



**Facultad de Ciencias de la Salud**

**Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de  
enfermería que labora en central de esterilización de un  
hospital público de Ayacucho 2023**

**Trabajo académico para optar Título de Especialista en  
Enfermería de Gestión en Central de Esterilización**

**Presentado por:**

**Autora: Conga Terres, Indira**

**Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-6510-7150>**

**Asesor: Mg. Rewards Palomino Taquire**

**Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4694-8417>**

**Línea de Investigación General  
Salud, Enfermedad y Ambiente**

**Lima – Perú**

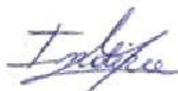
**2023**

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

Yo, Conga Terres, Indira, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Gestión de Central de Esterilización de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado "Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en central de esterilización de un hospital público de Ayacucho 2023", Asesorado por el Docente Mg. Palomino Taquire, Rewards, DNI N° 44694649, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-4694-8417>, tiene un índice de similitud de 10 (Diez) %, con código oid:14912:273943321, 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)  
 Conga Terres, Indira  
 DNI N° 41946131



.....  
 Firma del Asesor  
 Mg. Palomino Taquire, Rewards  
 DNI N° 44694649

Lima, 17 de Marzo de 2023

### **Dedicatoria**

A Dios por bendecirme con vida, salud y armonía todos los días, a mis padres por el apoyo que siempre me brindan, a mi esposo e hijas quienes son mi motivación para ser mejor cada día.

**Indira.**

### **Agradecimiento**

Agradecer a esta prestigiosa casa de estudios superiores por brindarme la oportunidad de continuar especializándome de esta manera crecer como profesional y poder ejercer la profesión con calidad en donde me desempeñe. Así mismo mis docentes de la segunda especialidad de gestión en central de esterilización por su paciencia, apoyo, motivación, y exigencia durante mi formación como especialista, y en especial a mi asesor por compartir sus conocimientos guiándome en el desarrollo del presente trabajo y así poder culminarla.

**Indira.**

**Asesor: Mg. Rewards Palomino Taquire**  
**Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4694-8417>**

## **JURADO**

**Presidente** : Mg. Pretell Aguilar, Rosa Maria  
**Secretario** : Dra. Reyes Quiroz, Giovanna Elizabeth  
**Vocal** : Mg. Valentin Santos, Celeste Efigenia

## ÍNDICE

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice de contenido	v
<b>1. ¡Error! Marcador no definido.</b>	
1.1. Planteamiento del problema	7
1.2. Formulación del problema	9
1.2.1. Problema general	9
1.2.2. Problemas específicos	9
1.3. Objetivos de la investigación	9
1.3.1. Objetivo general	9
1.3.2. Objetivos específicos	9
1.4. Justificación de la investigación	10
1.4.1. Teórica	11
1.4.2. Metodológica	11
1.4.3. Práctica	11
1.5. Delimitaciones de la investigación	12
1.5.1. Temporal	12
1.5.2. Espacial	12
1.5.3. Unidad de análisis	13
<b>2. ¡Error! Marcador no definido.14</b>	
2.1. Antecedentes	13
2.2. Bases teóricas	18
2.3. Formulación de hipótesis	28

2.3.1.	Hipótesis general	28
2.3.2.	Hipótesis específicas	28
3.	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>	29
3.1.	Método de investigación	29
3.2.	Enfoque de la investigación	29
3.3.	Tipo de investigación	29
3.5.	Población, muestra	30
3.6.	Variables y operacionalización	32
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección	34
3.7.1.	Técnica	34
3.7.2.	Descripción de los instrumentos	35
3.7.3.	Validación	36
3.7.4.	Confiabilidad	36
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos	37
3.9.	Aspectos éticos	38
4.	40	
4.1.	Cronograma de actividades	39
4.2.	Presupuesto	40
5.	<b>REFERENCIAS</b>	41
	Anexos	52
	Anexo 1. Matriz de consistencia	52
	Anexo 2. Instrumentos	53
	Anexo 3: Consentimiento Informado.	55

## 1. EL PROBLEMA

## **1.1. Planteamiento del problema**

De los 234 millones de procedimientos quirúrgicos que se realizan anualmente en todo el mundo, la tasa de complicaciones graves en los países desarrollados es del 3 al 16 % y la tasa de muerte o discapacidad permanente es del 0,4 al 0,8 %, mientras que en los países en desarrollo puede llegar al 10 % (1).

Por otra parte, la Organización Mundial de la Salud (OMS), estima que del 5% al 10% de la población mundial desarrollará una o más infecciones nosocomiales asociadas al proceso de esterilización, además, la población de pacientes afectados puede superar el 25%. (2).

Además, el objetivo principal de cualquier central de esterilización es la entrega oportuna de insumos médicos a todos los servicios hospitalarios a bajo costo y en óptimas condiciones de esterilidad, ya que un proceso de esterilización incorrecto es un riesgo potencial no solo porque puede afectar a los pacientes, sino también, disminuir el tiempo de vida útil de los dispositivos médicos causando pérdidas financieras a la organización (3).

En este contexto, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) recomienda que el trabajo de los servicios de central de esterilización se realice en un ambiente cómodo, trabajando en equipo y sin fatiga (por ejemplo, creando una rotación de actividades entre el personal de salud). (4).

Pero, el informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) menciona que el 68% de los trabajadores de la salud en 83 países están insatisfechos con su trabajo por falta de habilidades organizacionales, lo que no solo les ocasiona diversos

problemas de salud, sino que también afecta la calidad de los servicios poniendo en riesgo la seguridad del paciente (5).

También, en América Latina, investigaciones en salud se abocaron a estudiar distintas dimensiones sobre el clima organizacional relacionadas al rendimiento de los trabajadores, plantearon que dichas variables pueden tener relación en el buen desempeño del personal, llegando a la conclusión de que las instituciones de salud se pueden ver afectados positiva o negativamente del clima organizacional, repercutiendo en el bienestar de trabajadores y pacientes que hacen uso de los servicios (6).

De la misma manera en el Perú, el Ministerio de Salud (MINSA) señala que, el clima organizacional de la administración Central del MINSA fue calificado por mejorar, mientras la satisfacción general fue calificada con índice de 3.42 de un máximo de 4.04 y el mínimo de 3.04, el factor de mayor insatisfacción fue la recompensa (7). Por consiguiente, los responsables de dirigir y gestionar las instituciones de salud no están totalmente convencidos de mantener satisfechos a los empleados para lograr un mejor rendimiento y obtener un clima organizacional adecuado (8).

Según un estudio realizado en Chiclayo, en una central de esterilización, encontraron que el clima organizacional si se asocia significativamente con el desempeño laboral (9).

En la actualidad, el sistema de salud presenta falencias y un déficit de planificación laboral el cual genera cansancio, agotamiento físico, escasas posibilidades de capacitación, desmoralización y dificultades en la vida familiar del personal de salud. Como se señala en una investigación realizada en Chota-Cajamarca, que trae consecuencias negativas tanto para la vida personal y familiar del personal de enfermería, repercutiendo en los pacientes y en la colectividad en general (10).

Desde una mirada empírica, la Central de Esterilización de un Hospital público de Ayacucho, esta problemática no es una excepción, en vista que el clima organizacional y la satisfacción laboral está condicionado entre otros aspectos, por conflictos, políticas administrativas que no se acepta y la supervisión no es bien percibido. Asimismo, se observa al personal de enfermería que labora en el Central de Esterilización, cansancio y algunas situaciones de tensión favoreciendo al trabajo rutinario estresante, provocando así efectos negativos en el ambiente de laboral, este hecho y otras razones me ha motivado investigar, para caracterizar el clima organizacional y la satisfacción laboral, que esté afectando en la labor cotidiana de los profesionales de enfermería.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema General:**

¿Cuál es la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en Central de esterilización de un hospital público de Ayacucho 2023?

### **1.2.2 Problemas Específicos:**

¿Cuál es la relación entre la dimensión identidad del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería?

¿Cuál es la relación entre la dimensión cooperación del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería?

¿Cuál es la relación entre la dimensión estructura del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería?

¿Cuál es la relación entre la dimensión recompensa del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar cómo es la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en Central de esterilización de un hospital público de Ayacucho 2023

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

Identificar la relación entre la dimensión identidad del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería.

Identificar cómo la dimensión cooperación del clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería.

Identificar cómo la dimensión estructura del clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería.

Identificar cómo la dimensión recompensa del clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería.

### **1.4. Justificación de la investigación**

#### **1.4.1 Justificación teórica**

El presente proyecto de investigación permitirá, rediscutir, cuestionar, reflexionar los conceptos de clima organizacional y satisfacción laboral, con la finalidad de cerrar la brecha del conocimiento sobre el mismo, según la teoría de Likert, afirma que el comportamiento de los trabajadores responde directamente al comportamiento de la administración y de las condiciones de la organización que perciben, así mismo la teoría del entorno de Florence Nightingale sustenta que, creando un ambiente con condiciones óptimas, para el ser humano este responde positivamente, también Maslow refiere que las necesidades humanas van de forma ascendentes desde las necesidades fisiológicas

hasta la autorrealización como cumbre, de esta manera poder entender sobre la satisfacción laboral.

#### **1.4.2 Justificación metodológica**

Aporte de la investigación positivista (cuantitativa), asimismo, aportará instrumentos confiables, validados para futuras investigaciones en las ciencias de enfermería. La investigación se justifica porque utilizará el método hipotético deductivo para llegar a determinar si existe relación o no entre las variables a estudiar, además, se empleará dos instrumentos que fueron validados por juicio de expertos y utilizados en diversos estudios de investigación. Además, se aplicará el diseño no experimental, nivel correlacional y corte transversal.

#### **1.4.3 Justificación práctica**

Los resultados de la presente investigación servirán de insumo a los gerentes de las organizaciones hospitalarias, unidad de capacitación y docencia de los hospitales, jefe de departamento de enfermería, jefes de servicio, Escuelas de enfermería que cuentan con programas de segunda especialidad en central de esterilización, con la finalidad de realizar procesos de mejora continua, gestionando la innovación en el servicio con equipos modernos, estableciendo y haciendo cumplir protocolos de cultura de seguridad del trabajo, realizando un trabajo multidisciplinario e integral en la implementación de estrategias que favorezcan a la satisfacción laboral del trabajador y por ende se obtengan productos de garantía y calidad en una central de esterilización los cuales llegaran al usuario.

## **1.5. Delimitaciones de la investigación**

### **1.5.1 Temporal**

El desarrollo del estudio de la investigación se llevará a cabo entre los meses de abril a agosto del 2023.

### **1.5.2 Espacial**

El presente estudio se desarrollará en las instalaciones de un hospital público de Ayacucho, específicamente en la central de esterilización.

### **1.5.3 Población o unidad de análisis**

Para el desarrollo del presente estudio de investigación la población a estudiar será todo el personal de enfermería que labora en la central de esterilización.

## 2. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

#### **Antecedentes Internacionales**

Del Ángel et al. (11) en el 2020 en México, Buscaron “Analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal que trabaja en una institución de salud en una Unidad de Medicina Familiar (UMF) del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Investigación de tipo transversal analítico de correlación en una unidad de medicina familiar. Estuvo conformada por 182 trabajadores, quienes contestaron la Escala de Clima Organizacional y sus dimensiones; y el Cuestionario de Satisfacción Laboral. Dando como resultado que la mayoría presentó clima organizacional por mejorar (56%) y 40.7% registró como satisfactorio la variable satisfacción laboral a muy satisfactorio (46.2%). Se encontró una correlación significativa moderada entre el clima organizacional y la satisfacción laboral ( $r_s = 0.205; p = 0.05$ ). Concluyó con la identificación de una correlación positiva entre la percepción del clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud.

Ramírez (12) en el 2020 en México, busco “Analizar el clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital público de segundo nivel de atención”. Investigación de tipo cuantitativo, no experimental de tipo descriptivo y de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 93 enfermeras. Empleo dos instrumentos, uno sobre clima organizacional con 40 ítems y otra satisfacción laboral con 37 ítems, con una confiabilidad de alfa Cronbach de 0,931 y 0,945. Resultados: entre otros, 77% fueron mujeres, 47% con edad entre los 31 y 40 años, el 64% con salario entre \$ 10,000 a 20,000 pesos mexicanos mensuales 51% con antigüedad de 6 y

10 años, el 51% de enfermeras consideró tipo de clima organizacional era bueno, mientras el 66% lo encontró medianamente satisfechos en cuanto a la satisfacción. Llegándose a la conclusión de que los factores con menos satisfacción fueron sueldos, falta de promoción y formación, distancia al lugar de trabajo, malas condiciones laborales y trabajo en equipo.

Arizaga (13) en el 2020 en Ecuador, busco determinar la “Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Distrito de Salud, Durán, Ecuador”, realizo una investigación de tipo descriptiva y correlacional, teniendo como muestra 87 trabajadores, empleo dos instrumentos, uno fue el cuestionario creado por Litwin y Stringer, adaptado para medir clima organizacional y el cuestionario FONT roja para medir la satisfacción laboral se concluyó que existe una inadecuada organización de los procesos de la institución , no existe socialización de los protocolos a nivel jerárquico, gestión de seguridad y salud inexistente, no hay estimulación pero si sanciones.

Araya et al. (14) en el 2019 en Chile, Buscaron “Determinar si existe relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional percibido por personal de atención primaria de salud en una comuna de Chile”. Investigación de tipo analítico de corte transversal con una muestra de 110 funcionarios de dos Centros de Salud Familiar de una comuna. Aplicaron las escalas de satisfacción laboral y clima organizacional de Chiang. Encontraron que en ambos centros de salud presentaron un nivel medio de satisfacción laboral ( $3,32 \pm 0,93$ ) y clima organizacional ( $3,45 \pm 0,83$ ) de un máximo de 5. La dimensión con promedio más bajo fue la satisfacción laboral por el ambiente físico ( $2,80 \pm 0,77$ ) y para clima organizacional fue reconocimiento ( $3,12 \pm 0,77$ ). La correlación entre los puntajes globales fue ( $Rho=0,636$ ;  $p \leq 0,001$ ). Llegándose a la siguiente conclusión de que la percepción de un clima organizacional alto se relaciona con un mayor nivel de satisfacción laboral.

## **Antecedentes Nacionales**

Vásquez (15) en el 2022 en Lima, busco “Determinar la relación entre las variables del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería en el área de Emergencia en una Clínica, Lima 2021”. Investigación de tipo aplicada, diseño no experimental, correlaciona de corte trasversal con enfoque cuali-cuantitativo, el muestreo fue censal de 70 colaboradores. Utilizó un cuestionario propuesto por MINSA que evalúa el clima organizacional con 28 ítems y otro cuestionario de FONT Roja que evalúa la satisfacción laboral con 24 ítems, ambos instrumentos debidamente validados por tres jueces expertos, donde la investigadora encontró relación positiva entre clima organizacional y satisfacción laboral con un  $r_s=0,420$  y significativa ( $p<0,005$ ). Concluyó que existe relación positiva entre clima organizacional y satisfacción laboral, y es necesario trabajar en aspectos de comunicación, cooperación y relaciones interpersonales.

Oblitas S. (16) en el 2020 en Chiclayo, busco “Determinar la relación del clima laboral y la satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de emergencias del Hospital Regional Lambayeque-Chiclayo”. Investigación de estudio trasversal con una muestra de 42 profesionales del servicio de emergencia del Hospital Regional de Lambayeque, para la recolección de datos se aplicó un cuestionario de clima laboral y otro de satisfacción laboral según Herzberg, adaptado por la investigadora. Resultado: el 92,9% fue de sexo femenino, 42,9% entre 20 y 35 años de edad, 21,4% tenían grado académico de maestro, 92,9% con especialidad en emergencia y desastres. Respecto al clima laboral, el 66,7% perciben promedio, 21,4% saludable y 11,9% perciben no favorable. Relacionado a la satisfacción laboral, el 66,7% presentan grado de satisfacción moderada, 28,6% alto y el 4,8% un grado bajo. Encontraron relación entre el clima laboral y satisfacción laboral ( $p=002$ ). Llegaron a la conclusión de que “existe

relación significativa entre clima laboral y satisfacción del profesional de enfermería del HRL en el período de estudio, por lo que es importante fortalecer las condiciones de trabajo de estos profesionales de la salud”.

Sánchez(17) en el 2020, en Lima, busco “Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de salud que laboran en tiempos del COVID-19 en el Hospital Distrital Santa Isabel-2020”, investigación de tipo aplicada, no experimental y descriptivo correlacional de corte transversal; con una muestra de 50 personales de la salud asistencial, aplicó un cuestionario de clima organizacional del MINSA, 2011 y otro cuestionario para medir satisfacción laboral del MINSA 2002; Resultados: halló relación significativa en un nivel intermedio directo entre clima organizacional y clima laboral (Pearson = 0,347;  $p=0,014<0,05$ ). Asimismo, encontró 80% de percepción del clima por mejorar y con 72% de nivel de satisfacción laboral como insatisfecho ni satisfecho. En relación a la dimensión potencial humano del clima organizacional, el 66% perciben un clima por mejorar, diseño organizacional 92% por mejorar y dimensión cultura organizacional, el 56% saludable, concluyéndose de que “el clima organizacional a nivel general y el potencial humano se relacionan significativamente ( $p<0,05$ ) en niveles intermedios directos con la satisfacción laboral desde la percepción del personal de salud que labora en tiempos del COVID-19, en el Hospital Distrital Santa Isabel-2020”.

Cartagena y Peña (18) en el 2019 en Lima, buscaron “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”. Investigación de tipo cuantitativo, no experimental de tipo descriptivo, correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 63 enfermeras y técnicos de enfermería, el instrumento fue cuestionario para medir clima

organizacional-MINSA con 34 ítems y otro para satisfacción laboral de Sonia Palma con 36 ítems; con índices de confiabilidad de 0,93 y 0,81. Resultados: el 87,3% de personal perciben que el clima organizacional se encuentra por mejorar y 42,9% presentan una satisfacción laboral parcial ( $r=0,455$ ;  $p=0,000<0,05$ ). Concluyéndose que existe relación baja entre las ambas variables.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1 Clima organizacional:**

Al clima organizacional el (MINSA) lo define como la percepción que tiene el trabajador sobre su entorno donde realiza su trabajo a diario el cual influye en su productividad y satisfacción laboral (19).

El clima organizacional es un conjunto de percepciones sobre características relativamente estables de una institución que influyen en las actitudes y comportamiento de sus integrantes y es un factor determinante para las organizaciones públicas y privadas. (20).

En relación a la variable clima organizacional, podemos considerar la definición planteada por García, quien considera como el conjunto de características propias de las instituciones de la salud, asimismo, la imagen o forma de ver que tengan los colaboradores del ambiente en el que se encuentran (21).

Por otro lado, el clima laboral es la percepción compartida de una organización sobre el trabajo, el entorno físico en el que se lleva a cabo, las relaciones interpersonales que tienen en torno a las actividades que desarrollan y respetando las normas establecidas que influyen en su labor (22).

Su base son percepciones individuales que conforman patrones recurrentes de comportamiento, actitudes y sentimientos caracterizadores de la vida en la empresa, y

representan el escenario y los vínculos actuales entre equipos de trabajo, empleados y su desempeño laboral. Por ende, casi siempre la gerencia opera el clima más fácilmente que la cultura para impactar de forma directa el comportamiento de todo personal (23).

Según Calderón existen varios tipos de clima organizacional, los cuales son: Tipo autoritario y explotador el cual se caracteriza por la falta de confianza que tienen los directivos acerca de sus empleados; Tipo autoritario paternalista donde la mayoría de las decisiones es tomada por los directivos ;Tipo participativo consultivo donde los empleados desarrollan su trabajo en un ambiente de tarea colaborativa, permitiéndoles que participen en la toma de decisiones específicas; Tipo participativo en grupo en el cual el gerente confía completamente en sus empleados haciéndolos participar en la toma de decisiones (24).

#### **2.2.4 Dimensiones Clima organizacional según MINSA-Perú:**

Litwin y Stinger han propuesto el instrumento para medir el clima organizacional, usado hasta la actualidad por diversos investigadores y por el MINSA, para la presente investigación se utilizará las siguientes dimensiones como: (25).

- a) **Estructura.** Es la percepción que tienen los integrantes de la organización sobre número de normas, instrucciones, diligencias y otras normas a las que se enfrentan durante la ejecución de su tarea (26), otra definición refiere que esta dimensión incluye todo lo relacionado con reglas, procedimientos y jerarquías en la organización. La estructura de la institución puede determinar cómo los empleados perciben su lugar de trabajo, contiene los siguientes indicadores: Realización de procedimientos y reglas; Toma de decisiones; descripción de tareas, obligaciones y políticas (27).

- b) Recompensa.** Es un reconocimiento por el correcto desempeño de una tarea y corresponde a la percepción del afiliado sobre la adecuación de la remuneración por un trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza recompensas más que castigos (28). Corresponde a los premios recibidos por la realización correcta del trabajo. Es el método donde la institución utiliza más el estímulo que el castigo (29).
- c) Identidad.** Es la forma en que se identifican con su institución. Los trabajadores sienten que forman parte de la institución y que sus objetivos personales, son en igual medida los mismos de la institución de tal manera que comparten metas relevantes (30). Dentro de una institución o grupo de trabajo un elemento valioso es la identidad el cual se presenta como un sentimiento de pertenencia a dicha organización (31).
- d) Cooperación.** Es el sentimiento del personal de una institución donde sienten que existe un espíritu de ayuda entre los miembros de la empresa hacia la dirección y demás empleados del grupo. Se enfatiza en el apoyo mutuo entre superiores y subordinados (32). Se relaciona a aquella ayuda que se brinda a la institución y a los compañeros de forma oportuna, surgiendo y manteniendo un espíritu de equipo para el logro de objetivos comunes y por ende logros de objetivos institucionales (33).

#### **2.2.4 Modelos y/o Teorías de clima organizacional**

Existen numerosas teorías referentes al clima organizacional, sin embargo, para este estudio se tomó como punto de referencia las siguientes:

### **Teoría de Rensis Likert.**

La teoría de Likert afirma que el comportamiento de los trabajadores responde directamente al comportamiento de la administración y de las condiciones de la organización que perciben. Por tanto, podemos decir que la reacción se determina con la percepción, el cual establece las características de una organización tales como: variables causales que incluye la estructura de la organización y su administración, las reglas y normas, la toma de decisiones, etc.; las variables intervinientes, incluyen las motivaciones, actitudes, comunicación; y las variables dependientes son sobre los resultados de la organización (productividad, ganancias y pérdidas). Estas variables influyen sobre los miembros de una organización en su percepción del clima (34).

### **Teoría de Litwin y Stringer**

Esta teoría explica aspectos de los individuos en las organizaciones, en términos de motivación y clima, utilizando una medición perceptual (subjetiva) de sus miembros, afirman que el clima es una característica eventual del ambiente interno organizacional, y que al ser experimentada por todos sus miembros influye en su comportamiento, que además puede explicarse midiendo las características de la organización (35).

### **Teoría de “X” y teoría “Y” de McGregor**

En la publicación “Lado humano de la empresa”, el autor evalúa las teorías relacionadas al comportamiento de los miembros en su trabajo, y expone dos modelos llamados la teoría “X” y la Teoría “Y”.

La primera, está basada en el antiguo precepto de la mediocridad de las masas, asumiendo que los individuos tienden naturalmente al ocio y, el trabajo es solo un tipo de castigo, lo que genera dos necesidades en la organización: la supervisión y la motivación.

La segunda, considera que los subordinados encuentran en el trabajo una fuente de satisfacción, lo que les permite esforzarse por lograr mejoras para la organización. Por tanto, si se brinda el ambiente y condiciones favorables, las personas se comprometerán a su vez a cumplir las metas y objetivos de la organización y se lograra la llamada integración (36).

### **2.2.3 Satisfacción Laboral**

La satisfacción laboral es una combinación de sentimientos favorables y desfavorables que los empleados perciben sobre su trabajo, también se podría decir que el concepto de satisfacción laboral expresa la adecuación de una persona al propio trabajo y al entorno laboral al que pertenece. (37).

Anaya y Suarez definieron a 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 (38) también se podría decir que la satisfacción laboral, es la predisposición general que tiene un individuo hacia sus actividades laborales, siendo un producto de los estados emocionales, sentimentales y afecciones (39).

Otro estudio 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. El estudio de la satisfacción laboral es muy importante por su relación que tiene con otras variables que repercuten en la mejora de la calidad en las organizaciones. Los beneficios de la satisfacción laboral son: mejora de la calidad en el trabajo, porque reviste una importancia creciente sobre la información de las actitudes, objetivos de los trabajadores en relación a la institución, además las direcciones de las instituciones

realzan la importancia de las actitudes, sentimientos y expectativas de los trabajadores, existiendo una relación posible entre la satisfacción y el clima laboral (40).

Herzberg en su teoría nos dice que el ser humano está influenciado por dos factores que intervienen en su satisfacción laboral, estos factores los dividió en dos Higiene y Motivación. Esta teoría nos dice que la motivación va influir en la satisfacción laboral. Sin embargo, si existe una inadecuada o falta del Factor Higiene este va influir en la insatisfacción laboral. En este factor se consideró todo el entorno donde se desenvuelve el trabajador teniendo en cuenta el sueldo, beneficio, la política de la empresa, relación laboral, el ambiente físico, la supervisión, status, y la seguridad laboral. En el Factor Motivación se consideró los logros, reconocimiento, independencia laboral, responsabilidad, promoción, crecimiento, madurez, consolidación. “La propuesta para la motivación radica en el enriquecimiento de tareas” (41).

Según Maslow refiere que las necesidades humanas van de forma ascendentes. Está teoría lo sintetizó en una pirámide de necesidades y la dividió en dos primaria y secundaria. Considerando como primaria el aspecto fisiológico como es el alimentarse, dormir, respirar, también considero dentro de esta etapa la seguridad, la salud y el trabajo, en la etapa secundaria consideró el aspecto social, el poder de las relaciones interpersonales, los logros reconocidos y la autorrealización como cumbre (42).

La teoría del Valor de Locke refiere que la satisfacción del trabajo es consecuencia del ajuste entre los resultados del trabajo y los deseos de la persona cuando mayor sea la relación de estas dos, mayor será la satisfacción. Locke nos dice que los resultados que las personas valoran no solo pueden ser por necesidades básicas, sino que también está relacionado con cualquier aspecto del trabajo que se desee. Esta satisfacción resulta de la percepción del trabajador que cumple los valores laborales importantes para él (43).

## **Dimensiones de la satisfacción laboral**

### **Dimensión 1: Condiciones físicas y/o materiales**

Se refiere a los elementos como la infraestructura o materiales para la realización de las tareas del trabajo diario los cuales facilitarían el desarrollo de las mismas (44), con respecto a esta dimensión se cuenta en el Perú con leyes que amparan estas condiciones por ejemplo la Ley de la enfermera donde menciona que se deben contar con ambientes de trabajo suficientemente ventilado para limitar la exposición a sustancias contaminantes y tóxicas, así como garantizar condiciones ideales de bioseguridad según el área de trabajo (45).

### **Dimensión 2: Beneficios laborales y/o remunerativos**

El grado de satisfacción con relación al incentivo económico regular o adicional por la labor que se realiza, este tipo de compensación, se le da al trabajador además del salario fijo. También se le llama bienestar social. Ejemplos de prestaciones laborales son: seguro médico, uso de vehículos de empresa, subsidio de vivienda, ayuda a la educación, subsidio de manutención, etc. (46). Los beneficios laborales y/o remunerativos son muy importantes como factores influyentes y determinantes de la satisfacción laboral porque cubren diversas necesidades fisiológicas humanas (47).

### **Dimensión 3: Políticas administrativas**

Las políticas administrativas se refieren a el grado de cumplimiento de los lineamientos o reglas institucionales diseñadas para regular el empleo que están directamente relacionadas con los empleados y son un medio para un fin o una meta. (48) Se puede definir también como normas que tratan de organizar y ordenar las tareas a realizar para lograr buenos resultados laborales, estas normas

sistematizarán las actividades considerando el bienestar de los trabajadores para lograr un buen ambiente laboral. Es importante recalcar que en una institución las políticas administrativas son fundamentales para el buen manejo y control de una empresa u organización que buscará la satisfacción y comodidad de sus empleados (49).

#### **Dimensión 4: Relaciones sociales**

En general, se entienden por relaciones sociales como una serie de interacciones entre dos o más personas, o dos o más grupos de acuerdo con un protocolo o conjunto de normas mutuamente aceptado, es decir, de acuerdo reglas específicas (50). Las relaciones se definen como la capacidad de una persona para formar lazos de amistad y confianza que crearán un ambiente de trabajo agradable, las relaciones también promueven la cooperación y el trabajo en equipo para obtener buenos resultados y el éxito en el trabajo, los estudios demuestran que una buena comunicación asegura un ambiente de trabajo saludable y mejora la satisfacción de los empleados (51).

#### **Dimensión 5: Desarrollo personal**

Oportunidad que tiene el trabajador de ejecutar actividades significativas que contribuyen a su autorrealización. Incluye las acciones que toman las personas para desarrollar las habilidades y capacidades que les permitan mejorar sus relaciones y la toma de decisiones. En resumen, es la asombrosa capacidad humana de cambiar en busca de una vida más feliz y satisfactoria (52).

### **Dimensión 6: Desempeño de tareas**

Cuando hablamos de desempeño de tareas, nos referimos a la calidad del servicio o trabajo que realiza un empleado en una organización, donde pone en práctica desde las habilidades profesionales hasta las habilidades humanas que impactan directamente en el desempeño organizacional, también se podría decir que es la capacidad para cumplir cabalmente con los deberes o funciones del puesto que tiene a cargo, donde pone en práctica sus habilidades y competencias en las actividades que realiza a diario en el ejercicio de sus funciones de manera correcta y efectiva (53)

### **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, en otras palabras, se refiere a la valoración que hacen los empleados de sus relaciones con sus supervisores inmediatos y sus actividades diarias, y es otro factor importante que influye en la satisfacción laboral de los empleados. El éxito en el trabajo depende del nivel de aprobación y/o desaprobación de los superiores (54).

### **Teoría de Enfermería**

Florence Nightingale creía que un entorno saludable era necesario para mantener una atención de salud adecuada, esta teoría sostiene que todas las condiciones y fuerzas externas influían en la vida y el desarrollo de un ser humano. Nightingale describe cinco componentes principales de un ambiente positivo o saludable: ventilación adecuada, iluminación adecuada, calefacción adecuada, control de olores y control de ruidos. Para Nightingale, el entorno psicológico puede verse afectado negativamente

por el estrés y el entorno social, que incluye aire limpio, agua y eliminación adecuada, significa recopilar datos sobre enfermedades y prevenirlas. Según Nightingale, las enfermeras están involucradas en satisfacer las necesidades de los pacientes, cuidando el entorno que lo rodea y creando las mejores condiciones para que el cuerpo responda activamente a las enfermedades. Este cuidado es holístico porque las necesidades de las personas son físicas, psicológicas y culturales, y cualquier necesidad insatisfecha afecta la salud de la persona en su totalidad, aplicado al presente estudio, esta teoría se toma como referencia ya que también la calidad del entorno juega un papel importante en el desarrollo del clima organizacional, ya que el personal de salud realiza sus actividades diarias en entornos no muy saludables muchas veces, causándoles insatisfacción y tal vez influyendo en la calidad de su salud y trabajo (55).

### **2.3. Formulación de Hipótesis**

#### **2.3.1. Hipótesis General**

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la central de esterilización de un hospital público de Ayacucho 2023.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la central de esterilización de un hospital público de Ayacucho 2023.

#### **2.3.2 Hipótesis Específica**

Hi 1: Existe relación estadísticamente significativa de la dimensión identidad del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería

que labora en la central de esterilización de un hospital público de Ayacucho 2023.

Hi 2: Existe relación estadísticamente significativa de la dimensión cooperación del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la central de esterilización de un hospital público de Ayacucho 2023.

Hi 3: Existe relación estadísticamente significativa de la dimensión estructura del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la central de esterilización de un hospital público de Ayacucho 2023.

Hi 4: Existe relación estadísticamente significativa de la dimensión recompensa del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la central de esterilización de un hospital público de Ayacucho 2023.

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Método de la investigación**

Se consideró adecuado un enfoque hipotético-deductivo, ya que se basó en el conocimiento general de las variables en estudio para su contextualización en la desinfección central hospitalaria, que sería considerada un área de investigación (56).

#### **3.2. Enfoque de la investigación**

El presente trabajo de investigación es de enfoque cuantitativo ya que se basa en un paradigma positivista donde la medición y la cuantificación son importantes porque, a través de ellas se pueden crear tendencias, generar nuevas hipótesis y formar teorías, ya que va a permitir realizar la cuantificación de los datos a estudiar mediante un instrumento de recolección utilizando para ello la estadística (57).

#### **3.3. Tipo de investigación**

Sera aplicada por que busca resolver objetivamente problemas en la producción, distribución, circulación y consumo de bienes y servicios en cualquier actividad humana, también porque está encaminada a solucionar problemas prácticos inmediatos en el área de Central de Esterilización de los establecimientos de salud. (58).

#### **3.4. Diseño de la investigación**

El diseño de la investigación será no experimental, debido a que los investigadores no van a realizar ninguna intervención, los datos obtenidos mostraran la evolución natural de los fenómenos, es decir, se recolectaran los datos tal y como se presenten, descriptivo correlacional, porque su objetivo será indagar sobre las relaciones existentes entre las variables que se estudian en una investigación,

intentando precisar el grado de relación existente entre ambas variables. Dicha relación se expresará mediante índices numéricos denominados coeficientes de correlación (59).

### **3.5 Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

Estará constituida por profesionales de enfermería y técnicos de enfermería entre varones y mujeres, que actualmente labora en la Central de Esterilización, siendo un total de 36 trabajadores de salud.

#### **Muestra**

Debido a que es una población finita, este estudio no tendrá muestra, ya que se trabajará con el 100% de la población, a esto se le conoce como un estudio censal.

#### **Muestreo**

Se realizará un muestreo no probalístico por conveniencia, porque de forma intencional se decidió considerar a toda la población, con la finalidad de asegurar cada uno de los resultados que se hallen respecto a la variable de investigación.

#### **Criterios de inclusión**

- Personal de Enfermería que labora en el servicio de la Central de Esterilización.
- Personal de Enfermería que acepten participar en la investigación.
- Personal de Enfermería que firmen el consentimiento informado

#### **Criterios de exclusión**

- Personal de enfermería que cumplen funciones administrativas.

- Personal de enfermería se encuentra de vacaciones o permiso en el momento de la aplicación del instrumento.
- Personal de enfermería que no firmen el consentimiento informado
- Personal de enfermería que se encuentre de apoyo en el servicio.

### 3.6. Variables y Operacionalización

Matriz operacional de la variable

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o Rangos)
<b>Variable 1:</b> <b>Clima organizacional</b>	Clima organizacional “es un conjunto de percepciones sobre las características relativamente estables de las instituciones que influyen en las actitudes y comportamientos de sus miembros y es un factor determinante dentro de las organizaciones públicas y privadas”	Conjunto de medios favorables o desfavorables con el cual el trabajador profesionales y técnicos Considera que su trabajo asistencial está influenciado o vinculado con la autorrealización, el involucramiento con el entorno, la comunicación con equipo, la aceptación de los procesos de supervisión y la obtención de la condición laboral merecida.	Identidad	Pertenencia a la institución. Desafío para su realización Trabajo realizado tiene significado para la institución El trabajo contribuye a los objetivos Realiza trabajo con entusiasmo Se siente bien con el equipo de trabajo.	Ordinal	
			Cooperación	Existe apoyo recíproco Cuenta con apoyo de sus compañeros. Expresa su punto de vista La institución resuelve los problemas Necesita información de otros servicios En la institución existe reciprocidad.	Ordinal	1= Siempre  2=Casi siempre  3=A veces
			Estructura	Los trabajos están bien organizados Las tareas que realiza corresponden a su función. Las normas y reglas facilitan su trabajo con claridad Se ponen en práctica los criterios para asignar tareas. En la institución se tiene claro quienes deciden las cosas. Se trabaja en forma organizada y planificada.	Ordinal	4=Casi nunca  5=Nunca
			Recompensa	Existen incentivos laborales. Las críticas son bien intencionadas En la institución a quien comete error se le corrige. En la institución son tolerantes con lo demás.	Ordinal	

<b>Variable 2:</b>	Es la predisposición	Es el grado de		remuneración	Ordinal	
<b>Satisfacción</b>	general que tiene un	conformidad que el	Beneficios	expectativas económicas		
<b>laboral</b>	individuo hacia sus	personal de enfermería	laborales y/o			Alta satisfacción (168-180)
	actividades laborales,	que laboran en el	Administrativos			
	siendo un producto de	Central esterilización		reconocimiento de su labor por la institución	Ordinal	Parcial satisfacción (149-167)
	los estados	presentan en relación a	Políticas	disgusto con horarios		Regular satisfacción (112-148)
	emocionales,	su trabajo en sí y a su	administrativas	formas de la institución		
	sentimentales y	entorno laboral y que				Parcial insatisfacción (93-111)
	afecciones.	puede ser analizada	Relaciones	entorno con compañeros de trabajo	Ordinal	
		desde las dimensiones	sociales	relaciones personales con colegas		Alta insatisfacción (0-92)
		de: condiciones físicas		solidaridad en el ambiente de trabajo		
		y/o materiales;				
		beneficios laborales				
		y/o administrativas,				
		políticas				
		administrativas,				
		relaciones sociales en				
		relación con la				
		autoridad; en el				
		desempeño de sus				
		tareas.				

### 3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### 3.7.1 Técnica

Para la variable 1 se utilizará a técnica de la encuesta a través de un cuestionario el cual es: “Instrumento sobre clima organizacional”, y para la variable 2 se utilizará también la técnica de la encuesta sobre “Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)”, para poder recoger información, obteniendo datos los cuales se analizarán e interpretarán brindándonos resultados del estudio. (59)

#### 3.7.2 Descripción de instrumentos

Variable 1: Instrumento sobre clima organizacional se tomó de Espinoza CR. Utilizado por la autora en el Hospital de Huaral-Perú, que consta de 24 ítems, con respuesta de alternativas múltiple, tipo Likert. Es una escala compuesta por cuatro dimensiones (60).

Tabla 1

Dimensiones de la variable clima organizacional, teniendo en cuenta los siguientes valores finales:

Nº	Dimensiones	Ítems
I	Identidad	1,2,3,4,5,6
II	Cooperación	7,8,9,10,11,12
III	Estructura	13,14,15,16,17,18
IV	Recompensa	19,20,21,22,23,24

El puntaje total se logrará mediante la suma de los puntajes de las cuatro dimensiones:

Categorías	Puntuaciones
<b>Siempre</b>	1 punto
<b>Casi siempre</b>	2 puntos
<b>A veces</b>	3 puntos
<b>Casi nunca</b>	4 puntos
<b>Nunca</b>	5 puntos

Variable 2:

El instrumento de satisfacción laboral es un test desarrollado por la psicóloga Sonia Palma Carrillo en Lima, Perú (2000) y revalidado (2011) en una muestra de 952 empleados públicos de la ciudad de Lima capital. Se le denomina inventario SL-SPC, es una escala compuesta con una dimensión ordinal de 36 ítems relacionados con los siguientes 7 factores: (61).

Dimensiones de la variable clima organizacional, teniendo en cuenta los siguientes valores finales:

NUMERO	DIMENSIONES	ITEMS
I	Condiciones físicas y/o materiales	1,13,21,28,32
II	Beneficios laborales y/o remunerativos	2,7,14,22
III	Políticas Administrativas	8,15,17,23,33
IV	Relaciones interpersonales	3,9,16,24
V	Desarrollo Personal	4,10,18,25,29,34
VI	Desempeño de tareas	5,11,19,26,35,30
VII	Relación con la autoridad	6,12,20,27,31,36

El puntaje total se logrará mediante la suma de los puntajes

INDICADORES	PUNTUACIÓN
Alta satisfacción	Entre 168 y 180 puntos
Parcial satisfacción	Entre 149 y 167 puntos
Regular satisfacción	Entre 112 y 148 puntos
Parcial insatisfacción	Entre 93 y 111 puntos
Alta insatisfacción	Entre 0 y 92 puntos

### 3.7.3 Validación

**Variable 1:** fue elaborado por Carmen Rosa Espinoza Carbajal, para que establezca la validez fue sometido a juicio de expertos, aplicado en Huaral, 2016 (60).

**Variable 2:** el cuestionario fue elaborado y validado por Sonia Palma (61) en una muestra de 952 empleados públicos de la ciudad de Lima capital. Se le denomina inventario SL-SPC, para validar fue sometido a juicio de expertos, aplicado en una muestra de trabajadores de Lima – Metropolitana, en el año 2000 (61).

### 3.7.4 Confiabilidad

Variable 1: la confiabilidad fue aplicado por la misma autora (Carmen Rosa Espinoza Carbajal) donde utilizó la prueba estadística alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad del cuestionario con una prueba piloto aplicada a 50 personas. Luego, los datos se procesaron utilizando el programa estadístico SPSS versión 23.0. Arrojando un resultado de 0,896, el cual fue considerado como un instrumento confiable aceptable (60)

**Variable 2:** Según la autora, la confiabilidad de las variables mencionadas se determinó mediante la prueba estadística de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y la prueba de esfericidad de Bartlett aplicada a toda la muestra. Teniendo como resultado (KMO = 0,723 / Bartlett (Sig = 0,000)), lo que determina la validez del instrumento (61).

Cabe mencionar que el instrumento de satisfacción laboral también fue sometido a una prueba piloto en el 2019 en el estudio de “Clima Organizacional y Satisfacción laboral en el Personal de Enfermería de la Central de Esterilización del hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins “, arrojando un índice de confiabilidad de 0.81, determinando de esta manera la confiabilidad de instrumento (18).

### **3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos**

#### **3.8.1 Plan de recolección de los datos**

Para llevar a cabo la investigación se solicitará una carta de presentación a la Universidad, específicamente a la escuela de postgrado con el fin de gestionar los permisos respectivos ante las autoridades del Hospital Público de Ayacucho, con la finalidad de aplicar la encuesta al personal de enfermería del servicio de Central de Esterilización.

#### **3.8.2 Análisis de Datos**

Al tener todos los instrumentos llenados de forma correcta se verificará que ninguna pregunta falte responder o algún dato o casillero falte llenar, luego estos datos serán ingresados a una hoja de calculo Excel con la finalidad de ordenar y categorizar la información obtenida para posteriormente ser exportada al software SPSS versión V.27, en donde buscaremos conocer la distribución normal de la variable mediante la prueba de normalidadde (KS) to, ando como referencia el valor ( $P < 0.05$ ) con la

finalidad de utilizar la correlación de Pearson o spearman, así mismo se realizara la prueba del chi cuadrado para contrastar hipótesis y las tablas cruzadas para los aspecto sociodemográficos del instrumento.

### **3.9 Aspectos éticos:**

- **Principio de respeto a las personas (Autonomía):**

Principio que comprende el derecho a la autodeterminación y el derecho irrestricto a la información. El personal de enfermería es libre de decidir si participa en el estudio a través de un proceso de consentimiento informado, se documentará el permiso para participar y se garantizará la confidencialidad de los datos que proporcione, ya que la información recopilada se mantendrá de manera reservada como la información proporcionada el cual se usará solo para este estudio y se eliminará después (57).

- **Principio de beneficencia:**

El bienestar, la salud y la integridad del personal involucrados en este trabajo no se verán comprometidos de ninguna manera también se beneficiarán de forma academica y podrán informarse sobre los temas a estudiar (59).

- **Principio de justicia:**

Este principio exige equidad en la distribución de los beneficios y brindar un trato justo a los participantes del estudio, a todos los participantes se les tratará con respeto y no se les exigirá su participación (57).

- **Principio de la no maleficencia:**

No se realizará ningún tipo de procedimiento que pueda poner en peligro la integridad física y moral del personal de enfermería que ha sido para del presente estudio

#### 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

##### Cronograma de Actividades

N°	ACTIVIDAD	AÑO 2023															
		junio				julio				agosto		setiembre					
		S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S1	S2	S3	S4		
1	Recolección de Información	X	X	X	X												
2	Elaboración del proyecto	X	X	X	X												
3	Validez y confiabilidad del instrumento					X	X										
4	Coordinación y autorización para la aplicación del instrumento							X	X								
5	Recolección de Datos									X	X						
6	Análisis de datos										X	X					
7	Discusión de resultados												X				
8	Elaboración de informe													X			
9	Sustentación de informe de tesis														X		

#### 4.2. PRESUPUESTO

	<b>UNIDAD MEDIDA</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>COSTO UNITARIO</b>	<b>COSTO TOTAL</b>
<b>HUMANOS</b>				
Investigadora	Licenciada	01	00.00	00.00
<b>Sub Total</b>				<b>00.00</b>
<b>MATERIALES Y EQUIPOS</b>				
Impresora	Unidad	01	500.00	500.00
Laptop	Unidad	01	2,000.00	3,000.00
<b>Sub Total</b>				<b>3,500.00</b>
<b>SERVICIOS</b>				
Fólder de manila	Unidad	20	1.00	20.00
Papel bond A4	Millar	1 millar	30.00	30.00
Movilidad	-----	-----	250.00	250.00
Internet	-----	-----	200.00	200.00
<b>Sub Total</b>				<b>500.00</b>
<b>TOTAL</b>				<b>4,000.00</b>

## 5. REFERENCIAS

1. López A. Cirugías segura salva vidas. Revista. Correo científico médico. [Internet]. 2021;25(1)1 [Consultado el 31 marzo del 2023]. Disponible en: <https://revcocmed.sld.cu/index.php/cocmed/article/view/3871/1869>
2. Organización Mundial de la Salud (OMS). Manual de esterilización para centros Salud de las OMS, diciembre 2020. Editores Ecuador. Disponible en: <https://www.saludiarario.com/manual-de-esterilizacion-para-centros-de-salud-de-las-oms/>
3. Palacin V. Palacin L. Berrocal A. Jurado S. Candala D. “La importancia de la formación enfermera de una central de esterilización”. revista sanitaria de investigación. [Internet].5 de marzo 2021[Consultado el 31 marzo del 2023]. Disponible en: <https://revistasanitariadeinvestigacion.com/la-importancia-de-la-formacion-enfermera-en-el-servicio-de-esterilizacion/>
4. Organización Panamericana de la Salud. Salud de los trabajadores. [Internet] marzo 2020. [Consultado el 31 marzo del 2023] Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
5. Llatas H. “Inteligencia emocional y satisfacción laboral de los licenciados en enfermería del servicio de pediatría de un hospital público lima – 2022”. [Tesis Para optar el grado académico de licenciada en enfermería]. Lima: Universidad Norbert Wiener 2022. Disponible en: [https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6625/T061\\_71203458\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6625/T061_71203458_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
6. Flores A. “Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud de la micro red Santa Adriana, Juliaca, 2019” [tesis para optar el grado académico de:

- maestro de gestión en salud]. Lima: Universidad Norbert Wiener 2022. Disponible en:[https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/5288/T061\\_42870730\\_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/5288/T061_42870730_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
7. Resolución secretarial N° 054-2022-MINSA-Gog. Plan de acción de clima organizacional 2022. Secretaría General de Gestión de Recursos Humanos. Publicado el 31 de marzo del 2022. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/2887482-054-2022-minsa>
  8. Chiavenato I. Definición de Administración según Idalberto Chiavenato. Diciembre del 2019. Disponible en: <https://idoc.pub/documents/definicion-de-administracion-segun-idalberto-chiavenato-6nged716w0lv>
  9. Casto GY. Clima organizacional y desempeño laboral en el área central de esterilización en un hospital de Chiclayo. [Tesis para optar el título de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud] Chiclayo: Universidad César Vallejo, 2021. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96556/Castro\\_MGY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96556/Castro_MGY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  10. Dueñas I. “Clima y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital José Soto Cadenillas – Chota, Cajamarca”. [Internet]. Artículo, febrero 2020. [Consultado el 15 febrero del 2023]. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/339667256\\_Clima\\_y\\_satisfaccion\\_labor\\_al\\_del\\_personal\\_de\\_enfermeria\\_del\\_Hospital\\_Jose\\_Soto\\_Cadenillas\\_-\\_Chota/link/6021611f299bf1cc26b23598/download](https://www.researchgate.net/publication/339667256_Clima_y_satisfaccion_labor_al_del_personal_de_enfermeria_del_Hospital_Jose_Soto_Cadenillas_-_Chota/link/6021611f299bf1cc26b23598/download)
  11. Del Ángel S, Fernández A, Santes B, Fernández H, Zepeta D. Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal que trabaja en una institución de

- salud. Enfermería universitaria. [Internet]. México 2020, Julio-septiembre 2020. [Consultado el 11 marzo del 2023]. Disponible en: <https://scielo.org.mx/pdf/eu/v17n3/2395-8421-eu-17-03-273.pdf>
12. Ramírez I. Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de un Hospital de Segundo Nivel. [Tesis para optar el grado de Maestro en Enfermería]. México: Universidad Nacional Autónoma de México. 2020. Disponible en: [https://ru.dgb.unam.mx/handle/DGB\\_UNAM/TES01000804921](https://ru.dgb.unam.mx/handle/DGB_UNAM/TES01000804921)
  13. Arizaga E. “Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del distrito de salud, Ecuador”. [ Tesis para optar al grado de maestro en Administración publica]. Duran: Universidad Estatal de Milagro; 2020. Disponible en: <https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/5317/1/ARIZAGA%20VERA%20ENRIQUE%20RICARDO%20-%20TESIS.pdf>
  14. Araya M, Medina A. “Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile”. *Revista Médica De Risaralda*, 25(2). [Internet]. [Consultado el 15 febrero del 2023]. Disponible en; <https://doi.org/10.22517/25395203.19311>
  15. Vásquez E. Clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería en el área de Emergencia en una Clínica, Lima 2021. [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud] Lima: Universidad César Vallejo. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84096>
  16. Oblitas S. “Clima laboral y satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital público de Chiclayo Perú, 2020”. *Revista Experiencia en Medicina*. Vol 6. 2020 [Internet]. [Consultado el 15 febrero del 2023]. Disponible en: <https://rem.hrlamb.gob.pe/index.php/REM/article/view/381>

17. Sánchez, CY. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud en tiempos del COVID-19. Hospital distrital Santa Isabel – 2020. [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2020. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51227>
18. Cartagena YY, Peña JL. “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. Callao Perú 2019. [Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Gerencia en Salud]. Lima: Universidad del callao; 2019. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/4138>
19. MINSA. Resolución Ministerial N° 626-2015.MINSA. Documento técnico manual de buenas prácticas para la mejora del clima organizacional, 2015. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/193605-626-2015-minsa>
20. Mejía AI. “Revisión de la literatura de clima organizacional”, [Internet]. Artículo, estado de arte, 8 de enero 2019. [Consultado el 15 febrero del 2023]. Disponible en: <http://doi.org/10.54167/tch.v12i3.191>
21. García M, Vesga J, Gómez CA. 4ta edición “Clima Organizacional: teoría y práctica”. Colección LOGOS SIGNUM. Universidad Católica de Colombia, 2020, [Consultado el 15 febrero del 2023]. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/349857717\\_Clima\\_organizacional\\_teor%C3%ADa\\_y\\_practica/link/606f0817a6fdcc5f779050bf/download](https://www.researchgate.net/publication/349857717_Clima_organizacional_teor%C3%ADa_y_practica/link/606f0817a6fdcc5f779050bf/download)

22. Montoya P, Beiiio N, Bermúdez N, Burgos F, Fuentealba M, Padilla A. “Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena”. [Internet]. Revista Ciencia & trabajo. Vol.19 no.58, 2017. [Consultado el 01 marzo del 2023]. Disponible en: [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492017000100007](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100007)
23. Ramírez A, Domínguez L. “El clima organizacional y el compromiso institucional en las IES de Puerto Vallarta”. [Internet]. Revista. Investigación administrativa. México 2012. [Consultado el 01 marzo del 2023]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/4560/456045214002.pdf>
24. Calderón N. Clima organizacional y satisfacción laboral en la Intendencia Nacional de Sistemas de Información de SUNAT, 2017. [Tesis para optar el grado académico de maestra en gestión pública]. Lima: universidad césar vallejo. Disponible en: <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2980013>
25. Becerra B, Solari C, Becerra D “Análisis Psicométrico del instrumento del clima organizacional para el personal del ministerio de salud del Perú”. [Internet]. Artículo vol. 9 n°2 [Consultado el 05 febrero del 2023]. Disponible en: <https://revistas.unica.edu.pe/index.php/panacea/article/view/324/455>
26. Contreras B, Mathenson P "Una herramienta para medir clima organizacional: cuestionario de litwin y stringer".[Internet]. Artículo [Consultado el 05 febrero del 2023]. Disponible en: <https://repositorio.uc.cl/xmlui/bitstream/handle/11534/6158/000378306.pdf>
27. “Las nueve dimensiones del clima organizacional”. [Internet]. Artículo 22 de noviembre del 2017. [Consultado el 05 febrero del 2023]. Disponible en: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/nueve-dimensiones-clima->

[organizacional#:~:text=1\)%20Estructura,sobre%20su%20centro%20de%20trabajo](#)

28. Andrés E. “Que es la responsabilidad”. [Internet]. Artículo, mayo 2021[Consultado el 01 marzo del 2023]. Disponible en: <https://www.significados.com/responsabilidad/>
29. Acosta B, Venegas C, “clima organizacional de una empresa: un estudio explorativo”. [Internet]. Revista IIPSI VOL.13 N°1 2010 [Consultado el 05 febrero del 2023]. Disponible en: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v13n1/a11.pdf>
30. Guerrero E, Nieto N “El clima organizacional desde el enfoque de Litwin y Stringer en relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el hospital cayetano heredia, año 2015” [Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Gerencia en Salud]. Lima: Universidad Norbert Wiener 2022. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/1824>
31. Concalvez A.” Dimensiones de clima organizacional”. [Internet]. Argentina NUEVADMON 2017.[Consultado el 05 febrero del 2023]. Disponible en: <https://sites.google.com/site/nuevadmon/desarrollo-organizacional-do/clima-organizacional/modelo-de-litwin-y-stinger-sobre-clima-organizacional>
32. Rivera A, Rincon J, Florez S, “Percepcion del Clima organizacional”. [Internet].Revista espacios 2018[Consultado el 01 marzo del 2023]. Disponible en: [https://www.revistaespacios.com/a18v39n19/18391905.html#:~:text=Seg%C3%BAAn%20Alcal%C3%A1%2C%20\(2011\)%2C,de%20desempe%C3%B1o%2C%20conflicto%20e%20identidad.](https://www.revistaespacios.com/a18v39n19/18391905.html#:~:text=Seg%C3%BAAn%20Alcal%C3%A1%2C%20(2011)%2C,de%20desempe%C3%B1o%2C%20conflicto%20e%20identidad.)
33. Jiménez W “Nueve factores que repercuten en el clima organizacional y los objetivos empresariales” [Internet]. Revista Gestipolis 2019[Consultado el 01 marzo del 2023]. <https://www.gestipolis.com/9-factores-clima-organizacional-objetivos-empresariales/>

34. Lifeder. “Rensis Likert: biografía, teorías, otros aportes, obras”. [Internet]. Revista Lifeder. 15 de diciembre de 2022. [Consultado el 05 febrero del 2023]. Disponible en: <https://www.lifeder.com/rensis-likert/>.
35. Diaz D. “Clima laboral según el modelo de Litwin y Stringer aplicado a la empresa moliperú” [Tesis para optar el título de licenciado en administración de empresas]. Chiclayo: universidad católica santo toribio de Mogrovejo 2019. Disponible en: [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2347/1/TL\\_DiazGavidiaDante.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2347/1/TL_DiazGavidiaDante.pdf)
36. Castillero O. “La teoría X y la teoría Y de McGregor”. [Internet]. Artículo Psicología y mente. 22 de noviembre del 2017. [Consultado el 05 febrero del 2023]. Disponible en: <https://psicologiaymente.com/organizaciones/teoria-x-teoria-y-mcgregor>
37. García S.” la satisfacción laboral” [Internet]. Revista Metacontratas 2022[Consultado el 01 marzo del 2023]. Disponible en: <https://www.metacontratas.com/blog/la-satisfaccion-laboral/>
38. Anaya D; Suárez J “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.
39. Hannoun, G. Satisfacción Laboral. [Internet]. Biblioteca digital. Argentina 2012. [Consultado el 05 febrero del 2023]. <https://bdigital.uncu.edu.ar/4875>
40. Alfaro, R, Leyton, S, Meza A, y Sáenz I, (2012). “Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades”. [Tesis para obtener el grado de Magister en Administración Estratégica de Empresas]. Lima: Universidad católica del Perú. 2013. Disponible en: <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4593>

41. Herzberg F. “Una Vez Más: ¿Cómo Motiva Usted A Sus Empleados?” [Internet]. Revista. España 2002[Consultado el 05 febrero del 2023]. Disponible en: <https://academia.uat.edu.mx/pariente/Articulos/Administracion/Como%20motiva%20usted%20a%20sus%20empleados.pdf>
42. Andrada A. “¿Para qué sirve y como me afecta la pirámide de Maslow?” [Internet]. Revista Unade España 2020[Consultado el 05 febrero del 2023]. Disponible en: <https://unade.edu.mx/para-que-sirve-la-piramide-de-maslow/>
43. Ruiz C, “Nivel de satisfacción laboral en empresas públicas y privadas de la ciudad de chillán” [ tesis para optar al título de contador público y auditor con mención en control de gestión]. <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/775/1/Ruiz%20Segura%2C%20Carol%20Marlene.pdf>
44. campos I. “clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público, lima 2022” [Tesis para obtener el grado de maestro en ciencias de Enfermería con mención en gerencia de los cuidados de Enfermería]. lima: universidad: Norbert Wiener. 2022 disponible en:<https://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/handle/20.500.13053/7200>
45. Comisión Permanente del congreso “ley del trabajo del enfermero (a)” Ley N°27669 [Internet]. 2002[Consultado el 05 febrero del 2023]. Disponible en: <http://bit.ly/2ASvVwC>
46. Quispe E, “Beneficios sociales y satisfacción laboral de los trabajadores del policlinico chiclayo oeste red asistencial Lambayeque – Essalud 2020”. [Tesis para optar el título profesional licenciado (a) en trabajo social].2020. Pimentel: Universidad Señor de Sipán Disponible en:

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8984/Quispe%20Guzm%C3%A1n%20Emilia%20Mercedes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

47. Ramos N. “Nivel de Satisfacción Laboral de las Enfermeras en centro quirúrgico en la Clínica Centenario Peruano Japonesa 2016” [Tesis para optar el título de Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico]. lima: universidad Mayor de San Marcos. 2017 disponible en: [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/6456/Delgado\\_vs.pdf?sequence=2](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/6456/Delgado_vs.pdf?sequence=2)
48. Duarte A “Políticas Administrativas” [Internet]. Revista Prezi 2018. [Consultado el 01 marzo del 2023]. Disponible en: <https://prezi.com/4kqpb8lmtukv/politicas-administrativas/#:~:text=pol%C3%ADticas%20administrativas&text=Define%20el%20conjunto%20de%20principios,soporte%20de%20la%20cultura%20organizacio nal.>
49. Que son las Políticas en una empresa”.[Internet]. Revista Euroinnova.2022 [Consultado el 01 marzo del 2023]. Disponible en: <https://www.euroinnova.pe/blog/que-son-las-politicas-en-una-empresa>
50. "Relaciones sociales". [Internet]. Revista Etece. 12 de agosto del 2022 [Consultado el 11 marzo del 2023]. Disponible en: <https://concepto.de/relaciones-sociales/>
51. Lopez C. “Inteligencia emocional y relaciones interpersonales entre estudiantes de enfermería” [Internet]. Revista ScienceDirect. Marzo del 2015 [Consultado el 11 marzo del 2023]. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1575181315000030>
52. ¿Qué es el desarrollo Personal? [Internet]. Revista Sanrai. 28 de enero del 2022 [Consultado el 15marzo del 2023]. Disponible en:

<https://www.sanarai.com/blog/desarrollo-personal-claves-beneficios#:~:text=Consiste%20en%20las%20acciones%20que,ser%20m%C3%A1s%20felices%20y%20plenos.>

53. “¿Qué es el desempeño laboral y como medirlo?”. [Internet]. Revista Bizneo 2019. [Consultado el 05 marzo del 2023]. Disponible en: <https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/#comment-21430>
54. Palma S. “Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral sl – spc para trabajadores de lima metropolitana” [Tesis para optar el grado académico de maestro en Gerencia y Gestión en los Servicios de Salud]. Chachapoya: Universidad Nacional Toribio Rodríguez De Mendoza De Amazonas. disponible en: <https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/1351>
55. Torres R. “Aplicación de La Teoría de Florence Nightingale en los servicios de salud en Cuba”. [Internet]. 2021. [Consultado el 10 de abril del 2023]. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1028-48182021000500014](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1028-48182021000500014)
56. Hernandez S, Fernandez C. “Metodología de la investigación” [Internet]. 1ra Ed. McGraw Hill. 2018 [Consultado el 01 marzo del 2023]. Disponible en: [https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n\\_Sampieri.pdf](https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf)
57. Albuquerque A, Yangali C, Guerrero J, Lozada M, Acuña O, Arellano S, “La investigación científica” [Internet]. Lima 2020 [Consultado el 01 marzo del 2023]. Disponible en: <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4310>
58. Escudero C, Cortez L. “Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica”. [Internet]. Editorial UTMACH REDES 2017. [Consultado el 01 marzo del 2023]. Disponible en:

<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y-MetodoscualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf>

59. Ñaupas H, Mejía E, Novoa E, Villagómez A. “Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis”. [Internet]. Bogotá-Colombia, 2014. [Consultado el 01 marzo del 2023]. Disponible en: <https://fdiazca.files.wordpress.com/2020/06/046.-mastertesis-metodologicc81a-de-la-investigaciocc81n-cuantitativa-cualitativa-y-redacciocc81n-de-la-tesis-4ed-humberto-ncc83aupas-paitacc81n-2014.pdf>
60. Espinoza C. “Clima organizacional y desempeño laboral en el hospital de Huaral- 2016” [Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública] Lima: Universidad Cesar Vallejo, 2018 disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13226/Espinoza\\_CCR.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13226/Espinoza_CCR.pdf)
61. Palma S “Test-Escala de Clima Laboral”. [Internet]. Blog SCRIBD. Lima 2000. [Consultado el 01 marzo del 2023]. Disponible en: <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-cesar-vallejo/comportamiento-organizacional/test-escala-de-clima-laboral-sonia-palma-docx/40123922>

## Anexo 1: Matriz de consistencia

**Título:** Clima laboral y satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en Central de esterilización.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en central de esterilización?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en central de esterilización.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación entre clima laboral y satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en Central de Esterilización.</p>	<p><b>V1.-</b> Clima organizacional</p>	<p><b>Tipo:</b> Aplicada <b>Enfoque:</b> Cuantitativa <b>Diseño:</b> No experimental <b>Nivel:</b> Correlacional Transversal</p>
<p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>a) ¿Cuál es la relación entre la dimensión identidad del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en Central de esterilización?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación entre la dimensión cooperación del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de de enfermería que labora en Central de e4sterilización?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación entre la dimensión estructura del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en Central de e4sterilización?</p> <p>d) ¿Cuál es la relación entre la dimensión recompensa del personal de de enfermería que labora en Central de e4sterilización?</p> <p>e) ¿Cuál es la relación entre la dimensión estructura del clima organizacional y la satisfacción laboral</p>	<p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>a) Identificar cómo la dimensión identidad del clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en central de esterilización.</p> <p>b) Identificar cómo la dimensión cooperación del clima organizacional se relaciona con la y satisfacción laboral del personal de de enfermería que labora en central de esterilización.</p> <p>c) Identificar cómo la dimensión estructura del clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en central de esterilización.</p>	<p><b>Hipótesis Especificas</b></p> <p>a) Existe relación de la dimensión identidad del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en central de esterilización.</p> <p>b) Existe relación de la dimensión cooperación del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en central de esterilización.</p> <p>c) Existe relación de la dimensión estructura del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de</p>	<p><b>V2.-</b> Satisfacción laboral:</p>	<p><b>Población y muestra</b> Se trabajará con 36 enfermeras y auxiliar de enfermería que actualmente laboran en la Central de Esterilización.</p> <p><b>Muestra:</b> Para el presente estudio no será necesario el proceso de selección muestral, porque se trabajará con la población disponible de 36 enfermeras y auxiliar de enfermería.</p> <p><b>Muestreo</b> será no probabilístico intencional.</p>

---

del personal de enfermería que labora en Central de Esterilización?	d) Identificar cómo la dimensión recompensa del clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en central de esterilización.	enfermería que labora en central de esterilización. Existe relación de la dimensión recompensa del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en central de esterilización.
---	---	--

---

## CUESTIONARIO 1: CLIMA ORGANIZACIONAL

Es de carácter anónimo, tiene por objetivo conocer el clima organizacional en su centro de trabajo. Encontrará cinco opciones para responder de acuerdo a su percepción. Lea cuidadosamente cada enunciado y marque con un aspa (X) solo una alternativa. Responda todos los enunciados que considere es correcta. Recuerde que no hay respuestas buenas ni malas.

### Datos generales

Edad ..... Sexo: masculino ( )      Femenino ( )

Estado civil: Soltero ( )      Casado ( )      Viudo ( )      Conviviente ( )      Divorciado ( )

Tiempo de trabajo en el Hospital: .....

Tiempo de trabajo (en años) en el servicio.....

1= SIEMPRE

2=CASI SIEMPRE

3=AVECES

4=CASI NUNCA

5=NUNCA

N°	ENUNCIADOS	1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Identidad</b>						
1	Siento orgullo de pertenecer a la institución					
2	Hago el trabajo como desafío para mi realización.					
3	El trabajo que realizo tiene mucho significado para la institución.					
4	Mi trabajo contribuye a los objetivos que busca la institución.					
5	Realizo un trabajo con entusiasmo y compromiso.					
6	Me siento bien con el equipo de trabajo al que pertenezco.					
<b>Dimensión: Cooperación</b>						

7	Existe apoyo recíproco entre servicios al momento que se necesita.					
8	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando lo requiero.					
9	Puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a los demás miembros.					
10	La institución resuelve los problemas sin responsabilizar a personas.					
11	Se necesito información de otros servicios los colegas me ayudan.					
12	En la institución existe reciprocidad de responsabilidades.					
<b>Dimensión: Estructura</b>						
13	En esta institución los trabajos están organizados y bien asignados.					
14	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.					
15	Las normas y reglas organizacionales facilitan mi trabajo con claridad.					
16	Se ponen en práctica los criterios para asignar tareas que benefician mi capacidad personal.					
17	En esta institución se tiene claro quien decide las cosas.					
18	Es esta institución se trabaja de forma organizada y planificada.					
<b>Dimensión: Recompensa</b>						
19	Mi trabajo es valorado de forma adecuada por los directivos.					
20	Los premios y recompensas son distribuidos de forma justa.					
21	Existen incentivos laborales para los que hacemos mejor el trabajo.					
22	En esta institución las críticas son bien intencionados.					
23	Es esta institución a quien comete un error se le corrige momentáneamente.					
24	En esta institución son tolerantes con los demás.					

Condición laboral: Nombrado ..... CAS ..... Tercero .....Fuente:

Tomado de Espinoza CR. 2018. Validado por juicio de expertos, confiabilidad 0,896 alfa de Cronbach (60).

## ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Lea cuidadosamente y marque con un aspa (X) según corresponda.

1: Totalmente en Desacuerdo	2: En Desacuerdo	3: Indeciso	4: De Acuerdo	5: Totalmente De Acuerdo
TD	D	I	A	TA

N°	ENUNCIADOS	TD	D	I	A	TA
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo					
3	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis 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 (son) comprensivo(s).					
7	Me siento mal con lo que gano.					
8	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido 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 en mi trabajo es que me están explotando					
16	Prefiero tener distancias con las personas con las 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 en la calidad de trabajo.					

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

Fuente: Tomado de Palma S. Escala de satisfacción laboral SL-SPC, 2000. Adecuado por KMO = 0,723

(18).

### **Anexo 3:**

## **CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

Usted se encuentra invitada 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 laboral y satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de central de esterilización de un hospital público de Ayacucho- 2023

**Nombre de la investigadora:** Lic. Enf. Conga Terres Indira

**Propósito del estudio:** Identificar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud

**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.

Ayacucho, ..... de ..... del 2023

## DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer preguntas y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio. En mérito a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad: .....

Correo electrónico personal o institucional: .....