



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

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

Trabajo Académico

Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2023

**Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico**

Presentado Por:

Autora: Borja Meza, Sally Stephanie

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7939-4959>

Asesor: Mg. Mori Castro, Jaime Alberto

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2570-0401>

Línea de Investigación General

Salud, Enfermedad y Ambiente

Lima – Perú

2023

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

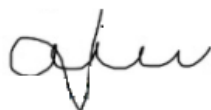
Yo, Borja Meza, Sally Stephanie, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Enfermería en Centro Quirúrgico de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado “Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2023”, Asesorado por el Docente Mg. Mori Castro, Jaime Alberto, DNI N° 07537045, ORCID <https://orcid.org/0000-0003-2570-0401>, tiene un índice de similitud de 16 (Dieciseis) %, con código oid:14912:335092567, 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(a)
 Borja Meza, Sally Stephanie
 DNI N° 46486313



.....
 Firma del Asesor
 Mg. Mori Castro, Jaime Alberto
 DNI N° 07537045

Lima, 26 de Octubre de 2023

DEDICATORIA

Primero dar gracias al Todopoderoso por darme su bendición y haberme dado la fuerza y las ganas de culminar mis estudios de postgrado, a mis padres que desde el cielo siempre han sido mis ángeles en cada paso que doy, cuidando de mí y con todo cariño a los míos y por su ayuda sin condición en el camino recorrido.

AGRADECIMIENTO

Agradecida a los profesores en dicha Institución haber compartido sabiduría mediante el proceso por conceder a concluir con mis estudios de la especialidad, gracias por su orientación, y la secuencia del progreso del proyecto. El profesor y guía maestro asesor, en sus asesorías, profesionalismo experiencia por su aporte a la realización.

Asesor: Mg. Mori Castro, Jaime Alberto

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2570-0401>

JURADO

Presidente : Dr. Molina Torres, Jose Gregorio

Secretario : Mg. Fuentes Siles Maria Angelica

Vocal : Mg. Rojas Trujillo, Juan Esteban

ÍNDICE

| | |
|---|----------|
| DEDICATORIA | iii |
| AGRADECIMIENTO | iv |
| ÍNDICE | vii |
| RESUMEN | ix |
| ABSTRACT | x |
| 1. EL PROBLEMA | 1 |
| 1.1. Planteamiento del problema | 1 |
| 1.2. Formulación del problema | 3 |
| 1.1.1 Problema general | 3 |
| 1.1.2 Problemas específicos | 3 |
| 1.3. Objetivos de la investigación | 4 |
| 1.3.1 Objetivo general | 4 |
| 1.3.2 Objetivos específicos | 4 |
| 1.4. Justificación de la investigación | 5 |
| 1.4.1 Teórica | 5 |
| 1.4.2 Metodológica | 5 |
| 1.4.3 Práctica | 5 |
| 1.5. Delimitaciones de la investigación | 6 |
| 1.5.1 Temporal | 6 |
| 1.5.2 Espacial | 6 |
| 1.5.3 Población o unidad de análisis | 6 |
| 2. MARCO TEÓRICO | 7 |
| 2.1. Antecedentes | 7 |
| 2.2. Bases teóricas | 9 |

| | |
|--|-----------|
| 2.3. Formulación de hipótesis | 15 |
| 2.3.1 Hipótesis general | 15 |
| 2.3.2 Hipótesis específicas | 15 |
| 3. METODOLOGÍA | 17 |
| 3.1. Método de la investigación | 17 |
| 3.2. Enfoque de la investigación | 17 |
| 3.3. Tipo de investigación | 17 |
| 3.4. Diseño de la investigación | 17 |
| 3.5. Población, muestra y muestreo | 18 |
| 3.6. Variables y operacionalización | 19 |
| 3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 20 |
| 3.7.1 Técnica | 20 |
| 3.7.2 Descripción de instrumentos | 20 |
| 3.7.3 Validación | 21 |
| 3.7.4 Confiabilidad | 21 |
| 3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos | 22 |
| 3.9. Aspectos éticos | 22 |
| 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS | 23 |
| 4.1. Cronograma de actividades | 23 |
| 4.2. Presupuesto | 24 |
| 5. REFERENCIAS | 25 |
| Anexos | 31 |
| Anexo 1: Matriz de consistencia | 32 |
| Anexo 2: Instrumentos | 33 |
| Anexo 3: Formato de consentimiento | 34 |

RESUMEN

La investigación que se presenta tiene el **Objetivo general:** Analizar la relación del clima organizacional con la satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2023. **Materiales y Métodos:** Esta investigación es cuantitativa, descriptiva, correlacional y transversal, lo que nos ayudará a obtener los resultados necesarios para llegar a la meta fijada. **Población** conformada en su mayoría por 45 participantes de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Regional de Huacho que cumplen los criterios de inclusión. Además, se utilizarán encuestas o cuestionarios para medir estas variables. Con la debida validación del trabajo de Taipe en 2023, que a su vez fue validado por jueces expertos en gerencia y cuya confiabilidad se evaluará por medio de prueba Cronbach que resultó 0.84 de valor para la V1 y 0.88 para la V2 respectivamente. Los resultados se presentarán para su análisis y discusión junto con el marco teórico en tablas y gráficos estadísticos. Para calcular la correlación de las variables y sus hipótesis se utilizará la prueba inferencial utilizando el estadístico Rho de Spearman de manera conveniente.

Palabras clave: Clima Organizacional, Satisfacción, Profesional de Enfermería, Centro Quirúrgico.

ABSTRACT

The **General Objective** of this research is to analyze the relationship between the organizational climate and the job satisfaction of nurses working in the Surgical Center of the Regional Hospital of Huacho, 2023. **Materials and Methods:** This research is quantitative, descriptive, correlational and cross-sectional, which will help us to obtain the necessary results to reach the set goal. **The population** is made up mostly of 45 nursing participants from the surgical center of the Regional Hospital of Huacho who meet the inclusion criteria. In addition, surveys or questionnaires will be used to measure these variables. With the due validation of Taipei's work in 2023, which in turn was validated by expert judges in management and whose reliability will be evaluated by means of Cronbach test that resulted 0.84 value for V1 and 0.88 for V2 respectively. The results will be presented for analysis and discussion together with the theoretical framework in statistical tables and graphs. In order to calculate the correlation of the variables and their hypotheses, the inferential test will be used using Spearman's Rho statistic in a convenient way.

Key words: Organizational Climate, Satisfaction, Nursing Professional, Surgical Center.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La Asamblea Mundial de la Salud número 75 de la Organización Mundial de la Salud (OMS) en 2022 hizo recomendaciones sobre el clima organizativo en la atención sanitaria, incluida la evaluación del ámbito político, los sistemas estratégicos, planificaciones y los programas de atención sanitaria para determinar sus efectos y necesidades; maximizar el potencial del personal sanitario de los sectores público y privado; coordinar el liderazgo; mejorar el rendimiento de los pacientes y el bienestar de los pacientes . De hecho, muchos países han mejorado las situaciones laborales de expertos en la salud al modificar sus marcos jurídicos organizacionales (1)

En las instituciones públicas el tema de clima organizacional es un factor común que ha emergido en los últimos tiempos, ya que es crucial para el comportamiento de un individuo en su entorno laboral, es decir, para garantizar que los empleados estén satisfechos con las funciones que se les encomiendan. Por ello, el ambiente interno laboral en la empresa donde se ejercen las actividades es a lo referido cuando se habla de clima organizacional (2).

Por otro lado, la satisfacción laboral es un concepto polifacético que depende de los rasgos únicos del empleado, así como de las cualidades y características del trabajo que realiza. De forma similar, puede identificarse cuando un individuo tiene altos niveles de satisfacción laboral, es más creativo y está de mejor humor. En esencia, se trata de un conjunto de sentimientos buenos o malos por parte del empleado que ve su trabajo, todo lo cual se expresa en sus actitudes laborales, dependiendo del clima organizacional en el que se encuentre (3).

De esta forma, según una encuesta global de clima organizacional respecto a la satisfacción laboral en el año 2019, realizada por el portal de empleo Bumeran, más del 50%

de los empleados no se sienten a gusto en el trabajo; casi el 15% de los encuestados afirma que esto se debe a que sus superiores les han maltratado, mientras que más del 60% lo atribuye a la falta de interés de sus jefes por sus trabajadores (4).

Mientras que en Japón, Grecia, Italia son los países que presentan una baja satisfacción laboral a diferencia de España tiene un alto valor de satisfacción laboral con su trabajo del 72%, según la Encuesta Global Workforce of the Future 2022. The Adecco Group(5).

Asimismo, en tema de satisfacción laboral, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el 65% de los trabajadores de todo el mundo están insatisfechos con su trabajo. Esto se debe a que muchas empresas no compensan a los empleados por su esfuerzo y, lo que es más importante, no proporcionan herramientas necesarias para terminar sus proyectos (6).

También, de acuerdo a una investigación realizada en Brasil, la mala comunicación, las malas circunstancias de trabajo y la escasa resolución de conflictos hicieron que el 62% de las enfermeras del centro sanitario en el que trabajaban tuvieran una opinión desfavorable de su entorno producto del clima organizacional (7).

En este sentido, toda institución sanitaria debe contar con un entorno de trabajo positivo para los empleados, a fin de que sean productivos y brinden toda su atención a los clientes que visitan el centro; por lo tanto, el clima organizacional es crucial (8).

Por otro lado, resulta de suma importancia, especialmente el enfermero (a), tenga satisfacción en su lugar de labores, ya que tratan a menudo con pacientes que necesitan un tratamiento de alta calidad. Así, cuando se habla de satisfacción laboral, se hace referencia a la salud en general y las ventajas que tiene para la institución en términos de rendimiento y calidad (9).

Por su parte, en Perú el Plan de Acción de Clima Organizacional 2022 del Departamento de Salud, aprobado por Resolución Secretarial N 054-2022/MINSA, establece la visión de los empleados sanitarios sobre cómo su desempeño afecta su entorno. Esto tiene un impacto en el rendimiento laboral, el agrado del empleado hacia la organización, la consecución de objetivos, la creación de identidad, la capacidad de organización y la transparencia, así como en el trabajo y el bienestar de los empleados (10).

En consecuencia, a la luz de esta problemática mundial y nacional, en este estudio se estará reflexionado sobre el clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, debido a circunstancias laborales inestables, salarios injustos, escasez de empleados, cansancio y escasa asistencia del personal de enfermería. Como resultado, se ha creado un ambiente de trabajo desfavorable que, unido a comportamientos poco éticos, da lugar a una cultura de conflicto constante entre los empleados. Por este motivo, se ha considerado oportuno este estudio, cuya interrogante se expone a continuación.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación del clima organizacional con la satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación del clima organizacional en su dimensión motivación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2023?

- ¿Cuál es la relación del clima organizacional en su dimensión responsabilidad con la satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2023?
- ¿Cuál es la relación del clima organizacional en su dimensión identidad con la satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Analizar la relación del clima organizacional con la satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación del clima organizacional en su dimensión motivación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2023.
- Determinar la relación del clima organizacional en su dimensión responsabilidad con la satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2023.
- Determinar la relación del clima organizacional en su dimensión identidad con la satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2023.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

En términos teóricos, el proyecto en cuestión cubrirá posibles vacíos de conocimiento sobre el entorno o clima de la organización y la satisfacción del enfermero en sus labores llevadas a cabo en centros quirúrgicos. El estudio también analizará cómo influye en el agrado de este personal en una buena o una mala organización del trabajo. Para proporcionar un marco teórico aceptable que ayude a la institución a resolver problemas y mejorar los servicios que ofrece, se analizarán todas las teorías y bases de datos actuales para alcanzar dicho objetivo. De esta forma, el Modelo de Frederick Herzberg sostendrá teóricamente también este estudio, ya que el agrado o desagrado del empleado en su lugar de trabajo depende de su motivación, es así como el descontento laboral son dos ideas distintas y, en ocasiones, incluso separadas, lo que lleva a una baja de rendimiento laboral y calidad de vida del trabajador.

1.4.2. Metodológica

Este proyecto aportará metodológicamente al tomar sus variables directamente de la realidad empírica, lo que significa que los datos se recogerán en el ámbito objeto del estudio, y los resultados se compararán y repetirán en otras instituciones. El estudio se sumará a un corpus de conocimientos, dejará ideas para futuras investigaciones y tal vez incluso sirva de modelo para el desarrollo de nuevas tácticas en el ámbito de las organizaciones.

Asimismo, para lograr los objetivos establecidos, esta investigación cuantitativa y aplicada tendrá lugar igualmente en un enfoque transversal no experimental correlacional, asimismo, se medirán las variables tomando en cuenta un trabajo realizado en Perú por Taipe, 2023.

1.4.3. Práctica

Este estudio explorará la asociación entre el entorno de trabajo y el agrado del enfermero (a) en los centros quirúrgicos. Los resultados se podrán utilizar como modelo para mejorar la atención y proporcionar un mejor ambiente laboral en cuanto a la satisfacción del personal de salud. En el ámbito de la práctica de enfermería, se justifica el estudio ya que, en la especialidad de las distintas instituciones, se he podido evidenciar el entorno y su influencia sobre la satisfacción y el desempeño del personal que allí laboran, viendo como éstos rotan constantemente o incluso dejan esa institución para cambiar a otro y poder tener un mejor ámbito laboral.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Espacial

El estudio se llevará a cabo en el área del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, situado en la ciudad de Huacho, en la provincia de Huaura, en el departamento de Lima, se encuentra el hospital.

1.5.2. Temporal

El presente trabajo de investigación, su inicio se estima desde el mes de agosto de 2023 y la finalización hasta diciembre de 2023.

1.5.3. Población o unidad de análisis

Se compone de 45 enfermeras licenciadas que trabajan presencialmente en el centro quirúrgico del Hospital Regional de Huacho y cumplen con los requisitos de inclusión.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Carrión, (11) el año 2023, en Ecuador se propuso “Establecer cómo el clima organizacional y la satisfacción de los empleados de salud están relacionados”- Estudio descriptivo, correlacional, , transversal, cuantitativo, no experimental. Muestra de 112 personas. Método, utilizando un cuestionario en forma de encuesta. Resultados, la comunicación (33%), la cooperación (48%), el liderazgo (39%), la carrera profesional (32%), la satisfacción laboral (35%) y las condiciones físicas (35%) presentan niveles de insatisfacción que afectan negativamente el rendimiento y efectividad del profesional. En conclusión, esta propuesta incluye la creación de iniciativas y/o estrategias para mejorar el entorno laboral y los indicadores de satisfacción laboral.

Zapata, (12) el año 2022, en Bolivia se propuso “Analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los enfermeros”. Estudio de diseño transversal, abordaje cuantitativo e investigación descriptivo-correlacional. Muestra, cuarenta y seis enfermeros. Método, un cuestionario y una escala de valoración como instrumentos. Resultados, el 51,2% de los enfermeros opinó que el ambiente laboral era adecuado, el 45,7% que era de riesgo y el 2,2% que era insuficiente. En el estudio de los profesionales, el 82,6% manifestó estar muy satisfecho con su empleo, mientras que el 17,4% dijo estar algo satisfecho. Conclusión, existe asociación significativa entre la cultura de la organización y la satisfacción laboral de los empleados.

Araya y col., (13) el año 2019, en Chile se propusieron “Establecer cómo la satisfacción laboral y el ambiente organizacional se relacionan en los trabajadores de atención primaria de

salud”. Estudio cuantitativo, transversal y correlacional. Muestra, 110 trabajadores. Método, se utilizaron cuestionarios para evaluar el clima organizacional y la satisfacción laboral. Los resultados indicaron que los centros de salud tuvieron niveles medios de satisfacción con el entorno organizativo de 3,45 y 3,32, respectivamente, con una puntuación máxima de 5. La asociación entre las dos medidas fue de 0,636 ($p < 0,001$). Conclusión, el estudio encontró una relación entre las percepciones de los trabajadores de la salud de un entorno laboral positivo y su grado de satisfacción con su trabajo.

2.1.2. A Nivel Nacional

Seminario, (14) el año 2022, en Chiclayo se propuso “Determinar cómo el clima organizacional y la satisfacción laboral de los enfermeros están relacionados”. Estudio de tipo cuantitativo, transversal, no experimental y correlacional. Muestra, 55 enfermeras. Método, realización de encuestas. Resultados, el 53% del personal de enfermería percibe negativamente el ambiente organizativo, mientras que el 49% declara tener un nivel de satisfacción laboral regular. Esto se debe a la insatisfacción parcial de algunos empleados con las ventajas laborales, los compañeros de trabajo y el reconocimiento profesional. Conclusión, se ha evidenciado una significativa correlación positiva entre la satisfacción laboral y el entorno de trabajo.

Maldonado y col., (15) el año 2021, en Lima se propusieron “Determinar una correlación entre la satisfacción laboral de los enfermeros y el entorno laboral”. Estudio de corte transversal descriptivo correlacional y cuantitativo. Muestra de 35 enfermeras. Método, realización de encuestas en forma de cuestionarios. Resultados, el 77,1% de la organización considera que el clima debe mejorar, el 14,3% afirma que el clima es positivo y sólo el 8,6% afirma que el clima es malo. Entre sus características se encuentran la cultura organizativa, el potencial humano y el diseño organizativo. En conclusión, dado que existe una correlación

significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de las enfermeras, se rechaza la hipótesis nula y se apoya la hipótesis alterna.

Meneses y col., (16) el año 2023, en Ayacucho se propuso “Establecer cómo el entorno organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería están relacionados”. Estudio de nivel descriptivo, cuantitativo, corte transversal, no experimental y relacional. Muestra, 38 enfermeras. El instrumento y el método de entrevista estructurada fueron el cuestionario. Resultados, la mayoría de los empleados (68,8%) consideran que su entorno de trabajo es justo, mientras que el 46,9% está satisfecho con su trabajo. En la dimensión de factores intrínsecos, la satisfacción laboral es razonable (59,4%), mientras que en la dimensión de factores extrínsecos se sitúa en un nivel regular (65,6%). En conclusión, la satisfacción laboral y el entorno de trabajo tienen una correlación directa, lineal y altamente significativa ($p < 0,05$).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Primera variable: Clima organizacional

a. Definición

Aunque su creación es reciente, la expresión clima organizacional fue utilizada por primera vez por Gellerman en 1960 en el ámbito de la psicología modern/organizacional. No se ha logrado unificar conceptos y procedimientos que permitan trazar una diferenciación definitiva, quizá debido a su juventud. En las descripciones se incluyen tanto características organizativas simplemente objetivas -como la estructura, los procedimientos y las normas- como factores considerados subjetivos -como la amabilidad y el apoyo-. Los científicos se han enfocado más en favorecer la parte estratégica de la revisión que en intentar zanjar la definición, las raíces hipotéticas y el trabajo del medio ambiente en el desarrollo jerárquico. El clima organizativo se centra en el examen de los individuos que componen la organización porque reaccionan a

factores motivadores, mientras que la cultura organizativa se centra en la organización en su conjunto según el enfoque sistémico y todas sus características (17).

Las organizaciones están formadas por individuos, grupos y colectividades que producen una variedad de comportamientos que repercuten en su entorno, la premisa de que los seres humanos viven en contextos complejos y dinámicos es el fundamento de la teoría del clima organizacional. El concepto de clima organizativo se originó inicialmente en la filosofía de las relaciones humanas, que hace hincapié en el enfoque humano en cuanto tiene una actividad por realizar y un papel por realizar en la sociedad. Los procesos de interacción social de las personas -que se ven influidos por su entorno interno- dan lugar al clima organizativo, así como por un conjunto de valores, actitudes y creencias (18).

Mientras que la cultura es una actividad constante a lo largo del tiempo, el análisis del clima es un proceso dentro de un escenario, o momento, concreto interno a la organización. La costumbre de la organización está arraigada en los sistemas que ha desarrollado para funcionar y garantizar su longevidad. Para ello, hay que tener en cuenta el componente humano y examinarlo a través de un estudio de la cultura del lugar de trabajo, que permite determinar los elementos que inspiran y sacian a los empleados para producir resultados. La eficacia de la transformación cultural depende del compromiso dedicado y responsable de todos los empleados, lo que es posible gracias al análisis del clima organizativo. Esto indica que la evaluación del clima organizativo podría ser un paso previo a la evaluación de los mecanismos de transformación cultural (19).

b. Tipos de clima organizacional:

Aunque es vital recordar que existen varios contextos laborales distintos que pueden dar lugar a numerosos tipos de climas laborales. Uno de estos cuatro tipos de ambientes de trabajo predomina en la mayoría de las empresas: **Autoritario**. La falta de confianza de la dirección

en los trabajadores lo caracteriza. Los directivos y los empleados rara vez interactúan y falta comunicación (20).

Paternalista. Estas empresas dan prioridad a estructuras jerárquicas inflexibles, ofrecen escasas perspectivas de ascenso y, con frecuencia, luchan por hacer que los empleados se sientan adecuadamente partícipes de los principios rectores. **Consultivo.** El enfoque consultivo se distingue por la confianza de la dirección en su personal, su implicación y la concesión de cierta autoridad en algunos ámbitos. Rigen la proactividad y una mentalidad positiva. **Participativo.** Los empleados de este modelo de entorno están muy motivados, sienten que pertenecen a la organización y confían en que están en una gran posición para progresar tanto personal como profesionalmente (21).

c. Dimensiones de Clima Organizacional:

➤ Motivación:

El rendimiento de un empleado en una empresa depende de su nivel de motivación. Aunque resulte obvio para cualquier persona ajena a la empresa que la motivación de los empleados es el único elemento que importa, las empresas y organizaciones con baja productividad laboral lo hacen porque no prestan suficiente atención a los componentes que contribuyen a ella. Esto podría atribuirse a la atención prestada, el valor percibido de la retribución, un entorno laboral positivo y unos fuertes lazos interpersonales. También podría deberse a que los trabajadores creen que su salario viene determinado por su trabajo. Además de establecer un salario justo, implica dar al trabajador otros incentivos para que aumente su rendimiento (22).

➤ **Responsabilidad:**

Con el fin de alcanzar o hacer avanzar el propósito de una organización, el personal empleado es responsable de completar las tareas que se les asignan, llevar a cabo sus obligaciones como parte de su trabajo y presentarse a sus turnos programados. El empleado tendrá que rendir cuentas si no cumple con sus responsabilidades y no termina su trabajo. El éxito de una empresa en su conjunto depende del rendimiento de cada puesto de trabajo. La responsabilidad del empleado se refiere al deber de terminar las tareas que se le asignen, cumplir con sus obligaciones laborales y presentarse a sus turnos programados con el fin de alcanzar el propósito de la organización. El jornalero también será responsable por no cumplir con sus obligaciones y no realizar las tareas especificadas. El rendimiento general de una organización depende de la responsabilidad en el trabajo (23).

➤ **Identidad:**

El último elemento fomenta el sentimiento de identificación con la empresa. Esta variable demuestra la dedicación de los empleados a la misión de la empresa y lo contentos que están de formar parte de ella. Para dar sentido a sus comportamientos e interacciones sociales hoy en día, los empleados adoptan un proceso conocido como identidad laboral. Los empleados adquieren un sentimiento de pertenencia a la empresa a través de su identidad, que se describe como un ancla social que les vincula a su puesto de trabajo (24).

2.2.2. Segunda variable: Satisfacción laboral

a. Definición

La situación anímica agradable o bueno que resulta de la propia experiencia laboral se denomina satisfacción en el trabajo (SL), y puede alcanzarse permitiendo a un individuo satisfacer necesidades específicas a través de su empleo. Los pensamientos y opiniones de un

empleado sobre la empresa, que determinan su conexión con ella, se denominan en este contexto su "compromiso organizativo" (25).

Es todo aquello que demuestra la exigencia, el deseo o el deber de seguir trabajando para la empresa. En las últimas décadas se ha investigado mucho sobre la felicidad laboral en la disciplina de la psicología del trabajo. Esto se debe al hecho de que tiene un impacto en elementos como la eficacia organizativa, el absentismo, el rendimiento y el compromiso organizativo, así como al hecho de que contribuye a cuestiones significativas en las organizaciones (26).

La satisfacción en el trabajo se expresa como resultado de la forma en que el autor o investigador utiliza la palabra para alcanzar sus propios objetivos, aunque en la actualidad no exista una definición exhaustiva del concepto. Cuando un empleado realiza una actividad que le gusta, lo hace en un entorno en el que se siente cómodo y recibe una remuneración psicosocial y económica que satisface sus necesidades, se siente satisfecho. Si una empresa quiere tener éxito y distinguirse de sus rivales, debe conocer a sus empleados y proporcionarles las necesidades fundamentales para que puedan desempeñar sus funciones, como un salario acorde con su trabajo, un lugar de trabajo seguro y respetable y un trato justo. Externos a las motivaciones de las personas son los elementos que determinan la felicidad en el trabajo (27).

2. Dimensiones de la Satisfacción laboral

a. Equipo de trabajo: Esta sección habla de lo importante que es llevarse bien con los compañeros de trabajo, los supervisores y los subordinados. En el trabajo se denomina "equipo" a un conjunto de personas que colaboran y tienen talentos complementarios para alcanzar los objetivos de la empresa. Comparten la dedicación de la empresa a sus objetivos y asumen la responsabilidad de sus propias actividades. El grupo de individuos designados o auto asignados

para ejercer una actividad determinada bajo la supervisión de un coordinador se conoce como conjunto laboral (28).

b. Condiciones de trabajo: La mayoría de las empresas exigen a los directivos, administrativos y profesionales la firma de un contrato o acuerdo formal que establezca las condiciones de empleo. Las condiciones de empleo de los trabajadores por horas suelen estar recogidas en un documento de política de empresa o en el manual del empleado. Las condiciones también pueden expresarse verbalmente en circunstancias específicas. Sin embargo, los acuerdos escritos pueden ofrecer protección tanto al empresario como al empleado. Las condiciones de trabajo incluyen factores como el propio lugar de trabajo, el número de horas trabajadas, la retribución, las vacaciones y el equilibrio entre vida laboral y familiar. Este concepto se refiere al lugar de trabajo en general, incluidos el entorno, los recursos y el equipo disponibles para trabajar, así como el bienestar que se deriva de poder trabajar con tranquilidad y seguridad sabiendo que se dispone de todo lo necesario para realizar la tarea encomendada (29).

c. Reconocimiento laboral: Es una táctica utilizada para mostrar aprecio, inspirar a los trabajadores y promover una gran conducta en el trabajo. La finalidad del agradecimiento en el trabajo es inspirar a los empleados mostrando su buena ética del trabajo y las consecuencias satisfactorias del organismo. Cuando un empleado recibe reconocimiento por su trabajo y sus logros, se siente inspirado a trabajar más cada día para mantener ese estatus, lo que aumenta su autoestima. Este factor es esencial para crecimiento profesional y personal del empleado (30).

2.2.3. Rol de la enfermera sobre el tema

La profesión enfermera es una profesión que brinda cuidados desde una variedad de perspectivas para mantener la salud de las personas. El personal de enfermería suplente desempeña estas tareas en diferentes niveles de intervención en las instituciones del sector

salud público, lo que los convierte en parte de una organización en la que la multifuncionalidad laboral, el exceso de carga de trabajo, las asignaciones de horarios extendidos, contrataciones a corto plazo, el alto índice de rotación y desigualdad salarial pueden afectar negativamente la salud laboral (31).

2.2.4. Teoría De Maslow de la Satisfacción Laboral

Maslow afirma que mediante la adopción de una pirámide en la que se asignan los comportamientos humanos en función de su valor o relevancia, las necesidades humanas se disponen y expresan de forma ordenada. La cúspide de una pirámide representa las necesidades secundarias, al contrario del fundamento que representa lo indispensable, que son las más fundamentales, orgánicas y recurrentes, que exigen una mayor capacidad de elaboración y crecimiento intelectual (32).

Ahora, en el sentido de agrado del empleado en su entorno laboral, esta idea es esencial porque las personas trabajan para satisfacer sus deseos fundamentales y, en función de sus propias experiencias y valoraciones, sus necesidades secundarias. La satisfacción laboral está asegurada si la organización en la que trabaja le ofrece oportunidades de crecimiento profesional al tiempo que satisface sus demandas secundarias mediante incentivos (33).

2.3. Formulación De Hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional con la satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2023.

H₀: No existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional con la satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2023.

2.3.2. Hipótesis específicas

- **H₁:** Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión motivación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2023.
- **H₁:** No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión motivación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2023
- **H₂:** Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión responsabilidad con la satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2023.
- **H₂:** No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión responsabilidad con la satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2023.
- **H₃:** Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión identidad con la satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2023.
- **H₃:** No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión identidad con la satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2023.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

El proyecto será hipotético-deductiva porque será necesario analizar y comparar hipótesis contrapuestas para inferir y extrapolar datos sobre fenómenos específicos en un campo específico (34).

3.2. Enfoque de la investigación

El proyecto empleará una metodología de enfoque cuantitativo. Como parte de esta estrategia de investigación se llevarán a cabo una serie de análisis matemáticos y estadísticos de los fenómenos evaluados utilizando técnicas de la literatura (35).

3.3. Tipo de investigación

En este sentido, se llevará a cabo de manera aplicada. Los cimientos de este estudio se basan en teorías e ideas de investigaciones anteriores que pueden explicar y comprender el contexto de los hechos estudiados para ofrecer respuestas factibles (36).

3.4. Diseño de la investigación

No experimental, cuando el investigador se limita a comparar lo que se conoce previamente y no altera las variables (37). Correlacional, cuando el objetivo es determinar si las variables sometidas a prueba tienen una relación directa o indirecta (38). Transversal, los datos transversales pueden recopilarse y analizarse sobre un conjunto de determinadas variables en un periodo concreto a partir de la población completa o de un subconjunto de la población (39).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población

Población de 45 enfermeros (as) del centro quirúrgico del Hospital Regional de Huacho 2023 conformados como objeto de estudio. El método de muestreo utilizado es probabilístico.

Criterios de inclusión

- Licenciado en enfermería con contrato administrativo.
- Licenciado en enfermería que participe en el desarrollo de la recolección de datos y que firme el consentimiento.
- Licenciado en enfermería que estén ejerciendo labores.

Criterios de exclusión:

- Licenciado en enfermería sin contrato administrativo.
- Licenciado en enfermería que no participe en el desarrollo de la recolección de datos y no firme el consentimiento.
- Licenciado en enfermería que estén de permiso o descanso vacacional.

3.6. Variables y operacionalización de variables

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición | Escala valorativa |
|--|---|--|---|---|--------------------|-------------------|
| V1 Clima organizacional | El clima organizacional se define como un entorno de trabajo específico con características que, dependiendo del nivel de complejidad que realice, tienen un impacto inmediato en el servidor (26). | Es el contexto en el que confluyen una serie de factores que alteran la evolución de la enfermería. | Motivación | Recompensas e incentivos Medidas de promoción a nivel de remuneración | Ordinal | Alto: 60 a 85 |
| | | | Responsabilidad | Nivel de responsabilidad particular Efecto y grado de descuido Nivel de rendimiento laboral Nivel de trabajo reconocido | | Medio: 35 a 59 |
| | | | Identidad | Nivel de pertenencia a la organización Nivel de normas morales y éticas Participación en la actividad de la organización y fiabilidad | | Bajo: 0 a 34 |
| V2 Satisfacción Laboral | Trata de la conducta general del empleado por sus propios valores y creencias, que a su vez están influenciadas por las demandas y expectativas de su trabajo (46). | Es la sensación de bienestar que tiene un enfermero en su trabajo y en la que influyen una variedad de factores. | Trabajo en Equipo | El nivel de satisfacción con la tarea completada Nivel de involucramiento Nivel de interacción y participación en la comunicación | Ordinal | Alto: 60 a 85 |
| | | Condiciones de trabajo | El grado de cooperación entre los miembros del equipo El nivel de colaboración necesario para lograr los objetivos | Medio: 35 a 59 | | |
| | | Reconocimiento Laboral | Satisfacción con la cantidad de horas trabajadas Los niveles de asignación de actividades La intensidad del trabajo y el cumplimiento de las tareas | Bajo: 0 a 34 | | |

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica de encuesta se utilizará para recopilar datos en esta investigación, como una encuesta es una forma de recopilar información mediante la realización de preguntas pertinentes dando una muestra de individuos con el objetivo de comprender a la población en su conjunto (40).

3.7.2. Descripción de instrumentos

Variable 1: Clima Organizacional

Para esta variable se tomó en cuenta el instrumento adaptado y aplicado por Taípe en el año 2023. Cuestionario de 16 preguntas con una escala de Likert y 5 respuestas posibles. Impulso, deber e identidad se dividen en tres categorías: casi siempre, casi nunca y nunca. (41).

Escala valorativa:

- Alto: 60 a 85
- Medio: 35 a 59
- Bajo: 0 a 34

Variable 2: Satisfacción laboral

Para esta variable se tomó en cuenta el instrumento adaptado y aplicado por Taípe en el año 2023. El cuestionario está estructurado en una escala Likert de cinco opciones y se divide en tres secciones: colaboración, entorno de trabajo y reconocimiento del trabajo. Siempre, casi siempre, esporádicamente, casi nunca y nunca.

Escala valorativa:

- Alto: 60 a 85
- Medio: 35 a 59
- Bajo: 0 a 34

3.7.3 Validación**Variable 1: Clima Organizacional**

Este cuestionario pasó por validación a través del trabajo de Taipe en el año 2023, que hizo aprobar su instrumento por jueces expertos en gestión. También se sometió a una prueba binomial, con un nivel de significación de 0,05 y un valor p de .001, lo que indica que la encuesta fue válida (41)

Variable 2: Satisfacción laboral

Este cuestionario pasó por validación a través del trabajo de Taipe en el año 2023, que hizo aprobar su instrumento por jueces expertos en gestión. También se sometió a la prueba binomial, que arrojó un valor de p .001, lo que indica que el cuestionario era válido, con un nivel de significación de 0,05 (40).

3.7.4. Confiabilidad**Variable 1: Clima Organizacional**

Se utilizó para evaluar la confiabilidad de este instrumento el trabajo de Taipe del año 2023. Los resultados de la prueba de confiabilidad alfa de Cronbach fueron de 0,84 (40)

Variable 2: Satisfacción laboral

Se utilizó para evaluar la confiabilidad de este instrumento el trabajo de Taipe del año 2023. Los resultados de la prueba de confiabilidad alfa de Cronbach fueron de 0,88 (40)

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Los datos que se recogen fueron ingresados en una hoja Excel diseñada, donde se hará la codificación de las categorías según cada variable, y luego se usó el programa estadístico SPSS24, donde se analiza:

Análisis univariado: Se analiza las variables y dimensiones de manera individual, y se presenta en tablas y gráficas.

Análisis bivariados: Se analiza la adecuación, usando el coeficiente rho de Spearman. La interpretación se realizó según el criterio sugerido por Taipe en 2023.

3.9. Aspectos éticos

La ejecución del instrumento se recolectará de manera voluntaria, los datos de los encuestados serán mantenidos en reserva.

Principio de autonomía: El personal que decide participar voluntariamente en esta encuesta de trabajo tendrá la libertad de hacerlo o no.

Principio de beneficencia: los hallazgos de la investigación fomentan el progreso continuo en la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Principio de no maleficencia: Los profesionales de enfermería se mantienen en reserva sus respuestas, para evitar represalias por parte de la institución o de un superior, siendo perjudicial en su ámbito laboral.

Principio de justicia: Al profesional de enfermería, se le tratara con cordialidad, y con equidad a todos, independientemente de la modalidad laboral que tengan.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

| ACTIVIDAD | 2023 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------|--------|---|---|---|-----------|---|---|---|---------|---|---|---|-----------|---|---|---|-----------|---|---|---|
| | AGOSTO | | | | SETIEMBRE | | | | OCTUBRE | | | | NOVIEMBRE | | | | DICIEMBRE | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Identificación del título. | x | x | x | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Problema de estudio | x | x | x | x | x | x | | | | | | | | | | | | | | |
| Formulación del problema | x | x | x | x | x | x | x | x | x | | | | | | | | | | | |
| Objetivos | x | x | x | x | x | x | x | x | x | | | | | | | | | | | |
| Justificación y Delimitaciones | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | | | | | | | |
| Marco teórico | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | | | |
| Metodología del estudio | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | | |
| Referencias | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | | |
| Aprobación del proyecto. | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | |
| Sustentación del proyecto. | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |

4.2. Presupuesto

| RECURSOS | DESCRIPCIONES EN CANTIDADES | | | | | | |
|-------------------------|------------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|------------|
| Internet | S/. 110 | S/. 110 | S/. 110 | S/. 110 | S/. 110 | S/. 110 | S/. 660.00 |
| Laptop | | | | | | | S/.1869.00 |
| Lapiceros | S/. 2 | | | | | S/. 4 | S/. 6.00 |
| Hoja Bond A4 | | | | | | S/. 15 | S/. 15.00 |
| Fotocopias | | | | | | S/. 20 | S/. 20.00 |
| Impresiones | | | | | | S/. 54 | S/. 54.00 |
| Anillados | | | | | | S/. 10 | S/. 10.00 |
| Espiralado | | | | | | S/. 14 | S/. 14.00 |
| Movilidad | S/ 30 | S/ 30 | S/ 30 | S/ 30 | S/ 30 | S/ 30 | S/. 180.00 |
| Alimentos | S/. 15 | S/. 15 | S/. 15 | S/. 15 | S/. 15 | S/. 15 | S/. 90.00 |
| Llamadas | S/. 30 | S/. 30 | S/. 30 | S/. 30 | S/. 30 | S/. 30 | S/. 180.00 |
| TOTAL | | | | | | | S/.3098.00 |

5. REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud, 2022. 75ª Asamblea Mundial de la salud. [Internet]. [Consultado 17 set 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/27-05-2022-seventy-fifth-world-health-assembly---daily-update--27-may-2022>
2. Mamani O. Clima Organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en la dirección Regional Agraria de la Región Puno. Ri [Internet]. 2019; 8(3): 1187 - 194. Disponible en: <http://revistas.unap.edu.pe/epg/index.php/investigaciones/article/view/1073>
3. Ordoñez J., Ordoñez S., Zurita A. La satisfacción laboral y su relación con la satisfacción del cliente: Estado del arte. Sciéndo [Internet]. 2023; 26(2): 215-20. Disponible en: <https://evistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/5337>
4. Infobae. Clima laboral. [Internet]. [Consultado 17 set 2023]. Disponible en: <https://www.infobae.com/tendencias/talento-yliderazgo/2019/04/25/clima-laboral-segun-una-encuesta-el-54-de-las-personasafirma-que-no-se-siente-comoda-en-el-trabajo/>
5. Equipos y Talento, Global Workforce of the Future 2022. The Adecco Group. [Internet]. [Consultado 27 set 2023]. Disponible en: <https://www.equiposytalento.com/noticias/2022/10/11/global-workforce-of-the-future-2022-analizando-el-presente-y-el-futuro-del-empleo#:~:text=La%20encuesta%20descubri%C3%B3%20que%20en,Italia%20son%20los%20que%20menos.https://gestionrh.com.mx/satisfaccion-laboral-mundial/>

6. Organización internacional del Trabajo (OIT). Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. [Internet]. [Consultado 17 set 2023]. Disponible en: <http://bit.ly/3eT5Jlx>.
7. Tavares F., Martins C., Lima L. Clima organizativo en una Unidad de Cuidados Intensivos: percepción del equipo de enfermería. *Enfermería Global* [Internet] 2021; 20(1): 1-22 Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412021000200012
8. Naji G., Isha A., Alazzani A., Brough P., Aleem M., Mohyaldinn M., et al. Do Leadership, Organizational Communication, and Work Environment Impact Employees' Psychosocial Hazards in the Oil and Gas Industry? *International journal of environmental research and public health* [Internet] 2022; 19(8).Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35457300/>
9. Specchia M., Cozzolino M., Carini E., Di Pilla A., Galletti C., Ricciardi W., et al. Leadership Styles and Nurses' Job Satisfaction. Results of a Systematic Review. *International journal of environmental research and public health* [Internet] 2021; 18(4) Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35457300/>
10. Medina P., Nury M., Heredia L., Flor D. Clima laboral en los servidores públicos de salud en Latinoamérica. Una revision literaria. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*. [Internet] 2023; 19(1), 55-68. Disponible en: http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2226-40002023000100055
11. Carrión C. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal del Centro de Salud Tipo C Ciudad Victoria. [Tesis de magíster en gerencia en servicios de la

- salud]. Ecuador: Universidad Católica De Santiago De Guayaquil, 2023. Disponible: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/20447/1/T-UCSG-POS-MGSS-414.pdf>
12. Zapata A. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un Hospital Público. [Tesis de Maestría en Administración de Enfermería]. Bolivia: Universidad Autónoma De San Luis Potosí, 2022. Disponible: <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/7491>
13. Araya M., Medina A. Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. Revista médica Risaralda [Internet]. 2019; 25 (2): 157-166. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-06672019000200157&lng=en.
14. Seminario L. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Privado Metropolitano Chiclayo, 2022. [Título para optar el título profesional de licenciados en enfermería]. Perú: Universidad Señor de Sipán, 2022. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/11241>
15. Maldonado A., Ureta L. Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital San Martín de Pangoa. [Título para optar el título profesional de licenciado en enfermería]. Perú: Universidad Roosevelt, 2023. Disponible en: <http://50.18.8.108/handle/20.500.14140/1489>
16. Meneses A., Pérez K. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno. Ayacucho 2022. [Título para optar el título profesional de licenciado en enfermería]. Perú: Universidad Nacional de San

Cristóbal de Huamanga, 2023. Disponible en:
<http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/5263>

17. De la Cruz L., Ramírez E. Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de un centro quirúrgico de EsSalud, Lima 2017. *Ágora*. [Internet]. 2021; 8(2):47-52 [Consultado el 20 de julio de 2023]. Disponible en:
<https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/183>
18. Silva D., Méndez P., Arancibia D., Cortes F. La Importancia del Clima y Cultura Organizacional para la Atención en Instituciones de Salud. *Revista Universidad y Sociedad* [Internet] 2020; 12(1): 53-60. Disponible en:
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1751/1753>
19. Ojeda R., Podestá L., Ruiz R. Clima organizacional y cultura de seguridad de enfermería en un Instituto de Salud Materno Perinatal. *Revista Cubana de Enfermería* [Internet] 2021; 37(2):1-17. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v37n2/1561-2961-enf-37-02-e3596.pdf>
20. Ñique M. Clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la Unidad de Cuidado Intensivos - Hospital EsSalud Trujillo – 2019 [Tesis maestría]. Trujillo-Perú: Universidad César Vallejo; 2020. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47472/Ñique_MMISD.pdf?sequence=1&isAllowed=y7.
21. Castro S. Relación entre clima laboral y satisfacción laboral en organizaciones públicas y privadas, Lima – Perú, 2021. [Tesis maestría]. Trujillo-Perú: Universidad César Vallejo, 2020. Disponible en:
https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13192/Castro_Vega.pdf?sequence=1&isAllowed=y

22. García M., Hernández T., Adriaola F., López M., Rojas R., Bustamante M. Percepción del Clima Organizacional en Atención Primaria de Salud en la Región del Maule, Chile. *Revista Empresarial* [Internet] 2019; 13(1):13-21. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=702166221>.
23. Silva D., Méndez P., Arancibia D., Cortes F. La Importancia del Clima y Cultura Organizacional para la Atención en Instituciones de Salud. *Revista Universidad y Sociedad* [Internet] 2020; 12(1): 53-60. Disponible en: <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1751/175310>.
24. 27. Ramírez L. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de pediatría de un hospital nacional de Lima, 2019 [Tesis maestría]. Lima-Perú: Universidad Peruana Unión; 2019. Disponible en: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3051/Ligia_Trabajo_Especialidad_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y9.
25. Román D. Clima organizacional y Satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en centro quirúrgico hospital Gustavo Lanatta Luján. Huacho. 2020. Universidad Peruana Unión; 2019. Disponible en: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/10977>
26. Carrasco K. Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de la salud de Centro Quirúrgico en un Hospital de Moyobamba. Chiclayo. 2020. Universidad César Vallejo; 2019. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49073>
27. Aloisio L., Coughlin M., Squires J. Individual and organizational factors of nurses' job satisfaction in long-term care: A systematic review. *Int J Nurs Stud.* [Internet] 2021; 123:104073. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34536909/>

30. Duche A., Rivera G. Satisfacción y felicidad laboral en enfermeras peruanas. Enfermo. globo. [Internet]. 2019; 18(54): 353-373. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741>.
31. Barcelo, J. ¿Qué es y para qué sirve la Pirámide de Maslow? [Internet]. 2018. Disponible en: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/capital-humano/para-que-sirve-piramide-de-maslow/>
32. Cabanilla G., Cando C., Valencia M. Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano. Revista Universidad y Sociedad. [Internet] 2022; 14(3), 403-408. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000300403&lng=es&tlng=es.
33. Piza N. Métodos y técnicas en la investigación cualitativa. Algunas precisiones necesarias. Conrado, [Internet] 2019; 15(70), 455-459. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500455&lng=es&tlng=es.
34. Cadena P. Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas, [Internet] 2021; 8(7), 1603-1617. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=263153520009>
35. Hurtado F. Fundamentos Metodológicos de la Investigación: El Génesis del Nuevo Conocimiento. Revista Scientific. [Internet] 2020; 5 (16): 99-119, Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5636/563662985006/html/>
36. Ventura J. ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. Rev. Salud Pública Cubana [Internet]. 2019; 43(4). Disponible en:

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000400014&lng=es.

37. Quispe M. Metodologías cuantitativas: Cálculo del tamaño de la muestra con STATA y R. Rev. Medicina Corporal. HNAA [Internet]. 2020; 13(1): 78-83. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2020.131.627>.
38. Sánchez F. Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria. [Internet] 2019; 13(1), 102-122. <https://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
39. Castañeda M. La científicidad de metodologías cuantitativa, cualitativa y emergentes. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria. [Internet]. 2022; 16(1), e1555. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162022000100006
40. Taipe R. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencias, de un Hospital Nacional, Lima 2023. [Tesis de posgrado]. Lima: Universidad Norbet Wiener, 2023. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8391/T061_42728557_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y

6. ANEXOS

Anexo 1.

6.1. Matriz de Consistencia

| Formulación del problema | Objetivo | Hipótesis | Variables | Diseño/Metodológico |
|---|---|---|--|--|
| <p>Problema general: ¿Cuál es la relación del clima organizacional con la satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2023?</p> | <p>Objetivo general: Analizar la relación del clima organizacional con la satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2023.</p> | <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional con la satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2023.</p> <p>H0: No existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional con la satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2023.</p> | <p>V1 Clima Organizacional</p> <p>DIMENSIONES:</p> <p>Motivación</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Identidad</p> | <p>Método: Hipotético-deductivo</p> <p>Enfoque: cuantitativo</p> <p>Tipo: aplicada</p> <p>Diseño: No experimental Transversal Correlacional</p> <p>Población: siendo un total de 45 enfermeros. El tipo de muestreo aplicado es de tipo probabilístico.</p> |
| <p>Problemas específicos: ¿Cuál es la relación del clima organizacional en su dimensión motivación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación del clima organizacional en su dimensión responsabilidad con la satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación del clima organizacional en su dimensión identidad con la satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2023?</p> | <p>Objetivos específicos: Determinar la relación del clima organizacional en su dimensión motivación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2023.</p> <p>Determinar la relación del clima organizacional en su dimensión responsabilidad con la satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2023.</p> <p>Determinar la relación del clima organizacional en su dimensión identidad con la satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2023.</p> | <p>Hipótesis específicas</p> <p>H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión motivación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2023.</p> <p>H1:No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión motivación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2023.</p> <p>H2: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión responsabilidad con la satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2023.</p> | <p>V2</p> <p>Satisfacción del profesional de enfermería</p> <p>DIMENSIONES:</p> <p>Trabajo en Equipo</p> <p>Condiciones de trabajo</p> <p>Reconocimiento Laboral</p> | <p>Técnicas e instrumentos:</p> <p>Variable 1: Encuesta y Cuestionario.</p> <p>Variable 2: Encuesta y Cuestionario.</p> |

H2: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión responsabilidad con la satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2023.

H3: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión identidad con la satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2023.

H3: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión identidad con la satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2023.

Anexo 2.**6.2. Instrumentos****CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL**

Reciba un cordial saludo, estimado participante, le indico que esta encuesta se realiza solo con fines académicos, le pido que sea lo más sincero posible en sus respuestas; ya que son valiosas para este estudio. La información que facilite en este formulario se mantendrá en anonimato.

Indicaciones:**Responda de acuerdo a la escala que ve a continuación:**

Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)

| Dimensiones / Ítems | Escalas | | | | |
|---|----------------|----------|----------|----------|----------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Motivación | | | | | |
| 1. ¿Le elogia su institución por su rendimiento laboral? | | | | | |
| 2. ¿Recibe usted recompensas por sus esfuerzos en su institución? | | | | | |
| 3. ¿Se le conceden ascensos en reconocimiento a su rendimiento laboral? | | | | | |
| 4. ¿Cree que el trabajo que realiza para su institución se refleja en su salario? | | | | | |
| 5. ¿Recibe formación u orientación antes de comenzar las nuevas tareas que se le encomiendan en su institución? | | | | | |
| 6. ¿Recibe formación u orientación antes de iniciar las nuevas tareas que se le encomiendan en su institución? | | | | | |
| Responsabilidad | | | | | |
| 6. ¿Acepta la responsabilidad por las decisiones que toma en el trabajo? | | | | | |
| 7. ¿Cree que su supervisor le apoyará a medida que vaya asumiendo más responsabilidades en el trabajo? | | | | | |
| 8. ¿Le apoyan sus superiores a la hora de arriesgarse por el bien de su trabajo? | | | | | |
| 9. ¿Está dispuesta su institución a ayudarle si le va bien en su trabajo? | | | | | |
| 10. ¿Cree que su institución reconoce el trabajo que ha realizado? | | | | | |
| Identidad | | | | | |
| 20. Cuando los necesito, mis empleados son fiables. | | | | | |
| 22. Mis compañeros de trabajo me tratan con amabilidad. | | | | | |
| 23. Mi trabajo me da la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer. | | | | | |
| 24. Mi jefe directo se esfuerza por promover un ambiente de trabajo positivo. | | | | | |
| 25. Mis esfuerzos tienen un gran impacto en los buenos resultados de mi empresa. | | | | | |
| 26. Me río. | | | | | |
| 27. Soy falible. | | | | | |

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Reciba un cordial saludo, estimado participante, le indico que esta encuesta se realiza solo con fines académicos, le pido que sea lo más sincero posible en sus respuestas; ya que son valiosas para este estudio. La información que facilite en este formulario se mantendrá en anonimato.

Indicaciones:

Responda de acuerdo a la escala que ve a continuación:

Escalas: Siempre (5) Casi Siempre (4) A Veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)

| Dimensiones / Ítems | Escalas | | | | |
|---|---------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Equipo de Trabajo | | | | | |
| 1. ¿Cree que su jefe reconoce sus logros? | | | | | |
| 2. ¿Cree que la comunicación en el trabajo es óptima? | | | | | |
| 3. ¿Tienen usted y sus compañeros un nivel de coordinación suficiente? | | | | | |
| 4. ¿Tienen en cuenta los puntos de vista de todos a la hora de tomar decisiones? | | | | | |
| 5. ¿Cooperan para alcanzar los objetivos de su institución? | | | | | |
| 6. ¿Trabajan bien juntos todos los miembros de su equipo? | | | | | |
| Condiciones de Trabajo | | | | | |
| 7. ¿Está la infraestructura de su institución en condiciones de permitirle realizar su trabajo? | | | | | |
| 8. ¿Las herramientas y suministros que ofrece su institución son suficientes para que usted realice su trabajo? | | | | | |
| 9. ¿Considera que la administración de los recursos de trabajo es eficaz? | | | | | |
| 10. ¿El grado de limpieza y seguridad en su lugar de trabajo es suficiente para que usted pueda desempeñar sus funciones? | | | | | |
| 11. ¿Existen avances tecnológicos en su centro que le faciliten el trabajo? | | | | | |
| 12. ¿Cree que las prácticas de trabajo en su centro se mejoran constantemente? | | | | | |
| Reconocimiento Laboral | | | | | |
| 13. ¿Le pagan más por trabajar horas extra? | | | | | |
| 14. ¿La tarea asignada es adecuada para su puesto? | | | | | |
| 15. ¿Sus jefes o la organización para la que trabaja reconocen la realización de la tarea? | | | | | |
| 16. ¿Su institución está sometida a presión por la carga de trabajo? | | | | | |
| 17. ¿Le proporcionan sus jefes formación para ayudarle a realizar las tareas que le han sido asignadas? | | | | | |

Anexo 3.

6.3. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIE-VRI

Instituciones : Universidad Privada Norbert Wiener
 Investigadores : Borja Meza, Sally Stephanie
 Título : “Clima Organizacional y su Relación con la Satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería que Labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2023”

Propósito del estudio: Estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado: “Clima Organizacional y su Relación con la Satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería que Labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2023”. Este es un estudio desarrollado por la investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener **Borja Meza, Sally Stephanie** El propósito es: “Analizar la relación del clima organizacional con la satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2023”.

Procedimientos:

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

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

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

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

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

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

Costos e incentivos

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

Confidencialidad:

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

Derechos del participante:

Si usted se siente incómodo durante el llenado del cuestionario, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con la Lic. **Borja Meza, Sally Stephanie** al 000000000 y/o al Comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, telf. 7065555 anexo 3285. comité.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

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

Participante

Nombres:

DNI:

Investigadora

Nombre:

DNI:

Turnitin

● 16% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

| | | |
|---|--|-----|
| 1 | repositorio.uwiener.edu.pe Internet | 3% |
| 2 | uwiener on 2024-02-25 Submitted works | 2% |
| 3 | uwiener on 2024-01-03 Submitted works | 2% |
| 4 | uwiener on 2023-09-14 Submitted works | 2% |
| 5 | uwiener on 2024-02-15 Submitted works | <1% |
| 6 | Universidad Wiener on 2024-02-12 Submitted works | <1% |
| 7 | uwiener on 2024-02-20 Submitted works | <1% |
| 8 | uwiener on 2023-02-16 Submitted works | <1% |