



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

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

TRABAJO ACADÉMICO

“Clima organizacional y satisfacción laboral en el profesional de enfermería
de la central de esterilización del Iren Centro, Huancayo 2022”

Para optar el Título de

Especialista de Gestión en Central de Esterilización

Presentado por

Autora: Lic. Enf. De La Cruz Ccaccaycucho, Maritza

Código Orcid: 0000-0001-9145-9615

Asesora: Mg. Morillo Acasio, Berlina Del Rosario

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-8303-2910>

Línea de Investigación

Salud y Bienestar

Lima – Perú

2022

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, ... **DE LA CRUZ CCACCAYCUCHO MARITZA** egresado de la Facultad deCiencias de la Salud..... y Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... / Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DE LA CENTRAL DE ESTERILIZACION DEL IREN CENTRO, HUANCAYO 2022”** Asesorado por el docente: Mg. Berlina Del Rosario Morillo Acasio.

DNI ... 002865014 ORCID... <https://orcid.org/0000-0001-8303-2910>..... tiene un índice de similitud de (20) (veinte) % con código __oid: __oid:14912:300724870 _____ verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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



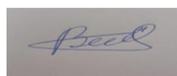
Firma de autor 1

DE LA CRUZ CCACCAYCUCHO MARITZA Nombres y apellidos del Egresado

DNI:45855481

Firma de autor 2

DNI:



Firma

Mg. Berlina Del Rosario Morillo Acasio .

DNI: 002865014.....

Lima, 23 de diciembre de 2023

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN
EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DE LA CENTRAL DE
ESTERILIZACION DEL IREN CENTRO; HUANCAYO 2022”**

DEDICATORIA

A DIOS

Por haberme dado salud y permitirme lograr mis objetivos, por estar siempre conmigo, por cuidarme y protegerme, por guiar e iluminar mi camino.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a dios en primer lugar por darme la oportunidad de seguir viviendo, a mis padres por su apoyo y amor por estar siempre conmigo por hacer que mi vida sea distinta, les agradeceré por ser parte de mi vida.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDO	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
1. EL PROBLEMA	1
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	5
1.2.1. Problema general.....	5
1.2.2. Problemas específicos.....	6
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	6
1.3.1. Objetivo general	6
1.3.2. Objetivos específicos	6
1.4. JUSTIFICACIÓN.....	7
1.4.1. Teórica.....	7
1.4.2. Metodológica	7
1.4.3. Práctica	8
1.5. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	8
1.5.1. Temporal	8
1.5.2. Espacial.....	8
1.5.3. Población o unidad de análisis	8
2. MARCO TEÓRICO	9
2.1. ANTECEDENTES.....	9
2.2. BASES TEÓRICAS	12
2.3. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS.....	28
2.3.1. Hipótesis general	28
2.3.2. Hipótesis específicas.....	28
3. METODOLOGÍA	28
3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	29

3.2. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN	29
3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	29
3.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	29
3.5. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	30
3.7. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN	32
3.7.1. Técnica de recolección de datos	32
3.7.2. Descripción de los instrumentos	32
3.7.3. Validación.....	33
3.7.4. Confiabilidad.....	33
3.8. PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.....	33
3.8.1. Procedimientos para la recolección de datos	33
3.9. ASPECTOS ÉTICOS	34
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	35
4.1. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	35
4.2. RECURSOS A UTILIZARSE PARA EL DESARROLLO DEL ESTUDIO.....	36
5. REFERENCIAS.....	37
ANEXOS.....	43
Anexo 1: Matriz de consistencia	44
Anexo 2 – Instrumentos.....	45
Anexo 3: Consentimiento Informado.....	50

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación será determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la Central de Esterilización del IREN Centro; Huancayo 2022. Diseño metodológico: El tipo de investigación es aplicada, método hipotético-deductivo, diseño no experimental nivel correlacional, y trasversal. Población: Será de 80 profesionales de enfermería que laboran en la Central de Esterilización del IREN Centro, Huancayo. Muestra: Estará conformada por las 80 enfermeras. Se usará la técnica de la encuesta y los instrumentos: Inventario de clima organizacional, modelo OMS/OPS (1998) y Cuestionario de satisfacción laboral de los profesionales de salud, creado por la psicóloga Sonia Palma Carrillo. Procesamiento y análisis de datos: Se realizará mediante la aplicación de la estadística descriptiva que presentará los resultados en tablas de frecuencias y la estadística inferencial mediante la aplicación de la prueba Rho de Spearman para comprobar las hipótesis planteadas en la investigación.

Palabras claves: Clima organizacional, satisfacción laboral, profesional de enfermería, central de esterilización

ABSTRACT

The objective of this research will be to determine the relationship between the organizational climate and job satisfaction in the nursing professional of the Sterilization Center of the IREN Center; Huancayo 2022. Methodological design: The type of research is applied, hypothetical-deductive method, non-experimental design, correlational level, and transversal. Population: It will be 80 nursing professionals who work in the Sterilization Center of the IREN Center, Huancayo. Sample: It will be made up of 80 nurses. The survey technique and the instruments will be used: Organizational Climate Inventory, WHO/PAHO model (1998) and Job Satisfaction Questionnaire for health professionals, created by the psychologist Sonia Palma Carrillo. Data processing and analysis: It will be carried out through the application of descriptive statistics that will present the results in frequency tables and inferential statistics through the application of Spearman's Rho test to verify the hypotheses raised in the investigation.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, nursing professional, sterilization center

1. EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El clima organizacional es una característica del medio laboral, percibida directa o indirectamente por los miembros de las instituciones de salud; determina en las personas enraizamiento, arraigo y permanencia generando eficacia, diferenciación, innovación y adaptación. El clima organizacional describe la naturaleza de las percepciones que las profesionales de salud tienen de sus propias experiencias dentro de una organización; estas percepciones son como un mapa cognitivo que les permite discriminar cómo funciona la organización y por lo tanto cual deberá ser el comportamiento adecuado ante una situación dada, de esta manera el clima le permite adaptar su comportamiento individual a las exigencias de la vida en la organización (1).

Es por eso, que se debe tener en cuenta que el poder desarrollar un clima organizacional adecuado, es conveniente para poder mantener un nivel adecuado de satisfacción laboral, ya que es un estado emocional positivo y placentero o negativo y desagradable en el caso de insatisfacción, que resulta de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto, no se trata de una actitud específica sino de una actitud general resultante de varias actitudes específicas que el profesional de salud tiene de su trabajo (2).

Es importante, señalar que ante la posibilidad de presentarse dificultades en un ambiente laboral es tener la capacidad de discernimiento personal y poder lograr la sensación de satisfacción laboral, la satisfacción en el trabajo es resultado de la vida organizacional y es un predictor

significativo de conductas disfuncionales como absentismo y cambio de puesto en la organización (3).

Es común que, en un medio hospitalario, se susciten conflictos emocionales por el tipo de situaciones que se tienen que afrontar, son cotidianas las tensiones entre el personal de salud, los pacientes y los familiares; un inadecuado manejo de estos conflictos y de las relaciones interpersonales crea un clima laboral de incomodidad y tensión que perturba el óptimo desempeño del profesional de salud. Considerando que la labor que se realiza en un establecimiento de salud va más allá de conocer el clima organizacional y su percepción por los profesionales de salud en cada uno de sus servicios, puede influir en sus conductas, motivación, desempeño y satisfacción, es favorable cuando permite satisfacer las necesidades personales y eleva la moral de sus miembros; pero cuando es desfavorable solo genera frustración en abundancia (4).

Es por los factores expuestos previamente que las personas en las instituciones laborales se ven expuestas a estos estresores organizacionales que, según como sean vividos, resueltos y afrontados, determinan la respuesta individual, que afecta la productividad, la calidad de atención y por ende la satisfacción de los trabajadores, provocando en el prestador de salud el desgaste y la insatisfacción profesional (5).

Tal como lo señala, Marquet (6), en un estudio realizado en el año 2018 en la ciudad de Bogotá, encontró que el 85 % de las enfermeras que se sienten insatisfechas con su medio laboral, califican al clima organizacional como negativo, vinculado principalmente a la desmotivación por

el trabajo generada en la institución y la escasa reciprocidad al esfuerzo realizado, asimismo la satisfacción en el trabajo es importante en términos de productividad y calidad.

Por otro lado, Miranda (7) luego de realizar un estudio en México , pudo evidenciar que el personal de enfermería que laboraba en una Central de Equipos y Esterilización no se sentían conformes con el ambiente laboral, en algunos casos admitieron falta de capacitación y esto era influyente en su nivel de satisfacción, no se desempeñaban adecuadamente y muchas veces tenían dificultades en la ejecución de sus actividades en el ámbito hospitalario, al retrasarse en sus labores también perjudicaba a otros servicios a quienes debía proporcionarles el equipos y los materiales necesarios para poder realizar un acto quirúrgico u otras atenciones, de esta manera era notorio que el clima organizacional era negativo, ya que se presentaban conflictos con sus compañeras de trabajo y superiores, estos acontecimientos acrecentaban una insatisfacción laboral.(7)

Considerando, las investigaciones previas, podemos contemplar que los profesionales de enfermería desarrollan su profesión desde el enfoque científico, van evolucionando, consideran la ejecución de sus habilidades técnicas especializadas y más aún en una central de esterilización ejercen una labor con mucho cuidado, deben consolidar sus conocimientos bien definidos, desempeñan diversos roles y que pueden relacionarse con la asistencia directa, administración o gestión, docencia e investigación (8).

Es necesario señalar, la importancia de la labor del personal de enfermería y su respuesta apropiada, oportuna y eficiente, asegurando que el proceso trazable garantice que todo el material

entrante salga como material esterilizado, de manera confiable, y que el material que se utiliza en la atención directa no constituya un riesgo para los pacientes (9).

Por lo tanto, es importante señalar entre las funciones del personal de enfermería dentro de la central de esterilización: verificar el lavado previo de los recipientes a usar, sumergir los recipientes con agua, dejar secas todas las piezas, llenar el cuaderno de seguimiento de esterilizaciones y marcar las soluciones que han sido diluidas y las reenvasadas (10).

Todas las acciones señaladas previamente deben garantizar el compromiso de los profesionales de enfermería que laboran en una Central de Esterilización y se deben cumplir rigurosamente todos los procesos asignados, por la importancia de su accionar, para ello se hace importante dos cosas, tener la teoría y que las actitudes sean favorables para prevenir riesgos y posibles daños al usuario. Para cumplir las normas que respalden sus responsabilidades al momento de realizar cada proceso, por lo que debe ameritar que el personal de enfermería tenga la facultad y capacidad de hacerlo (11).

Se puede considerar entonces que, el clima organizacional se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral ya que son las bases fundamentales para lograr el éxito de toda organización que quiere hacerse competitiva. El clima organizacional se concibe como el reflejo del nivel motivacional y preparación profesional, que a través de una serie de cualidades, atributos o propiedades inherentes al ambiente de trabajo que son percibidas, por cada miembro de toda organización y de esta manera la satisfacción laboral se relaciona de manera directa con la visión de las enfermeras en su entorno laboral (12).

Al respecto, para conocer las relaciones que existen entre las dos variables de estudio planteadas, una investigación realizada por Cueva y Ponce en el año 2019, evidenciaron que el 71.9% de los profesionales de enfermería que manifestaron un clima organizacional por mejorar y el 50% un clima saludable, se sintieron insatisfechos respecto a la satisfacción laboral de forma global, evidenciando una relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral (13).

En el Hospital IREN Centro Huancayo se afronta una serie de dificultades respecto al clima organizacional, es así que al interactuar con los profesionales de enfermería refieren problemas de turnos agotadores por sobrecarga laboral, falta de apoyo para poder realizar algunos estudios complementarios, una supervisión muy asfixiante, falta de comprensión ante dificultades que podemos presentar por nuestro entorno familiar y laboral, se observaron preferencias hacia algunos colegas lo que las desmotiva y por la falta de motivación e incentivos, entre otros problemas.

Por todo lo mostrado anteriormente; se propone la presente investigación con la finalidad de determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral, en el profesional de enfermería de la central de esterilización del IREN Centro Huancayo; 2022.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la central de esterilización del IREN Centro; Huancayo 2022”

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Cuál es la relación entre la dimensión liderazgo y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería?
2. ¿Cuál es la relación entre la dimensión motivación y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería?
3. ¿Cuál es la relación entre la dimensión reciprocidad y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería?
4. ¿Cuál es la relación entre la dimensión participación y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Determinar la relación entre la dimensión liderazgo y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería.
2. Identificar la relación entre dimensión motivación y la satisfacción en el profesional de enfermería.
3. Determinar la relación entre la dimensión reciprocidad y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería

4. Determinar la relación entre la dimensión participación y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería

1.4. JUSTIFICACIÓN

1.4.1. Teórica

Al realizar este estudio busco reforzar los conocimientos y sobre todo la importancia de mantener un clima organizacional adecuado en el ámbito de trabajo de la enfermera porque el accionar de un profesional puede afectar su satisfacción laboral, además que se debe tener cuidado en el manejo de los equipos, los procesos de esterilización y la atención a los usuarios externos al servicio; de esta forma podremos contribuir con el mejoramiento de la actividad que se pueda desarrollar y sobre todo que no ocurra algún accidente. En esta investigación he considerado difundir el conocimiento en base a la teoría de Callista Roy, buscando la adaptación de la persona, en este caso las enfermeras que laboran en una Central de esterilización.

1.4.2. Metodológica

La investigación a ejecutar se podrá realizar gracias al aporte de los instrumentos validados previamente y usados en otras investigaciones, lo que permite respaldarnos en su validez y confiabilidad, serán muy útiles para poder recolectar los datos que requerimos para conocerla situación actual del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal que labora en el ámbito de estudio. Se aplicará el método hipotético deductivo, tipo aplicada, diseño no experimental correlacional.

1.4.3. Práctica

La elaboración de esta investigación permitirá conocer la realidad del personal en la institución donde se realizará la evaluación de la percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral, de tal manera puedan tomarse decisiones correctas para cambiar la situación en caso los resultados sean negativos y puedan mejorar los niveles de ambas variables de estudio.

1.5. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Temporal

Esta investigación se aplicará en los meses de setiembre a noviembre del 2022

1.5.2. Espacial

Esta investigación se realizará en la Central de Esterilización del IREN Centro Huancayo.

1.5.3. Población o unidad de análisis

80 profesionales de enfermeras que laboran en la Central de Esterilización del IREN Centro Huancayo.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

Antecedentes internacionales

Zapata (14) en el año 2022, elaboró una investigación en México, con la finalidad de identificar la existencia de una relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Rural No. 41, San Luis Potosí en el año 2020. En cuanto a su metodología, se basó en una nivelación descriptiva-correlacional, y desarrollado transversalmente, y enfocándose cuantitativamente, participando 46 enfermeras, a quienes aplicó la “Evaluación del Clima Organizacional en Salud por Segredo”, y la “Escala de Satisfacción de McCloskey/Mueller”. Entre sus resultados, 51.2% tuvieron la percepción de un clima organizacional adecuado, además, el 82.6% expresaron tener un nivel alto de satisfacción laboral, mientras que el análisis inferencial arrojó unos valores de correlación de Pearson de 0.9732 y $p = 0.017$. Por lo tanto, pudo concluir que, era evidente la existencia de una relación entre ambas variables de estudio según las respuestas de las enfermeras participantes.

Parrague (15) en el 2018 en Chile, realizó un estudio con el objetivo de determinar la relación entre la satisfacción laboral de los profesionales de salud y el clima organizacional, para lo cual realizaron un estudio descriptivo, prospectivo y correlacional, con una población de 563 y una muestra de 54 a los que se les aplica el Índice de Descripción del Trabajo (IDT), encontrando que el 85% de los profesionales muestran insatisfacción laboral la que es relacionada principalmente a las bajas remuneraciones y escasa autonomía. Existió además una correlación positiva (r de Pearson = 0.87) entre la satisfacción laboral general de los profesionales y el clima organizacional.

Ramírez, Lara y Velazquez (16) en el año 2020, elaboraron en México, una investigación con la finalidad de elaborar un análisis de la existencia de una relación entre el clima organizacional y factores asociados a insatisfacción laboral de personal de enfermería. Aplicaron una metodología basada en un enfoque cuantitativo, transversal y analítico, con una muestra participativa de 77 enfermeras. Aplicaron el cuestionario de clima organizacional de Koys y DeCottis, y el cuestionario de satisfacción laboral de Chiang-Vega con altos valores de confiabilidad. Sus hallazgos: fue predominante la percepción de un nivel no excelente del clima organizacional y se relacionaba con un nivel positivo de insatisfacción laboral. Concluyeron que, existía una relación entre ambas variables de estudio, por lo que un valor positivo de la primera variable se reflejaba de la misma manera en la segunda variable.

Antecedentes nacionales

Idrogo (17) en el año 2021, elaboró una investigación, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional del personal de la Central de Esterilización de Chiclayo. Respecto a su metodología, su estudio tuvo un tipo básico, diseño no experimental y nivel correlacional, participaron 33 trabajadores. Aplicó la escala SPC – SL para medir la Satisfacción Laboral y la escala de Compromiso Organizacional. Sus resultados permitieron obtener valores de Rho de Spearman de 0.620 y $p < 0.05$ al realizar el análisis inferencial de las dos variables de estudio. Por lo que concluyó, que existe relación significativa alta entre la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional.

Cartagena y Peña (18) en el año 2020, realizaron una investigación con el fin de determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de Central de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Se utilizó el enfoque cuantitativo, el alcance fue de nivel correlacional de corte transversal de diseño no experimental. La muestra fue de 63 personas, entre personal técnico de enfermería y enfermeras. Usaron el cuestionario sobre el Clima Organizacional- MINSA con 34 ítems y otro sobre satisfacción laboral de Sonia Palma con 36 ítems. Resultados: 87.3% del personal de enfermería el clima organizacional se encuentra por mejorar y el 42.9% presentan una satisfacción laboral parcial. Al aplicar Rho de Spearman con un nivel de significancia del 95% encontramos que $r=0,455$ y el valor de $p=0,000 < 0,05$. Concluyendo que: existe relación baja entre ambas variables.

Chuquipiondo (19) en el año 2020, realizó una investigación en Lima, con la finalidad de identificar el nivel del clima organizacional en el personal de enfermería que labora en un Centro Quirúrgico y Central de Esterilización de la Clínica Internacional – Sede San Borja 2020. En cuanto a su metodología, aplicó un nivel descriptivo, de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, de corte transversal, donde participaron 65 enfermeras, considerando el uso como técnica de la encuesta y como instrumento aplicó un cuestionario. Entre sus resultados demostró que el nivel del clima organizacional es adecuado en el 54%, mientras que fue regular para el 28%, y tan solo el 18% percibieron un clima organizacional inadecuado. Concluyendo, que era más prevalente la presencia de un nivel adecuado, sin embargo, se debe considerar que aún se debe mejorar esta situación.

2.2. BASES TEÓRICAS

a. Clima organizacional

Definiciones conceptuales

El clima organizacional es el entorno laboral de la organización que puede afectar a las enfermeras. Un buen ambiente hace que las enfermeras estén felices, satisfechos y llenos de energía y, por lo tanto, las enfermeras están ansiosos por trabajar más para la empresa. Es un aspecto intangible del entorno porque involucra el aspecto emocional de las enfermeras. Solo las enfermeras lo sienten. Por lo tanto, el clima organizacional se refiere a las percepciones de las enfermeras sobre las prácticas organizacionales informadas por las personas que trabajan allí. Es una característica situacional que se vincula con los pensamientos y sentimientos de los trabajadores que dan forma a la percepción común de las enfermeras como resultado de las políticas y procedimientos organizacionales (20).

También se considera que, el clima organizacional es una percepción que los individuos tienen sobre los diversos aspectos del entorno organizacional. Estas percepciones son el resultado de prácticas organizacionales. Según Rousseau, el clima organizacional es causado por varias dimensiones como la comunicación, los conflictos (funcionales y disfuncionales), el liderazgo (consistencia, inconsistencia, dirección) y el sistema de recompensa. Estos aspectos configuran el clima organizacional positivo o negativo. Por un lado, un clima positivo significa que la comunicación, el liderazgo, las relaciones y el sistema de recompensas están funcionando bien. Por otro lado, cuando el clima es negativo, es un indicio de que esas dimensiones no son manejadas adecuadamente por la gerencia. El liderazgo es un factor clave que contribuye al estresante clima organizacional (21).

En otro orden de ideas, aplicar un estilo de liderazgo autoritario puede causar un problema al clima organizacional, como Rousseau argumentó que un clima organizacional estresante puede ocurrir si hay una participación limitada en la toma de decisiones, el uso del castigo y retroalimentaciones negativas en lugar de recompensas y retroalimentaciones positivas, conflictos o reacciones. confrontación en lugar de resolución de problemas. Cuando estos tipos de clima ambiental existen y son compartidos por todos los miembros de la organización, los miembros de la organización pueden experimentar baja moral y enfermedades psicógenas y esto puede contribuir a un ambiente estresante. Este tipo de entornos forman las percepciones negativas de las enfermeras sobre la organización y ya no son percepciones individuales, sino que ya son percepciones organizativas sobre lo que está sucediendo en la organización (22).

Como he argumentado anteriormente, el clima organizacional es una consecuencia lógica de la mala gestión y el mal liderazgo. No nace ni se da por el entorno externo, sino que lo hace la dirección y por tanto se puede gestionar. Un clima organizacional positivo o negativo es producto de los estilos de liderazgo. La presencia o ausencia de claridad, responsabilidad, recompensas, estándares, apoyo y compromiso puede resultar en un clima organizacional positivo o negativo. Estas son también dimensiones señaladas por Hey Group que contribuyen al clima organizacional. Según la investigación de Hay Group, el 70% de la percepción de las enfermeras sobre el clima organizacional es un resultado directo de los estilos de liderazgo de sus gerentes (23).

El clima que las enfermeras sienten o experimentan en el trabajo está determinado por qué tan bien planifican, organizan, dirigen y controlan sus gerentes. En otras palabras, el nivel de habilidades de liderazgo de los gerentes puede medirse por el entorno de la organización tal como

lo sienten las enfermeras. Según la investigación de Hay Group, una de las fortalezas más importantes de un efectivo es su capacidad para crear un clima de trabajo positivo y los líderes efectivos están cambiando los estilos de liderazgo para crear un clima de trabajo positivo en las áreas que administran. Así lo han confirmado varios estudios como el de Ko y Kang de que diferentes estilos de liderazgo inciden en el clima organizacional y el estudio de Dulay y Karadag sobre el efecto de los estilos de liderazgo en el clima organizacional (24).

Un clima organizacional positivo es un resultado directo de un liderazgo eficaz. El mismo punto de que un clima de trabajo saludable, satisfactorio y de alto rendimiento depende en gran medida de la forma en que los gerentes se comporten como enfermeras líderes. Volvió a enfatizar los puntos que habían sido planteados anteriormente por otros investigadores de que la percepción de las enfermeras del clima organizacional es un resultado directo del estilo de los gerentes o de los estilos de liderazgo. El clima que sienten las enfermeras no está separado del liderazgo en sí. Los estilos de liderazgo contribuyen al clima organizacional. Existe una fuerte evidencia que señala la asociación entre la capacidad de los líderes del clima organizacional para despertar la motivación de las enfermeras y, según Likert, que, entre el criterio de las propiedades organizacionales, los estilos de liderazgo en toda organización son más importantes para afectar el resultado organizacional que factores tales como como actitud e interés de las enfermeras por el trabajo (25).

No se puede subestimar la importancia de un clima organizacional positivo en cualquier organización. El clima organizacional hace que la organización suba o la derrumbe dependiendo del clima organizacional. Cuando los trabajadores están capacitados y motivados, brindan su mejor

esfuerzo. Las organizaciones con un buen clima obtienen un mejor rendimiento y productividad en comparación con aquellas organizaciones con un clima organizacional negativo. Siempre existe una correlación positiva entre el buen clima organizacional y la rentabilidad y las ventas en el sector empresarial, la satisfacción del paciente en los servicios de salud y el avance de los estudiantes y el rendimiento académico en las instituciones educativas (26).

El clima organizacional está ligado a la productividad organizacional, la rentabilidad, la sustentabilidad, el crecimiento y el compromiso laboral que es una función del comportamiento de un individuo. Existen tres comportamientos pertinentes al clima organizacional como el apego, el desempeño y el ciudadano, que mejorarán la productividad organizacional. El desempeño individual es el resultado de un compromiso con un trabajo, el clima organizacional contribuye al compromiso organizacional de las enfermeras y destacó que las dimensiones climáticas como la confianza, el apoyo, la autonomía, la equidad, la recompensa y el trabajo en equipo son importantes para motivar el compromiso de las enfermeras con la organización. Entre esas dimensiones, el apoyo y el trabajo en equipo tienen la mayor contribución al compromiso organizacional. El clima organizacional mejora el compromiso laboral de las enfermeras (27).

El clima organizacional y la satisfacción laboral son relevantes en el comportamiento del personal que labora en los hospitales; esto potencia aspectos como la eficacia, diferenciación, innovación y adaptación. El clima organizacional es una característica del medio ambiente laboral, percibidas directa o indirectamente por los miembros de las instituciones. El clima organizacional, al igual que la satisfacción laboral, condiciona el comportamiento de las personas dentro de las organizaciones, es quien determina en las personas enraizamiento, arraigo y permanencia,

generando en el comportamiento eficacia, diferenciación, innovación y adaptación. Se debe iniciar programas y acciones que cambien los elementos culturales que impiden que el personal logre identificarse con la institución y desarrolle un clima de trabajo altamente motivador, además de lograr niveles de satisfacción personal de acuerdo con estos resultados (28).

Estudiar los climas en las organizaciones ha sido difícil debido a que se trata de un fenómeno complejo y con múltiples niveles; sin embargo, se ha producido un avance considerable en cuanto al concepto de clima como constructo. Por ejemplo, actualmente se debate sobre dos tipos de clima: el psicológico y el organizacional. El primero se estudia a nivel individual, mientras que el segundo se estudia a nivel organizacional. Ambos aspectos del clima son considerados fenómenos multidimensionales que describen la naturaleza de las percepciones que los empleados tienen de sus propias experiencias dentro de una organización (29).

Así también, puede que existan múltiples climas dentro de la misma organización, ya que la vida en la organización puede variar en cuanto a las percepciones de los miembros según los niveles de la misma, sus diferentes lugares de trabajo, o las diversas unidades dentro del mismo centro de trabajo. De hecho, las compañías pueden tener un clima para el servicio al cliente, y otro para la seguridad. El tratamiento del clima como percepción genérica de situaciones ha tenido la ventaja de permitir evaluaciones sumarias del contexto en investigaciones que de otra manera estarían focalizadas en gran parte a nivel individual. Sin embargo, el clima como concepto tiene límites específicos que lo distinguen de otras características y de otras percepciones. Dos cualidades definidas y constantes del clima persisten en sus varias conceptualizaciones: es una percepción y es descriptiva (30).

Dimensiones del clima organizacional: liderazgo, motivación, reciprocidad y la participación.

(31).

Chiavenato define **liderazgo** como la influencia que ejerce un individuo en el comportamiento de otras personas en la búsqueda, eficiente y eficaz, de objetivos previamente determinados, por medio de la habilidad de orientar y convencer (más que prescribir e imponer) a otros para ejecutar, con entusiasmo, las actividades asignadas. Para el análisis del liderazgo se consideran las siguientes categorías: dirección, estímulo de la excelencia, estímulo del trabajo en equipo y solución de conflictos. (31):

a) La dirección proporciona el sentido de orientación de las actividades de una unidad de trabajo, estableciendo los objetivos e identificando, en forma clara, las metas que se deben alcanzar y los medios para lograrlo. En ese proceso, se determina y cuantifica la responsabilidad de cada subalterno y las interacciones con otros individuos o grupos para lograr resultados esperados; por ello se hace necesario proporcionar suficiente información, así como la orientación técnica para poder tomar decisiones (31).

b) El estímulo de la excelencia significa poner énfasis en la búsqueda de mejorar constantemente, mediante la incorporación de nuevos conocimientos e instrumentos técnicos. Se promueve dentro de un ambiente en donde la jefatura demuestra una preocupación genuina por el desarrollo de las personas; las exhorta y apoya para que actualicen sus conocimientos y las impulsa constantemente a mejorar los resultados. (31).

c) La tercera categoría de análisis del liderazgo es el estímulo del trabajo en equipo. La gestión organizacional se basa en el trabajo en equipo, al interior y entre las unidades administrativas, buscando fundamentalmente el logro de objetivos comunes. La participación organizada es el elemento indispensable en el trabajo en equipo, la cual tiene cabida siempre y cuando se estructure un ambiente de apoyo mutuo. (31).

d) La solución de conflictos es otra categoría de análisis. El conflicto está considerado como parte inherente en la vida institucional. En la organización siempre surgen conflictos que se originan por diversas causas, aunque en definitiva tienen un trasfondo común: son diferencias de percepciones e intereses que compiten sobre una misma realidad. (31).

La segunda dimensión del clima organizacional es la **motivación**, es el conjunto de reacciones y actitudes naturales, propias de las personas, que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio circundante se hacen presentes. Dicho de otra forma, el individuo posee un caudal de necesidades básicas las cuales Maslow, clasificó como fisiológicas y de seguridad, y que imperativamente necesita llenar, manifestando una reacción instintiva de búsqueda (31).

La motivación se analiza de acuerdo con las siguientes categorías: realización personal, reconocimiento de la aportación, responsabilidad y adecuación de las condiciones de trabajo.

a) La primera categoría es la realización personal. El objetivo de cualquier ser humano es el de su realización, lo que trasciende los límites de la expresión individual por su dimensión social, y rebasa también los límites del momento por su dimensión histórica. La realización integral del hombre solo puede llevarse a cabo dentro de un contexto ocupacional en el cual es posible que la

persona aplique sus habilidades. El hombre habrá de conocer todas las oportunidades de autorrealización que tiene con su trabajo y tomar conciencia de la trascendencia comunitaria e histórica de su aportación en la organización (31).

b) La segunda categoría es el reconocimiento de la aportación. Cuando la organización reconoce el esfuerzo realizado por cada persona o grupo en la ejecución de las tareas asignadas para el logro de los objetivos institucionales, posee un alto potencial motivador, porque satisface las necesidades de realce del ego. Todo individuo tiene necesidades de alcanzar una condición especial dentro de la organización, que satisface cuando se le da reconocimiento y oportunidad para demostrar su capacidad. Aquellas organizaciones que satisfacen estas necesidades de reconocimiento como forma de motivación, tienden a poner énfasis en la recompensa pública y en los sistemas de reconocimiento del mérito de los funcionarios a partir de sus aportaciones para el logro de los objetivos (31).

c) La tercera categoría de análisis es la responsabilidad, que es la capacidad de las personas para responder por sus deberes y por las consecuencias de sus actos. Toda actuación del hombre tiene una proyección comunitaria y es en el trabajo organizado donde sus actos adquieren significado. Para que las personas puedan responsabilizarse de sus acciones, necesitan conocer y comprender su ubicación y su proyección dentro de la organización. Cuanto mayor es el grado de comprensión que las personas tienen de la labor que realizan y de la proyección social de esta, su capacidad por adquirir responsabilidad es más alta. La responsabilidad en una organización se mide por el grado de compromiso con que los trabajadores deciden asumir, consciente y voluntariamente, sus deberes en respuesta a las demandas de trabajo (31).

d) La adecuación de las condiciones de trabajo es otra categoría de análisis de la motivación. Las condiciones ambientales físicas y sicosociales en que se realiza el trabajo, así como la calidad y cantidad de los recursos que se suministran para el cumplimiento de las funciones asignadas, deben ser congruentes con la naturaleza misma del trabajo. Cuando la adecuación de estas condiciones no se da, se produce insatisfacción en el trabajador, repercutiendo en bajos niveles de desempeño y en la calidad de los servicios producidos (31).

La tercera dimensión es la **reciprocidad**. En toda organización debe lograrse la satisfacción de las expectativas, tanto del individuo como de la organización. Este proceso complementario en donde el individuo y la organización se vuelven parte uno del otro (31).

Cuando el individuo considera que las retribuciones que obtiene de la organización son mayores que sus esfuerzos, percibe una relación exitosa. Sin embargo, si cree que sus esfuerzos personales sobrepasan las satisfacciones que recibe, se vuelve propenso a deteriorar su relación con la organización e incluso abandonarla. La reciprocidad se estudia analizando las siguientes categorías: aplicación al trabajo, cuidado del patrimonio institucional, retribución y equidad (31).

a) La primera categoría de análisis es la aplicación al trabajo. Cuando un individuo se encuentra identificado plenamente con su trabajo y con la institución, adopta comportamientos que superan los compromisos del contrato formal, manifestados en la dedicación por el logro de los objetivos, que lo impulsa a asumir responsabilidades y desplegar todo su ingenio y su creatividad en la solución de los problemas, adquiriendo hábitos de trabajo donde priman la exactitud, el esmero y el orden (31).

b) El cuidado del patrimonio institucional es la segunda categoría de análisis y se refleja por medio del cuidado que los funcionarios dan a los bienes materiales de la institución, así como también en su preocupación por el fortalecimiento y defensa de los valores e imagen de la misma. La organización pretende concientizar a sus empleados para que adopten una actitud de aprecio y defensa respecto a los recursos asignados, espera cuidado y buen uso de los equipos materiales, y de las instalaciones a su cargo, sean estos de su puesto de trabajo, de una unidad o de la organización en general, contribuyendo a eliminar el despilfarro y la imagen desagradable en las dependencias físicas (31).

c) La tercera categoría de análisis es la retribución. La organización habrá de optimizar los contenidos retributivos de las relaciones laborales en beneficio de sus recursos humanos, para contribuir a su realización personal y desarrollo social y en respuesta a las aportaciones de las personas con su trabajo. Los principales mecanismos retributivos, que la organización pone a disposición de sus miembros pueden resumirse en: sistema justo y competitivo de remuneración; prestaciones compatibles con las posibilidades económico-financieras de la institución en el contexto de las políticas salariales nacionales; sistemas de promoción, con reconocimiento al desempeño, que brindan la oportunidad a los individuos de hacer carrera dentro de la organización; sistemas de capacitación y desarrollo de los recursos humanos, para incrementar conocimientos y habilidades (31).

d) La otra categoría de análisis es la equidad. Los trabajadores esperan tener acceso a las retribuciones, indicadas anteriormente, por medio de un sistema equitativo que trate a todos los funcionarios, en condiciones de igualdad de trabajo, con iguales beneficios. Especialmente aspiran

a ser tratados con imparcialidad en procesos de selección y promoción, solamente basados en la competencia y el mérito frente a los requisitos exigidos (31).

La cuarta dimensión es la **participación**. La organización se construye sobre la base de una conciencia participativa generalizada. La importancia de la participación en la organización debe ser comprendida profundamente por todas y cada una de las personas involucradas, es el elemento esencial del proceso de integración (31).

Las actividades se llevan a cabo porque las personas saben qué deben hacer y cómo deben hacerlo, pero, además, porque saben realizarlas, porque quieren realizarlas, y porque participan en su ejecución, independientemente de las áreas en donde se encuentren ubicados y de los niveles ocupados en la escala jerárquica. Dicha participación se da solamente mediante la acción organizada (31).

a) La primera categoría es el compromiso con la productividad. Este se da en la medida en que cada individuo y unidad de la organización, en armonía con los demás componentes, realiza con óptima eficacia y eficiencia el servicio que le corresponde, mediante el cumplimiento de las funciones conforme a estándares preestablecidos (31).

b) La segunda categoría es la compatibilización de intereses. La función básica del proceso de conducción de la participación en la organización es, sin duda, integrar la diversidad de sus componentes en una sola dirección; la del cumplimiento de los objetivos institucionales. Los retos principales para lograr la participación organizada se refiere a la compatibilización de intereses en

las siguientes áreas de conflicto: 1) competencia para obtener recursos limitados, 2) distribución del poder: el acceso a los mecanismos de información, como medios de poder, 3) tendencias a la autonomía: toda organización tiene la necesidad de asegurar que sus miembros respeten ciertas normas de comportamiento, sin excluir la flexibilidad necesaria para preservar la capacidad de adecuación constante ante las condiciones variantes que la afectan (31).

c) La tercera categoría de análisis es el intercambio de información. Para obtener la acción coordinada entre personas y grupos, es necesario comunicarse e intercambiar información sobre los propósitos comunes y los medios que cada uno posee para contribuir al logro de ellos. La libre circulación de información, entre diferentes unidades de trabajo, es el mecanismo que hace que los grupos mantengan vínculos de cooperación. La existencia del flujo de información entre los grupos es fundamental; sin embargo, es preciso cuidar de su calidad, pues si esta es tergiversada o malintencionada, generará un proceso de disociación en lugar de participación organizada (31).

d) La cuarta categoría de análisis es la involucración en el cambio. Las organizaciones están constantemente dinamizadas por múltiples procesos de cambio, profundos y acelerados, que permanentemente plantean al hombre nuevas interrogantes. Ante esta realidad el hombre no permanece impasible; siempre adopta una postura. La actitud comprometida, orientando y promoviendo el cambio, construyendo el futuro a partir de la experiencia asimilada en el pasado, es la verdadera respuesta ante el proceso de cambio. El hombre no debe ignorar el cambio ni temerle, no puede oponerse a él, sino que ha de asumirlo porque lo comprende, lo canaliza por la orientación que él mismo le da, y lo promueve estimulando las condiciones favorables (31).

b. Satisfacción laboral**Definiciones conceptuales**

La satisfacción laboral como un estado emocional positivo, que refleja una respuesta positiva y afectiva al trabajo. Además, se refieren que las personas realizan con gusto su trabajo, con comodidad y se sienten satisfechos al desarrollarse como persona y profesional (32).

Según Robbins, la considera como un grupo de acciones generales de las personas orientadas al trabajo, quien está muy satisfecho tiene actitudes positivas a lo que está realizando. La insatisfacción laboral es, junto con el síndrome del desgaste profesional, un riesgo profesional muy extendido entre el personal que presta sus servicios en diversas instituciones de salud, teniendo una estrecha relación con las condiciones de trabajo (33).

La satisfacción laboral responde a un estado emocional positivo resultante de la percepción de las experiencias laborales y es, por tanto, un factor importante que condiciona la actitud del individuo respecto a su trabajo, existe factores organizacionales y funcionales que pueden ser los que generen insatisfacción en el personal de enfermería (34).

La satisfacción con el trabajo es el grado en que a los individuos les gusta su empleo, se refiere a la actitud general que adopta la persona con respecto a su trabajo. Es una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo; estas actitudes pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo, un trabajador se encuentra satisfecho con su trabajo cuando, a raíz del mismo, experimenta sentimientos de bienestar, placer o felicidad (35).

La satisfacción como el resultado de una comparación; otro grupo de trabajos muestra un cierto consenso en la consideración de la satisfacción laboral como una reacción afectiva hacia el trabajo, que resulta de la comparación realizada por el empleado entre los resultados actuales que obtiene en su puesto con aquéllos que desea (o espera o considera que merece) conseguir (36).

A pesar de las innumerables definiciones existentes de satisfacción laboral, se percibe un cierto denominador común que hace posible su categorización en dos perspectivas distintas: Por un lado, se encuentran los autores que entienden la satisfacción como un estado emocional, un sentimiento, una actitud o una respuesta afectiva hacia el trabajo, y por otro, se halla la perspectiva de los que consideran la satisfacción como el resultado de una comparación o ajuste entre expectativas, necesidades o resultados actuales del puesto y las prestaciones que el trabajo ofrece realmente (37).

La satisfacción laboral es un fenómeno personal de carácter de disposición que se mantiene bastante estable a lo largo del tiempo. Los factores de disposiciones estudiados han sido, por un lado, la afectividad negativa, entendida como un estado de timidez, aburrimiento, desconfianza e insatisfacción que caracteriza ciertos individuos y, por otro lado, la afectividad positiva, entendida como la capacidad sentida por los individuos en expresar entusiasmo, actitudes de verdad y gratificación (38).

Dimensiones de la satisfacción laboral, según la investigadora Sonia Palma Carrillo según los ítems del instrumento que demostraron alta confiabilidad y validez son: (39)

Dimensión 1: Condiciones físicas y/o materiales Los elementos materiales o de infraestructura donde desempeña su labor diaria de trabajo y se constituye como facilitador de su labor.

Dimensión 2: Beneficios laborales y/o remunerativos El grado satisfacción con relación al incentivo económico regular o adicional por la labor que se realiza.

Dimensión 3: Políticas administrativas. El grado de acuerdo frente a las políticas o normas organizacionales dirigidas a regular la relación laboral y vinculada directamente con el trabajador.

Dimensión 4: Relaciones sociales. El grado de complacencia frente a la interacción con otros miembros de la organización con quien se comparten las actividades laborales cotidianas.

Dimensión 5: Desarrollo personal. Oportunidad que tiene el trabajador de ejecutar actividades significativas que contribuyen a su autorrealización.

Dimensión 6: Desempeño de tareas. La valoración con la que asocia el trabajador sus actividades cotidianas en la organización que trabaja.

Dimensión 7: Relación con la autoridad. La percepción valorativa que realiza el trabajador respecto a su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades que realiza a diario (39).

Teoría de Callista Roy

En esta investigación he considerado basarme en la teoría de sor Callista Roy, quien se centraliza en la conceptualización de la Adaptación de la persona. La persona busca de manera continua estímulos en su entorno. Finalmente, se realiza la reacción y se da paso a la adaptación. Esta reacción puede ser eficaz o puede no serlo. Las respuestas de adaptación eficaces son las que fomentan la integridad y ayudan a la persona a conseguir el objetivo de adaptarse, es decir la supervivencia, el crecimiento, la reproducción, el control sobre las cosas y las transformaciones que sufre la persona y el entorno. Las respuestas ineficaces son las que no consiguen o amenazan los objetivos de adaptación. Como sistema vital abierto que es, la persona recibe estímulos tanto del ambiente como de sí misma. El nivel de adaptación está determinado por el conjunto de efectos que producen los estímulos focales, contextuales y residuales. Se consigue la adaptación cuando la persona reacciona de modo positivo ante los cambios que se producen en el entorno (40).

En el modelo de Roy, hay dos subsistemas que se relacionan entre sí: procesos primarios, funcionales o de control está compuesto por el regulador y el relacionador, y proceso secundario y de efectos está compuesto por cuatro modos de adaptación: a) necesidades fisiológicas; b) autoestima; c) función del rol, y d) interdependencia. La principal labor del modo de adaptación de la interdependencia en las personas es dar y recibir amor, respeto y valores. Los componentes más importantes son las personas más allegadas (pareja, hijos, amigos y dios) y su sistema de apoyo social. El propósito de los cuatro modos de adaptación es conseguir la integridad fisiológica, psicológica y social. Las proposiciones relacionadas entre los subsistemas del relacionador y del regulador unen los sistemas de los modos de adaptación (40).

2.3. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

2.3.1. Hipótesis general

H1: Existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la central de esterilización del IREN Centro Huancayo, 2022.

H0: No existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la central de esterilización del IREN Centro Huancayo, 2022.

2.3.2. Hipótesis específicas

HE1: Existe relación entre la dimensión liderazgo del clima organizacional y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería.

HE2: Existe relación entre la dimensión motivación del clima organizacional y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería.

HE3: Existe relación entre la dimensión reciprocidad del clima organizacional y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería.

HE4: existe relación entre la dimensión participación del clima organizacional y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería.

3. METODOLOGÍA

3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Considerando que este método hipotético-deductivo, es un procedimiento que permite que la investigación se inicie observando algún problema, así se formulará una hipótesis que nos dará una explicación y que al desarrollarlo deduciremos si existen consecuencias sobre este planteamiento, así podremos afirmar o negar dicha hipótesis planteada (41).

3.2. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

La investigación tendrá un enfoque cuantitativo, puesto que sus variables serán operacionalizadas para finalmente correlacionar entre ambas variables y determinar si guardan relación (42).

3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El estudio será de tipo aplicada, porque los conocimientos que se pretenden generar tienen propósito y valor práctico; se concibe que el mejor clima organizacional favorece a la satisfacción laboral, el estudio se orienta a la mejora de la satisfacción laboral de la enfermera por medio de la identificación de factores como el mal clima organizacional que la impactan de forma negativa (43)

3.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño de la investigación será no experimental y correlacional, de corte transversal. En esta investigación no se modificarán los resultados, además que se describirán los resultados obtenidos de la recolección de datos, se evaluará si existe una relación entre ambas variables de estudio y se aplicarán los instrumentos una sola vez (44).

3.5. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

La población es finita, constituida por 80 profesionales de central de esterilización en el IREN–Centro Huancayo.

La técnica a utilizarse en el mencionado estudio será la encuesta con la cual se obtendrá una cantidad importante de datos óptima y eficaz. Los sujetos de estudios serán encuestados en el mismo Hospital IREN Centro Huancayo.

Criterios de inclusión

1. Enfermeras que están de acuerdo en participar en el estudio y dejan constancia al firmar tanto el consentimiento informado.
2. Enfermeras que tengan más de un año de experiencia trabajando en la institución.
3. Enfermeras que vivan en el área metropolitana de la ciudad.

Criterios de exclusión

1. Enfermeras que se muestran poco colaboradoras con el estudio.
2. Enfermeras con problemas de salud que dificulte el cumplimiento de sus funciones.
3. Enfermeras que tengan planeado abandonar a la institución.

3.6. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles o rangos
V1 Clima organizacional	Es el entorno laboral de la organización que puede afectar a las enfermeras. Es un aspecto intangible del entorno porque involucra el aspecto emocional de las enfermeras. Solo las enfermeras lo sienten (31)	Es la valoración que se presenta en un ambiente laboral, se evaluará mediante un cuestionario considerando las dimensiones Liderazgo, motivación, reciprocidad y participación (31).	Liderazgo	Dirección del hospital Estímulo de la excelencia Trabajo en equipo Solución de conflictos	Ordinal	
			Motivación	Realización personal Reconocimiento de la aportación Responsabilidad Condiciones de trabajo	Ordinal	Satisfactorio (Nivel Alto)
			Reciprocidad	Aplicación al trabajo Cuidado del patrimonio institucional Retribución Equidad	Ordinal	Poco satisfactorio (Nivel Medio)
			Participación	Compromiso con la productividad Compatibilidad de intereses Intercambio de información Involucrados en el cambio	Ordinal	No satisfactorio (Nivel bajo)
V2 Satisfacción laboral	Se considera como un grupo de acciones generales de las personas orientadas al trabajo, quien está muy satisfecho tiene actitudes positivas a lo que está realizando (32).	Es la valoración del personal de la central de esterilización en base a su nivel de satisfacción y se considera la valoración final según las respuestas al cuestionario aplicado (38).	Condiciones físicas o materiales	Distribución física del ambiente Ambiente confortable Comodidad ambiente laboral	Ordinal	Alta satisfacción 168 a más puntos
			Beneficios laborales	Remuneración Expectativas económicas	Ordinal	Parcial satisfacción 149 a 167 puntos
			Políticas administrativas	Reconocimiento de su labor por la institución Disgusto con horario Normas de la institución	Ordinal	Regular satisfacción 112 a 148 puntos
			Relaciones interpersonales	Entorno con compañeros de trabajo Relaciones personales con colegas Solidaridad en el ambiente de trabajo	Ordinal	Parcial insatisfacción 93 a 111 puntos
			Desarrollo personal	Sentirse realizado	Ordinal	
			Desempeño de tareas	Sentirse bien consigo mismo Sentirse útil	Ordinal	
			Relación con la autoridad	Aburrimiento de trabajo Relación con sus superiores Valoración de su trabajo por su superior	Ordinal	Alta insatisfacción 0 a 92 puntos

3.7. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN

3.7.1. Técnica de recolección de datos

La técnica a utilizar será la encuesta, debido a que las enfermeras tendrán que responder a una relación de preguntas de un formulario, luego de leer detenidamente las enfermeras procederán a rellenar el cuestionario, un encuestador estará a disposición para poder absolver sus dudas; las preguntas que integren el formulario habrán sido previamente estructuradas y estandarizada (45).

3.7.2. Descripción de los instrumentos

Para determinar el clima organizacional se utilizará el “INVENTARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL”, modelo OMS/OPS, 1998, que está constituido por 80 ítems, y están distribuidos en cuatro dimensiones: liderazgo, motivación, reciprocidad y participación. Las preguntas se responden como verdaderas y falsas (46).

Para determinar la satisfacción laboral, se utilizará el “CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE SALUD” creado por la psicóloga Sonia Palma Carrillo, que consta de 37 ítems, distribuidos en siete dimensiones: Condiciones físicas o materiales, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones interpersonales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad. Las preguntas se podrán responder de acuerdo a las siguientes categorías Muy de acuerdo = 4, De acuerdo = 3, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo = 2, En desacuerdo = 1 y Totalmente en desacuerdo = 0 (39).

3.7.3. Validación

El Inventario de clima organizacional, posee una validez de constructo comprobada; $KMO = 0.871$ (46).

El Cuestionario de satisfacción laboral de los profesionales de salud, ostenta una validez de constructo demostrada; $KMO = 0.723$ (39).

3.7.4. Confiabilidad

El Inventario de clima organizacional, posee una confiabilidad comprobada; alfa de Cronbach = 0.820 (46).

El Cuestionario de satisfacción laboral de los profesionales de salud, ostenta una confiabilidad demostrada; alfa de Cronbach = 0.830 (39).

3.8. PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

3.8.1. Procedimientos para la recolección de datos

- Se solicitará la autorización a las instancias respectivas del IREN CENTRO para poder aplicar los instrumentos de recolección de datos.
- Se coordinarán las fechas y horarios oportunos para la aplicación del instrumento con la jefa de enfermeras de la institución.
- Se proporcionará a los profesionales de la salud la hoja de consentimiento informado
- Se aplicarán los instrumentos a las enfermeras, teniendo en cuenta los principios éticos (beneficencia, no maleficencia, justicia y autonomía).
- Se recogerán los instrumentos corroborando su respectivo llenado.

3.9. ASPECTOS ÉTICOS

La investigación se enmarcará de forma estricta en los siguientes principios éticos:

Autonomía, la enfermera luego de ser informada sobre la investigación firmará el consentimiento informado, y nos declaramos en la obligación de salvaguardar la confidencialidad sobre la información obtenida (47).

Beneficencia, la finalidad última de la investigación es favorecer la satisfacción laboral de la enfermera; asimismo el estudio será metodológicamente válido y las conclusiones del estudio serán válidas y las recomendaciones derivadas serán útiles (47).

No maleficencia, la investigación no posee ninguna acción que pueda perjudicar y/o empeorar la situación de las enfermeras, se aplicará en todo momento las normas del comité de ética de la universidad (47).

Justicia, no habrá aprovechamiento de los más vulnerables, se tratará a todas las personas involucradas en el estudio por igual, sin discriminación de raza, etnia, edad, nivel económico, se jerarquizará adecuadamente las acciones a realizar y se hará un uso racional de los recursos (47).

Los datos e información que se obtengan de las enfermeras y sus hijos serán manejados de forma confidencial y con responsabilidad.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	2021				2022		
	SET	OCT	NOV	DIC	AGO	SET	OCT
1. Elección del tema y el problema de investigación							
2. Revisión bibliográfica							
3. Elaboración del protocolo de investigación							
4. Presentación e inscripción del protocolo de investigación							
5. Selección de la población y muestra							
6. Recolección de datos							
7. Procesamiento y análisis de datos							
8. Elaboración del informe final							
9. Presentación de la tesis							
10. Sustentación de la tesis							
11. Publicación de resultado							

LEYENDA

Actividades realizadas

Actividades por realizar

4.2. RECURSOS A UTILIZARSE PARA EL DESARROLLO DEL ESTUDIO

PARTIDAS	COSTO		COSTO TOTAL S/.
	UNITARIO S/.	CANTIDAD	
1. Remuneraciones			
Asesor estadístico (hora)	35	14	490
Asesor metodológico (hora)	30	12	360
Digitador (hora)	20	25	500
2. Útiles de escritorio			0
Hojas bond de 75 gr. (Millar)	25	10	250
Materiales de escritorio (equipo)	10	4	40
3. Acervo bibliográfico			0
Fotocopias	0.05	2000	100
Separatas	5	10	50
4. Servicios			0
Navegación en Internet. (hora)	1	220	220
Llamadas telefónicas (minuto)	0.5	35	17.5
Transporte urbano.	1.2	25	30
Servicio de taxi (trasladar equipo)	4	25	100
Impresiones	0.1	1500	150
Empastes	35	4	140
Refrigerios	10	20	200
Imprevistos	1	350	350
Total			2997.5

5. REFERENCIAS

1. Castro M, Agustin A, Meza A, Perales F. Estudio del clima organizacional y la satisfacción laboral entre el Personal de Salud y el Supervisor de Atención Continuada. *Inquietudes*. 2017; 31(6): p. 22 - 27
2. Gondola S, Custey M. Evaluación del clima organizacional, la satisfacción de los profesionales de Atención Primaria. *Medicina Familiar y Comunitaria*. 2019; 23(2): p. 16 - 24.
3. Thorralin J, Fernández L. Clima organizacional y estrés laboral en los profesionales de salud hospitalarios. *Journal of Nursing Administration*. 2019; 34(8): p. 61 - 68.
4. Urriulios A, Sanz A. Satisfacción laboral y factores asociados en el personal de Salud del Hospital de Navarra. *Rol de Enfermería*. 2018; 23(5): p. 33 - 39.
5. Bernal I, Pedraza A, Sánchez M. El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. Madrid: Elsevier; 2012
6. Marquet R. Clima organizacional en los servicios de salud de Bogotá, y la insatisfacción laboral. *Cuadernos de Gestión*. 2018; 11(3): p. 111 – 117
7. Miranda M. Autopercepción del personal de enfermería de la central de equipos y esterilización en un hospital de tercer nivel. [Tesis para obtener el grado de Maestra en Enfermería] [Consultado 29 de setiembre 2022] México. Universidad Autónoma del estado de Morelos; 2018. Disponible en:
<http://riaa.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/1781/MISALN01T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
8. Poma, E. (2019) Rol de enfermería en el proceso de esterilización y su validación. Universidad Académica de Ciencias Químicas y de la Salud. Machala, Ecuador. Disponible en:
http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/13340/1/E-9719_POMA%20ORDO%C3%91EZ%20EVELYN%20SELENA.pdf

9. Palacín; V., Palacín, L., Berrocal, A., Jurado, S. y Candela, D. (2021) La importancia de la formación enfermera en el servicio de esterilización. Revista Sanitaria de Investigación. Vol 2, N° 3, 2021.
10. Salud Pereira (2017) Manual de Central de central de esterilización. Disponible en: http://www.saludpereira.gov.co/medios/Archivos/Manuales_2019/Manual_central_de_esterilizacion.pdf
11. Ovalle, D. (2020) Conocimiento y actitud del personal de enfermería sobre limpieza, desinfección y esterilización de dispositivos médicos en la central de esterilización de un hospital en Lima 2020. [Trabajo académico para optar el título de especialista de gestión en central de esterilización] Universidad Norbert Wiener. Lima, Perú. Disponible en: http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4168/T061_45963739_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y
12. Cabrera R. Clima organizacional y satisfacción laboral en las enfermeras de un hospital de EsSalud. [Tesis para optar el título de segunda especialidad profesional en enfermería con mención en Centro quirúrgico] Trujillo: Universidad Nacional del Trujillo. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/18618/2E%20694.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
13. Cueva, R. y Ponce, M. (2019) “Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico del hospital nacional Daniel Alcides Carrión, 2018. [Tesis para optar el grado académico de maestro en gerencia de salud] Disponible en: http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3581/PONCE%20Y%20CUEVA_TESIS_POSGRADO_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
14. Zapata A. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital público [Tesis para obtener el grado de Maestría en

Administración de Enfermería]. Universidad Autónoma de San Luis de Potosí; México, 2022. Disponible en:

<https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/7491/TesisM.FEN.2022.Clima.Zapata.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

15. Parrague S, Zevallos T. Satisfacción laboral en enfermeras/os y clima organizacional en el sistema de atención médica de urgencia en la Región Metropolitana y Octava Región de Chile (SAMU). *Cienc enferm.* 2018; 8(2): p. 234 - 342.
16. Ramírez I, Lara A, Velazquez E. Clima organizacional y factores asociados a la insatisfacción laboral de personal de enfermería. Un análisis multivariado. *Revista Mexicana de Enfermería Oncológica.* 2020, 28(2): 52-58.
17. Idrogo, Z. Satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal que labora en el servicio de Central de Esterilización de Chiclayo. [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud] Universidad César Vallejo. Chiclayo, Perú. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121959/Idrogo_MZK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
18. Cartagena Y, Peña J. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de central de esterilización del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins – ESSALUD. Lima. 2018. Disponible en:
<http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/4138>
19. Chuquipiondo, L. Clima organizacional de Centro Quirúrgico y Central de Esterilización. Clínica Internacional -Sede San Borja 2020 [Tesis para obtener el título de Licenciada en Enfermería] Universidad César Vallejo. Disponible en.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79831/Chuquipiondo_SLJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
20. Aarons G, Sawitzky A. Organizational Culture and Climate and Mental Health Provider Attitudes Toward Evidence-Based Practice. *Psychological Services.* 2006; 3(1): p. 61-72.

21. Byrne E, Keuter K, Voell J, Larson E. Nurses' job satisfaction and organizational climate in a dynamic work environment. *Applied Nursing Research*. 2000; 13(1): p. 46-49.
22. Gershon R, Stone P, Zeltser M, Faucett J, Macdavitt K, Chou S. Organizational climate and nurse health outcomes in the United States: a systematic review. *Industrial Health*. 2007; 45(5): p. 622-636.
23. Stone P, Harrison M, Feldman P, Linzer M. Organizational Climate of Staff Working Conditions and Safety-An Integrative Model. *Journal of Medical Regulation*. 2005; 94(4): p. 17-27.
24. Stone P, Mooney C, Larson E, Pastor D, Zwanziger J. Nurse working conditions, organizational climate, and intent to leave in ICUs: an instrumental variable approach. *Health Services Research*. 2007; 42(1): p. 1085-1104.
25. Benzer J, Young G, Stolzmann K, Osatuke K. The Relationship between Organizational Climate and Quality of Chronic Disease Management. *Health Services Research*. 2011; 46(3): p. 691-711.
26. Clarke S, Sloane D, Aiken L. Effects of hospital staffing and organizational climate on needlestick injuries to nurses. *American Journal of Public Health*. 2002; 92(7): p. 1115-1119.
27. Poghosyan L, Nannini A, Stone P, Smaldone A. Nurse practitioner organizational climate in primary care settings: implications for professional practice. *Journal of Professional Nursing*. 2013; 29(6): p. 338-349.
28. Green A, Albanese B, Cafri G, Aarons G. Leadership, organizational climate, and working alliance in a children's mental health service system. *Community Mental Health Journal*. 2014; 50(7): p. 771-777.
29. Roch G, Dubois C, Clarke S. Organizational climate and hospital nurses' caring practices: a mixed-methods study. *Research in Nursing & Health*. 2014; 37(3): p. 229-240.

30. Malloy D, Hadjistavropoulos T, McCarthy E. Culture and Organizational Climate: Nurses' Insights Into Their Relationship With Physicians. *Nursing Ethics*. 2009; 16(6): p. 719-733.
31. Clarke S, Rockett J, Sloane D, Aiken L. Organizational climate, staffing, and safety equipment as predictors of needlestick injuries and near-misses in hospital nurses. *American Journal of Infection Control*. 2002; 30(4): p. 207-216.
32. Anaya Nieto, Daniel; Suárez Riveiro, José Manuel La satisfacción laboral de los profesores en función de la etapa educativa, del género y de la antigüedad profesional *Revista de Investigación Educativa*, vol. 24, núm. 2, 2006, pp. 541-556.
33. Robbins, S. (2009). *El comportamiento organizacional*. España: Editorial Pearson
34. González J, Fernández E, Rodríguez M. Relationships among general health, job satisfaction, work engagement and job features in nurses working in a public hospital: A cross-sectional study. *J Clin Nurs*. 2018; 28(8): p. 1273 - 1288.
35. O'Hara M, Burke D, Ditomassi M, Palan R. Assessment of Millennial Nurses' Job Satisfaction and Professional Practice Environment. *J Nurs Adm*. 2019; 49(9): p. 411 - 417.
36. Falatah R, Conway E. Linking relational coordination to nurses' job satisfaction, affective commitment and turnover intention in Saudi Arabia. *J Nurs Manag*. 2018; 27(4): p. 715 - 721.
37. Ylitörmänen T, Turunen H, Mikkonen S, Kvist T. Good nurse-nurse collaboration implies high job satisfaction: A structural equation modelling approach. *Nurs Open*. 2019; 6(3): p. 998 - 1005.
38. Yin H, Wang W. The correlation between job satisfaction and emotional labor surface performance of nurses in emergency department. *J Shandong University*. 2018; 12(2): p. 114 - 126
39. Palma S. "Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC para Trabajadores de Lima Metropolitana". *Teoría e investigación en Psicología Universidad Ricardo Palma*, 2009, 9(1): 27 - 34.

40. Despaigne-Pérez C. Aplicabilidad del modelo de adaptación de Sor Callista Roy en el cuidado de personas con COVID-19. *Revista Cubana de Enfermería*, 2021; 37/e4222 (1) Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4222>
41. Alan D, Cortéz L. Procesos y fundamentos de la investigación científica. Redes 2017. Editorial UTMACH. Disponible en: <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiacionCientifica.pdf>
42. Laake P. Research methodology in the medical and biological sciences. 1st ed. Amsterdam: Elsevier; 2004.
43. Ruiz A ML. Epidemiología Clínica: Investigación clínica aplicada. 1st ed. Bogota: Ed. Médica Panamericana; 2004.
44. Martínez M, Briones R, Cortés J. Metodología de la investigación para el área de la salud. 2nd ed. Madrid: McGRAW-HILL INTERAMERICANA ; 2013
45. Hernández-Sampieri R, Fernández-Collado C, Baptista-Lucio M. Metodología de la investigación. 6th ed. México DF: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA; 2014.
46. Rodríguez A, Álvarez A, Sosa I, Bonet M, Van der Stuyft P. Inventario del clima organizacional como una herramienta necesaria para evaluar la calidad del trabajo. *Rev Cubana de Higiene y Epidemiología*, 2016. Disponible en: http://www.bvs.sld.cu/revistas/hie/vol_48_2_10/hie08210.pdf
47. Siurana C. Los principios de la bioética y el surgimiento de una bioética intercultural. *Veritas*, N° 22 (Marzo 2010) 121-157. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-92732010000100006

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la central de esterilización del IREN Centro; Huancayo 2022”</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la dimensión liderazgo y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería? ¿Cuál es la relación entre la dimensión motivación y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería? ¿Cuál es la relación entre la dimensión reciprocidad y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería? ¿Cuál es la relación entre la dimensión participación y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación entre la dimensión liderazgo y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería. Identificar la relación entre dimensión motivación y la satisfacción en el profesional de enfermería. Determinar la relación entre la dimensión reciprocidad y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería Determinar la relación entre la dimensión participación y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería</p>	<p>Hipótesis general H1: Existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la central de esterilización del IREN Centro Huancayo, 2022. H0: No existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la central de esterilización del IREN Centro Huancayo, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas HE1: Existe relación entre la dimensión liderazgo del clima organizacional y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería. HE2: Existe relación entre la dimensión motivación del clima organizacional y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería. HE3: Existe relación entre la dimensión reciprocidad del clima organizacional y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería. HE4: existe relación entre la dimensión participación del clima organizacional y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería.</p>	<p>Liderazgo</p> <p>Motivación</p> <p>Reciprocidad</p> <p>Participación</p> <p>Condiciones físicas o materiales</p> <p>Beneficios laborales</p> <p>Políticas administrativas</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Desarrollo personal</p> <p>Desempeño de tareas</p> <p>Relación con la autoridad</p>	<p>Dirección</p> <p>Estímulo</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Solución de conflictos</p> <p>Realización personal</p> <p>Reconocimiento</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Adecuación de las condiciones de trabajo</p> <p>Aplicación al trabajo</p> <p>Patrimonio institucional</p> <p>Retribución</p> <p>Equidad</p> <p>Productividad</p> <p>Compatibilidad de intereses</p> <p>Intercambio de información</p> <p>Involucrados en el cambio</p> <p>Distribución física del ambiente</p> <p>Ambiente confortable</p> <p>Comodidad ambiente laboral</p> <p>Remuneración</p> <p>Expectativas económicas</p> <p>Reconocimiento de su labor por la institución</p> <p>Disgusto con horario</p> <p>Normas de la institución</p> <p>Entorno con compañeros de trabajo</p> <p>Relaciones personales con colegas</p> <p>Solidaridad en el ambiente de trabajo</p> <p>Sentirse realizado</p> <p>Sentirse bien consigo mismo</p> <p>Sentirse útil</p> <p>Aburrimento de trabajo</p> <p>Relación con sus superiores</p> <p>Valoración de su trabajo por su superior</p>

Anexo 2 – Instrumentos

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimada colega, de manera continua le presento 2 cuestionarios cuya estructura tiene como finalidad determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería de la central de esterilización del IREN Centro. Considerando que sus respuestas serán absolutamente reservadas y por tal razón le solicito la mayor sinceridad en sus respuestas.

El primer instrumento permitirá evaluar el clima organizacional, por lo que le solicito leer de manera cuidadosa cada una de las siguientes afirmaciones y establezca si se aplican o no a su unidad de trabajo en la organización. Si la reflexión se aplica, escriba una letra V (verdadero); o en caso contrario la letra F (Falso)

PREGUNTAS	V	F
1. Mi jefe inmediato se preocupa por que entendamos bien nuestro trabajo		
2. El jefe no permite que otra persona del área lo ayude a organizar el trabajo		
3. La mayoría de trabajos en esta unidad exigen raciocinio		
4. En este hospital se busca que cada quien tome decisiones de cómo realizar nuestro trabajo		
5. El ambiente que se respira en este hospital es tenso		
6. La gente se esfuerza por cumplir sus obligaciones		
7. Con frecuencia los compañeros hablan mal de la institución		
8. Esta institución ofrece oportunidades de capacitación para todos		
9. Aquí las promociones carecen de objetividad		
10. En la práctica, este grupo rara vez logra alcanzar sus objetivos		
11. Los objetivos del departamento son congruentes con los objetivos del hospital		
12. Cuando necesitamos información de otra área del hospital, tardan en dárnosla		
13. La adopción de nuevas tecnologías no son bien aceptadas		
14.- La distribución del trabajo se hace en forma desorganizada		
15.- Aquí se preocupan por mantener informado al personal de las nuevas técnicas relacionadas con el trabajo, esto con el fin de mejorar la calidad del mismo		
16. Aquí todos los problemas se discuten de buena manera		
17. Generalmente, todos aportamos ideas para mejorar nuestro trabajo		
18. Con este trabajo me siento realizado profesionalmente		
19. En esta institución se premia a la persona que trabaja bien		

20. Los trabajadores de esta área no se sienten seguros del trabajo que tienen que hacer		
21. Las condiciones de trabajo son buenas		
22. Aquí uno se auto motiva para la realización del trabajo		
23. Realmente nos preocupa el prestigio de la organización		
24. Aquí se dan incentivos adicionales a los establecidos en el contrato de trabajo		
25. Las normas disciplinarias se aplican arbitrariamente		
26. Cuando hay un reto para el hospital todos los departamentos participan activamente en la solución		
27. Lo importante es cumplir con los objetivos del departamento o servicio, lo demás no interesa		
28. Generalmente cuando se va a hacer algo en el hospital, mi departamento es el último en enterarse		
29. Las iniciativas de los trabajadores no reciben respaldo de sus jefes		
30.- Aquí la calidad del trabajo tiene que ser excelente		
31. A nuestro superior sólo le podemos decir lo que quiere oír		
32. El superior sabe reconocer los trabajos de buena calidad		
33.- No existe claridad de las funciones que cada uno debe desempeñar		
34.- Casi nadie se esfuerza en cumplir con sus obligaciones		
35. Cuando uno no sabe como hacer algo nadie le ayuda		
36. Cuando tenemos un problema en el trabajo nadie se interesa por resolverlo		
37. Existe poca libertad de acción para la realización del trabajo		
38. Existen grupos o personas, cuyas normas y valores, no favorecen al trabajo de la institución		
39. Aquí se ofrecen oportunidades de progreso a los buenos trabajadores		
40. Aquí únicamente están pendientes de los errores		
41. Aquí se despide a la gente con facilidad		
42. En general, el trabajo se hace superficial y mediocremente		
43. Casi todos sugieren ideas para mejorar la calidad del trabajo		
44. Tratamos con respeto a los usuarios de nuestro servicio		
45. Aunque haga bien su trabajo, nadie se lo reconoce		
46. Aquí cada departamento trabaja por su lado		
47. Aquí el poder está concentrado en unos pocos departamentos		
48. Periódicamente tenemos problemas debido a la circulación de chismes y rumores		
49. Aquí uno puede desarrollar su ingenio y creatividad		
50. En todo el hospital las diferentes áreas y servicios compiten más que trabajar juntos		
51.- A menudo se inician trabajos que no se sabe por qué se hacen		
52.- Mi jefe no se preocupa por ofrecer ideas que mejoren la calidad del trabajo		

53. Los programas de capacitación son patrimonio de unos pocos		
54. En este hospital el personal con capacidad para enfrentar mayores desafíos es promovido		
55. Cuando hay un problema se deja pasar como si nada hasta que se olvida		
56. La dedicación en este departamento o servicio merece reconocimiento		
57. Toda decisión que se toma es necesario consultarla con los superiores antes de ponerla en práctica		
58. Todos nos preocupamos por hacer el trabajo con exactitud y orden		
59. La mayor parte de los trabajadores de este hospital nos sentimos satisfechos con el ambiente físico de nuestro departamento		
60. Defendemos, con energía el trabajo y la imagen de nuestro departamento o servicio		
61. El espíritu de equipo en este hospital es excelente		
62. Los recursos limitados de nuestro departamento los compartimos fácilmente con otros grupos del hospital		
63. Los que poseen información no la dan a conocer fácilmente		
64. En esta organización existen grupos que se oponen a todos los cambios		
65. Aquí se preocupan por mejorar constantemente las condiciones de trabajo		
66. Por lo general las personas que trabajan bien, son premiadas con un mejor trabajo en la organización		
67.- Nosotros conocemos las metas de nuestra área de trabajo		
68.- Cuando analizamos un problema las posiciones que adoptan mis compañeros no siempre son sinceras		
69. Normalmente se da un reconocimiento especial por el buen desempeño en el trabajo		
70.- A mi jefe no le preocupa la calidad del trabajo		
71. A la gente le gusta hacerse cargo de los trabajos que es necesario realizarse		
72. En general, todos tratan con cuidado los bienes del hospital		
73. Aquí el trabajo solo lo hacen unos pocos		
74. Los empleados se sienten orgullosos de pertenecer a este hospital		
75. Únicamente al finalizar el trabajo es cuando se revisa este y sus resultados		
76. El desempeño de las funciones es correctamente evaluado		
77. Los diferentes niveles jerárquicos de la organización no colaboran entre ellos		
78. Aquí los departamentos o servicios viven en conflicto permanente		
79. Aquí la información esta concentrada en pocas personas		
80. Los niveles superiores no propician cambios positivos al hospital		

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Estimada colega, a continuación, les presento el segundo cuestionario, que permitirá evaluar el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería de la central de esterilización del IREN Centro. En ese sentido, le solicito leer cuidadosamente cada afirmación y marque su respuesta según su opinión, según corresponda: Las opciones son: Total acuerdo (TA), Acuerdo (A), Indeciso (I), Desacuerdo (D) y Total desacuerdo (TD)

Nº	ÍTEM	TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores					
2	Su sueldo es bajo en relación a la labor que realizo					
3	El ambiente creado por sus compañeros es el ideal para desempeñar sus funciones					
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					
6	Mi (s) jefe (s) es comprensivo (s)					
7	Me siento mal con lo que hago					
8	Siento que doy más de lo que recibo de la institución					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros					
10	Mi trabajo me permite desarrollarse personalmente					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo					
12	Es grata la disposición de mi jefe cuando realizo alguna consulta sobre mi trabajo					
13	El ambiente donde trabajo es confortable					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando					
16	Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo					
17	Me disgusta mi horario					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo					
19	Las tareas que realizo, las percibo como algo sin importancia					
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable					

22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					
23	El horario de trabajo me resulta incómodo					
24	La solidaridad es una virtud característica de nuestro grupo de trabajo					
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo					
26	Mi trabajo me aburre					
27	La relación que tengo con sus superiores es cordial					
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente					
30	Me gusta el trabajo que realizo					
31	No me siento a gusto con mi (s) jefe (s)					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias (materiales y/o inmuebles)					
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo					
36	Mi(s) jefe(s) valora el esfuerzo que hago en mi trabajo					

Anexo 3: Consentimiento Informado

Usted se encuentra invitado a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados:

Título del proyecto: “Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras de central de esterilización del IREN centro; 2021”.

Nombre de la investigadora:

Lic. Enf. DE LA CRUZ CCACCAYCUCHO, Maritza

Propósito del estudio: Identificar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeras de la central de esterilización del IREN centro; 2021.

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de 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

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario

Costo por participar: Usted no hará gasto alguno durante el estudio

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

Renuncia: Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a mi persona, como ejecutora de esta investigación.

Participación voluntaria:

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

Lima, OCTUBRE del 2022

Firma de la participante

Reporte de similitud TURNITIN

● 20% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 0% Base de datos de Internet
- 10% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados

FUENTES PRINCIPALES

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

1	uwiener on 2023-11-06 Submitted works	1%
2	uwiener on 2023-10-18 Submitted works	1%
3	uwiener on 2023-03-19 Submitted works	<1%
4	"Tendencias en la Investigación Universitaria. Una visión desde Latino... Crossref	<1%
5	Submitted on 1686868529837 Submitted works	<1%
6	uwiener on 2023-04-24 Submitted works	<1%
7	uwiener on 2023-02-21 Submitted works	<1%
8	uwiener on 2023-10-12 Submitted works	<1%