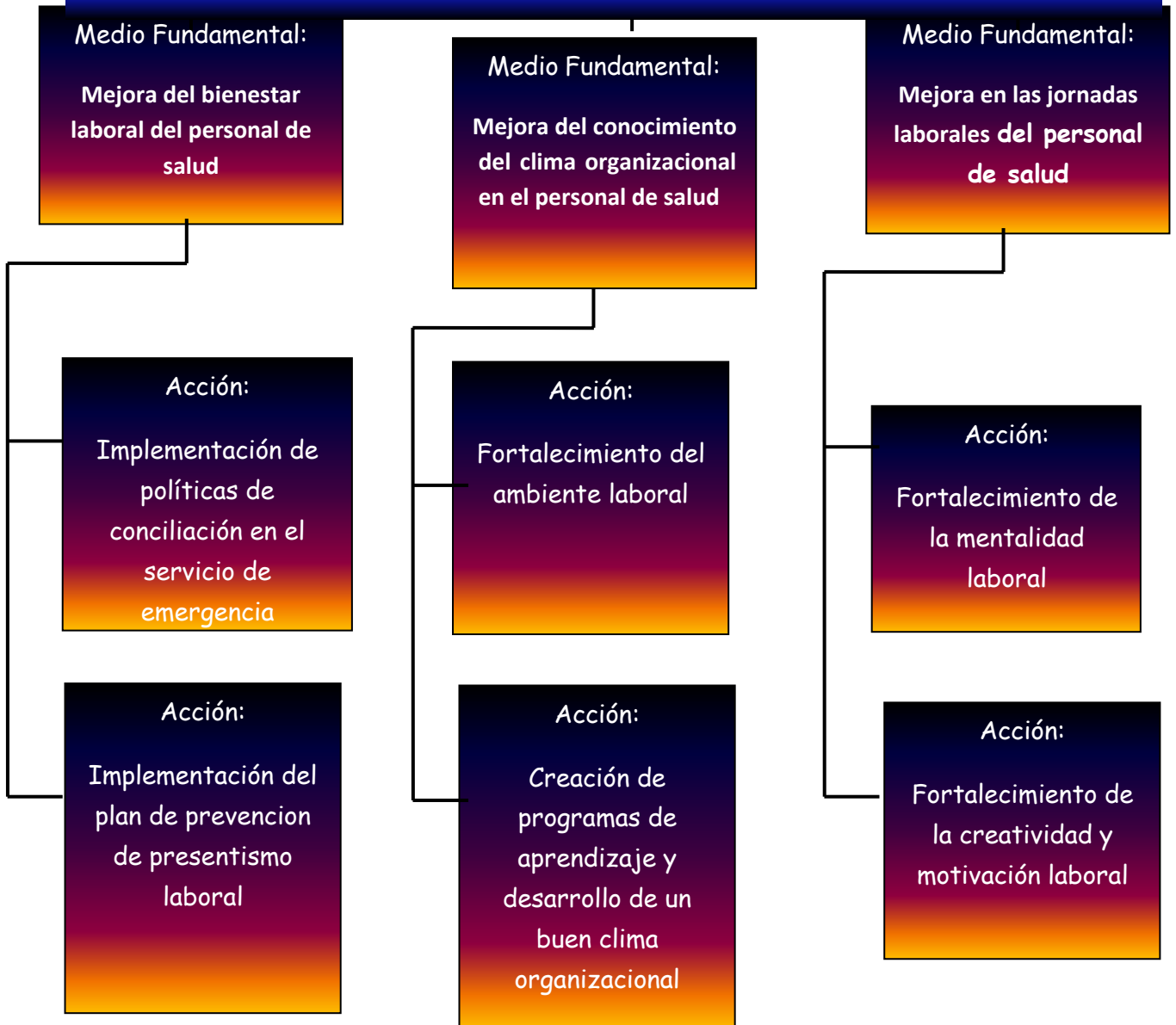


Gráfico No. 2c: Árbol de fines y medios



Árbol de Medios Fundamentales y Acciones Propuestas



MARCO LÓGICO						
		OBJETIVOS	METAS	INDICADORES	FUENTE DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
	Fin	Mejoramiento en el rendimiento laboral de los profesionales del servicio de emergencia del Hospital de Apoyo Nuestra Señora de las Mercedes de Paita				
Causa/Efecto	Propósito: Objetivo General	Mejora del clima organizacional en el servicio de emergencia del Hospital de Apoyo Nuestra Señora de las Mercedes_Paita,2022	Mejoramiento del clima organizacional en el servicio de emergencia en un 70%	N° de profesionales de salud del servicio de emergencia con procesos de mejoramiento del clima organizacional x 100/ total profesionales de salud	Reporte estadístico del Hospital de Apoyo Nuestra Señora de las Mercedes de Paita	Conformidad de evaluación en la valoración del clima organizacional a través de un cuestionario validado

Causa/ Efecto	Componentes Objetivos Específicos	1. Mejora del bienestar laboral del personal de salud.	100% de personal de salud comprometido con el bienestar laboral	N° de personal de salud satisfecho con el bienestar laboral x 100/ total personal de salud	Encuesta de satisfacción al personal de salud	Interés de personal de salud en la satisfacción del bienestar laboral
			100% personal de salud capacitado en bienestar laboral	N° de personal de salud capacitado en manejo del bienestar laboral x 100/ total personal de salud	Asistencia Fotografías	Sensibilización del personal de salud en bienestar laboral
		2. Mejora del conocimiento del clima organizacional en el personal de salud	100% de personal de salud con capacidades de manejo de clima organizacional	N° de personal de salud capacitado en manejo del clima organizacional x 100/ total personal de salud	Asistencia Fotografías Actas compromiso	Sensibilización del personal de salud en clima organizacional
			100% de personal de salud comprometidos en el seguimiento del manejo del clima organizacional	N° de personal de salud comprometido en manejo del clima organizacional x	Asistencia Fotografías Actas compromiso	Compromiso del personal de salud en clima organizacional

				100/ total personal de salud		
		3. Mejora en las jornadas laborales del personal de salud	Jornadas laborales con horarios adecuados al 100%	N° jornadas laborales que cumplen el horario adecuado x 100/ total de jornadas laborales	Horarios y reporte de recursos humanos	Ejecución de jornadas laborales con horarios adecuados
			Implementación al 50% de recursos humanos	N° personal de salud implementado en el servicio de emergencia	Horarios y reporte de recursos humanos	Ejecución de jornadas laborales con horarios adecuados
Causa/ Efecto	Acciones	1a Implementación de políticas de conciliación en el servicio de emergencia	Implementación al 100% de políticas de conciliación en el personal de salud	N° personal de salud con política de conciliación implementada x 100/ total personal de salud	Política de conciliación Acciones Compromisos Rendición de cuentas	Interés del personal de salud en la implementación de la política en conciliación
		1b. Implementación del plan de prevención de presentismo laboral	01 plan de prevención de presentismo laboral	N° planes implementados x	Primer plan presentado	Disponibilidad para hacer el plan y considerar su ejecución

				100/ total planes planificados	Presupuesto Acta de compromisos	
		2a. Fortalecimiento del ambiente laboral	Implementación al 100% de talleres sobre el fortalecimiento del ambiente laboral	N° personal de salud involucrados x 100/ total personal de salud	Encuesta a personal de salud	Interés del personal de salud sobre el fortalecimiento del ambiente laboral.
		2b Creación de programas de aprendizaje y desarrollo de un buen clima organizacional	Implementación al 100% de programas de aprendizaje y desarrollo de un buen clima organizacional	N° de personal de salud comprometido x 100/ total personal de salud	Fotografías Imágenes Lista de asistencia	Permiso y autorización para la realización de estas actividades del programa
		3a Fortalecimiento de la mentalidad laboral	Implementación al 100% de talleres sobre mentalidad laboral	N° de talleres ejecutados sobre mentalidad laboral por trimestre x 100/ total talleres planificados	Lista de asistencia de participantes Fotografías	Disponibilidad y compromiso de participación del personal de salud

		3b Fortalecimiento de la creatividad y motivación laboral	Implementación de 01 programa creatividad y motivación laboral	N° de programa creatividad y motivación laboral ejecutado x 100/ total talleres planificados	Lista de asistencia de participantes Fotografías	Disponibilidad y compromiso del personal de salud.
--	--	-----------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------	----------------------------------------------------



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

**PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA EL TRABAJO ACADÉMICO:
MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL HOSPITAL DE APOYO II-1 NUESTRA
SEÑORA DE LAS MERCEDES_PAITA, 2022**

Luego de haber recibido información verbal, clara y sencilla sobre la **TOMA DE DATOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS SOBRE LA PROBLEMÁTICA DE SALUD DE SU INSTITUCIÓN**, he podido hacer preguntas y aclarar mis dudas sobre qué es, cómo se hace, para qué sirve, qué riesgos conlleva y por qué es importante el desarrollo del trabajo académico. Así, tras haber comprendido la información recibida, doy libremente mi consentimiento para la realización de dicho procedimiento.

Así mismo, se me ha comunicado, que puedo tener una copia de este documento y que de ser necesario se podría revocar el consentimiento en cualquier momento.

CONSENTIMIENTO

.....

Lugar y Fecha

.....

Firma del usuario

.....

Firma del responsable

DNI.....

DENEGACIÓN

.....

Lugar y Fecha

.....

Firma del usuario

HUACHEZ PEÑA ERAYDA MERCEDES

INFORME DE ORIGINALIDAD

12%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.uladech.edu.pe

Fuente de Internet

12%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo