



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

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

Trabajo académico

Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la central de esterilización de un hospital de nivel III 2023

**Para optar el título de
Especialista de Gestión en Central de Esterilización**

Presentado por:

Autora: Villajuan Reyes, Elisa Jully

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-6407-207X>

Asesora: Dra. Cardenas De Fernández, Maria Hilda

Código ORCID: [https //orcid.org/0000-0002-7160-7585](https://orcid.org/0000-0002-7160-7585)

**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	FECHA: 08/11/2022

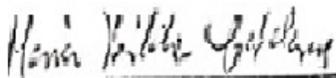
Yo, Villajuan Reyes, Elisa Jully, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Gestión de Central de Esterilización de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado “Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la central de esterilización de un Hospital de Nivel III 2023”, Asesorado por la Docente Dra. Cardenas De Fernandez, Maria Hilda, CE N° 114238186, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-7160-7585>, tiene un índice de similitud de 18 (Dieciocho) %, con código oid:14912:262117700, 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)
 Villajuan Reyes, Elisa Jully
 DNI N° 42270772



.....
 Firma de la Asesora
 Dra. Cardenas De Fernandez, Maria Hilda
 CE N° 114238186

Lima, 18 de Junio de 2023

DEDICATORIA:

A mis padres, esposo y a mis queridos hijos

por su apoyo constante.

AGRADECIMIENTO:

A Dios por guiar mis pasos, a mis docentes de la especialidad por compartir sus conocimientos y experiencias en el campo laboral.

Asesora: Dra. Cardenas De Fernández, Maria Hilda
Código Orcid: [https //orcid.org/0000-0002-7160-7585](https://orcid.org/0000-0002-7160-7585)

JURADO

Presidente : Dra. Uturnco Vera, Milagros Lizbeth

Secretario : Mg. Fernandez Rengifo, Werther Fernando

Vocal : Mg. Morillo Acasio, Berlina de Rosario

Índice de Contenido

Dedicatoria:.....	iv
Agradecimiento	v
Resumen	x
Summary.....	xi
1. El problema	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2.- Formulación Del Problema	4
1.2.1.- Problema general	4
1.2.2.-Problemas específicos	4
1.3. Objetivos de la investigación	5
1.3.1 Objetivo general.....	5
1.3.2 Objetivos específicos.....	5
1.4. Justificación de la investigación	6
1.4.1 Teórica	6
1.4.2 Metodológica	7
1.4.3 Práctica.....	7
1.5 Delimitaciones de la investigación	7
1.5.1 Temporal	7
1.5.2 Espacial	7

1.5.3 Unidad de Análisis	7
2. Marco Teórico	8
2.1. Antecedentes	8
2.1.1. A nivel internacional	8
2.1.2.- A nivel nacional:.....	9
2.2. Bases teóricas	11
2.3. Formulación de hipótesis:	17
2.3.1. Hipótesis general:.....	17
2.3.2. Hipótesis específicas:	17
3. Metodología	19
3.1. Método	19
3.2. Enfoque	19
3.3.- Tipo De Investigación	19
3.4.- Diseño De Investigación	20
3.5.- Población y muestra	21
3.6. Operacionalización de la variable	21
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.7.1 Descripción de instrumento	24
3.7.2 Validación de Instrumentos	25
3.7.3 Confiabilidad del instrumento	25
3.8. Procesamiento y análisis de datos.....	25

3.9. Aspectos éticos.....	26
4. Aspectos administrativos.....	27
4.1.- Cronograma de actividades.....	27
4.2.- Presupuesto:.....	28
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	29
ANEXOS	36
Anexo 1. Matriz de consistencia	37
Anexo 2. Instrumento de recolección de datos.....	40
Anexo 3. Consentimiento Informado	46
Anexo 4. Reporte De Similitud Turnitin.....	¡Error! Marcador no definido.

Resumen

El clima organizacional y la satisfacción laboral son dos importantes variables que deben ser evaluadas en todas sus dimensiones en los diversos tipos de organizaciones; donde se evaluara la percepción que tienen los colaboradores frente a su entorno laboral. Un colaborador identificado, y satisfecho en su trabajo, será una pieza clave y valiosa para su institución. El personal de enfermería que trabaja en las centrales de esterilización se enfrenta

constantemente a diversos cambios y desafíos que van de la mano con los avances científicos y tecnológicos, es un área de alta responsabilidad, donde tener un buen entorno laboral y personal satisfecho, con apoyo constante de las autoridades, contribuiría positivamente en el compromiso y productividad de los colaboradores.

Objetivo: Determinar cómo el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la central de esterilización de un hospital de III nivel 2023. **Material y Método:** Estudio de tipo aplicativo, modelo hipotético deductivo, enfoque cuantitativo, diseño descriptivo correlacional. La población estará conformada por 43 personas, la técnica de recolección será la encuesta, se utilizara dos instrumentos validados a nuestra realidad, la escala de Litwin y Stringer , consta de 53 ítems y 9 dimensiones, confiable mediante el coeficiente alfa de Cronbach de 0,83, y la escala de satisfacción laboral SP que consta de 36 ítems con 0,790 de confiabilidad mediante alfa de Cronbach. Estos instrumentos serán aplicados a través del Formulario Google, previa información a los participantes.

Palabras clave: Clima Organizacional, Satisfacción laboral, enfermería

Summary

Organizational climate and job satisfaction are two important variables that should be evaluated in all their dimensions in the different types of organizations, where the perception that employees have of their work environment will be evaluated. An identified and satisfied collaborator in his work will be a key and valuable piece for his institution. The nursing personnel working in the sterilization centers are constantly facing various changes and challenges that go hand in hand with scientific and technological advances. It is an area of high responsibility, where having a good working environment and satisfied personnel, with

constant support from the authorities, would contribute positively to the commitment and productivity of the collaborators.

Objective: To determine how the organizational climate is related to the job satisfaction of the nursing staff working in the sterilization center of a III level hospital 2023. **Method:** Applied study, hypothetical deductive model, quantitative approach, descriptive correlational design. The population will consist of 43 people, the collection technique will be the survey, two validated instruments will be used in our reality, the Litwin and Stringer scale, consisting of 53 items and 9 dimensions, reliable through Cronbach's alpha coefficient of 0.83, and the SP job satisfaction scale consisting of 36 items with 0.790 reliability through Cronbach's alpha. These instruments will be applied through the Google Form, after informing the participants.

Key words: Organizational climate, job satisfaction, nursing.

1. El problema

1.1. Planteamiento del problema

El clima organizacional y la satisfacción laboral se relacionan directamente con el bienestar y calidad de vida de las personas en su centro de trabajo donde si una de ellas estuviese alterada afectaría directamente su desempeño laboral. (1)

La OMS y OPS, indican que todos los trabajadores deben gozar de una buena salud física y mental, esencial para su desarrollo personal y familiar, mejorando cada día la productividad en su trabajo. Las empresas deben mantener condiciones de trabajo óptimas y seguras, que permitan mejorar la autoestima y las relaciones sociales del trabajador, que aseguren su compromiso y continuidad. (2,3)

Entre los años 2016 y 2020 se realizó la revisión de diversos artículos académicos presentados en Sudamérica sobre clima organizacional, donde 15 publicaciones científicas extraídas de bases de datos como : Scielo, Redalyc, Scopus; resaltaron la existencia de diversos factores psicológicos; individuales, grupales y organizacionales que afectaban directamente el clima de los organismos, alterándose así la correlación entre compromiso y motivación, (4)

El clima organizacional; es la percepción que tienen los individuos acerca del entorno donde laboran, es el conjunto de emociones expresadas hacia los integrantes de una organización, siendo considerado un elemento significativo de la cultura organizacional , dónde las condiciones de trabajo, los estilos de dirección, los sistemas de compensación, las relaciones interpersonales, los procesos comunicacionales internos y externos, ascendentes y

descendientes, horizontales, formales e informales influyen directamente en el comportamiento.(5,6)

Medir del clima organizacional en los hospitales, contribuye a mejorar la satisfacción laboral de sus colaboradores dinamizando los procesos, promoviendo la integración de equipos y solución de conflictos.(7) Es una herramienta estratégica que deben manejar todos los gestores ya que permite identificar elementos clave para elevar la calidad de vida laboral a los trabajadores, y por ende la calidad de los servicios médicos que se otorgan a la población. (8) Fomentando el desarrollo de una cultura organizacional establecida sobre la base de necesidades del personal y usuarios.(9)

El 2020 en Perú se hizo un estudio sobre satisfacción laboral donde un 76% de los peruanos respondió de forma engativa ante la pregunta ¿Eres Feliz en tu trabajo?, de este porcentaje el 22% indico que su trabajo no es desafiante, 20% que no hay un buen clima laboral, 19% el liderazgo de sus jefes no es bueno, 12% inconformidad con su remuneración, 10% no hay retribución de los logros, 10% no aceptan nuevas ideas, 7% no existen posibilidades de ascenso. (10)

La satisfacción laboral es la base del bienestar laboral que repercute en la productividad y rendimiento de sus colaboradores, donde un empleado satisfecho estará más comprometido con su organización. (11) Es uno de los indicadores de calidad de vida laboral, mide si el trabajador ha satisfecho sus necesidades y como ve realizada sus aspiraciones ya sea de tipo social, personal, económico en el trabajo, la insatisfacción laboral influye negativamente en el estado anímico de la persona y su conducta produciendo tensión, estado de ansiedad, estrés. (12)

Para enfermería el estudio del clima y satisfacción laboral permite conocer, las opiniones del personal, acerca de su entorno, y condiciones de trabajo, ayudando a los gestores con la elaboración de planes, y/o proyectos que permitan mejorar de manera priorizada los factores negativos que afecten el compromiso y la productividad de los colaboradores. (13)

La Central de Esterilización es la unidad del hospital donde se realiza la esterilización de dispositivos biomédicos reutilizables, garantizando la seguridad de estos productos hasta su uso; en Perú el profesional en enfermería es quien lidera este servicio que actualmente sigue en crecimiento de la mano con los avances científicos y tecnológicos. (14)

La central de esterilización de este hospital de III nivel; tiene los procesos de esterilización centralizados, es un área de suma responsabilidad, con alta demanda de actividades, donde se reprocessa materiales de alto costo, escasos de recurso humano y sobrecarga laboral, adicionado a ser un ambiente con mucho ruido. Además, se recoge como información las opiniones del personal, como “mucho trabajo”, “no puedo hacer”, “si se pierde o se rompe algo lo tengo que pagar”, “estoy cansado”, “me pagan poco”, se comenten errores, hay usuarios insatisfechos, trabajo acumulado, ausencia del personal, inadecuada comunicación. Formulándose el siguiente problema, ¿Cómo el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la central de esterilización de un hospital de III nivel 2023?

1.2.- Formulación Del Problema

1.2.1.- Problema general

¿Cómo el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la central de esterilización de un hospital de III nivel 2023?

1.2.2.-Problemas específicos

- a. ¿Cómo la dimensión de estructura del clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería?
- b. ¿Cómo la dimensión de responsabilidad del clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería?
- c. ¿Cómo la dimensión de recompensa del clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería?
- d. ¿Cómo la dimensión de riesgo del clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería?
- e. ¿Cómo la dimensión de calor del clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería?
- f. ¿Cómo la dimensión de apoyo del clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería?
- g. ¿Cómo la dimensión de estándar de desempeño del clima organizacional con la satisfacción laboral del personal de enfermería?

- h. ¿Cómo la dimensión de conflicto del clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería?
- i. ¿Cómo la dimensión de identidad del clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar cómo el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería.

1.3.2 Objetivos específicos

- a. Identificar cómo la dimensión de estructura del clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería.
- b. Identificar cómo la dimensión de responsabilidad del clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería.
- c. Identificar cómo la dimensión de recompensa del clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería.
- d. Identificar cómo la dimensión de riesgo del clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería.

- e. Identificar cómo la dimensión de calor del clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la central de esterilización.
- f. Identificar cómo la dimensión de apoyo del clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería.
- g. Identificar cómo la dimensión de estándar de desempeño del clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería.
- h. Identificar cómo la dimensión de conflicto del clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería.
- i. Identificar cómo la dimensión de identidad del clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

Tiene un valor teórico, ya que pretende conocer cómo es la relación el clima organizacional en todas sus dimensiones con la satisfacción laboral del personal de enfermería que se desempeña en una central de esterilización; especialidad que requiere tener un recurso humano comprometido y motivado capaz de enfrentarse a todos los avances científicos y tecnológicos; con la medición de estas variables podemos contribuir al desarrollo de estrategias que los gestores puedan fortalecer, mejorar o cambiar en bienestar de este grupo

humano, este estudio servirá de referencia para otros trabajos de investigación creando nuevos horizontes en la gestión del talento humano de una central de esterilización.

1.4.2 Metodológica

Tiene importancia metodológica porque emplea el método científico en toda su realización, donde la recolección de la información se realizará aplicando dos instrumentos válidos y confiables a nivel nacional e internacional, estos resultados aportaran al desarrollo de otras investigaciones relacionadas con las variables de estudio en una central de esterilización.

1.4.3 Práctica

Esta investigación brindará información sobre las dos variables en estudio, cuyo resultado contribuirá a fortalecer los proyectos de mejora de los gestores, dirigido al talento humano, específicamente para los que laboran en esta central de esterilización.

1.5 Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

El desarrollo del estudio de investigación se realizará de Febrero - Julio del 2023.

1.5.2 Espacial

Hospital nivel III que se encuentra ubicado en el departamento de Lima en Perú.

1.5.3 Unidad de Análisis

El personal de salud de central de esterilización.

2. Marco Teórico

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Pedrasa (15) en el 2018 realizó un estudio con el objetivo de “analizar la relación entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral desde la percepción de los empleados en organizaciones públicas y privadas” estudio con enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y explicativo. Se aplicó un cuestionario a 133 personas de diferentes organizaciones privadas y públicas, para la medición de las variables y conocer su relación se utilizó el cuestionario de Litwin y Stringer, la confiabilidad fue de 0.70 del Alpha de Cronbach, Se concluyó que, en las dimensiones de identidad y satisfacción extrínseca, los trabajadores de las organizaciones privadas califican mucho más alto que los empleados del sector público, de ello los aspectos a fortalecer son el de identidad ($t = -2.378$, $P_v = 0.01$) y la satisfacción extrínseca ($t = -2.053$, $P_v = 0.04$).

Hernández y Austria (16) en el 2018 realizaron un estudio con el objetivo de “correlacionar la influencia del clima organizacional y ausentismo laboral de Enfermería en un Hospital de Segundo Nivel”, fue un estudio correlacional transversal, con una población de 178 profesionales, se efectuó con una escala mixta Likert-Thurstone, donde, ambos índices presentaron alta correlación positiva. Se concluyó que un clima organizacional favorable condiciona una mayor calidad de vida en los integrantes de la institución, contribuyendo al no ausentismo de los colaboradores. La correlación de Spearman es significativa con $p < 0.01$ en la mayoría de las variables.

Del Ángel(17) en el 2020 realizó un estudio con el objetivo de “Analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal que trabaja en una institución de salud”, fue un estudio transversal analítico de correlación, con una muestra de 182 colaboradores, utilizando como instrumento para evaluar ambas variables y la relación que existe entre ellas, la Escala de Clima Organizacional (EDCO) y el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23, mediante la técnica de la encuesta, obteniendo como resultado que mayoría presentó clima organizacional por mejorar (56%) y 40.7% registro como satisfactorio la variable satisfacción laboral, además que existe un correlación significativa moderada entre el clima organizacional y la satisfacción laboral ($r_s = 0.205$; $p = 0.05$) concluyendo que los trabajadores de salud mantienen una correlación positiva entre la percepción del clima organizacional y satisfacción su laboral.

2.1.2.- A nivel nacional:

Cartagena y Peña (18) en el año 2018 realizaron un trabajo de investigación con el objetivo de “determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de Central de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins”. Realizaron un estudio cuantitativo de alcance correlacional de corte transversal de diseño no experimental, mediante la técnica de encuesta aplicando dos cuestionarios, la muestra fue de 63 personas. Los resultados evidenciaron que en el 87.3% el clima organizacional se encuentra por mejorar y el 42.9% tiene una satisfacción laboral parcial. Al aplicar Rho de Spearman se obtuvo un nivel de significancia del 95% encontrando que $r = 0,455$ y el valor de $p = 0,000 < 0,05$. Concluyendo que existe relación baja entre las variables estudiadas en el personal.

Gonzales (19) en el 2019 realizó una investigación con el objetivo de “determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del área de centro quirúrgico del Hospital Nacional Dos de Mayo”. De método cuantitativo, diseño no experimental y correlacional. Se aplicó el cuestionario unificado del clima organizacional y satisfacción laboral, la muestra estuvo conformada por 70 personas y se realizó un muestreo por conveniencia. Se encontró que si existe relación positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral ($p < 0.05$), Se encontró que el 27% de los encuestados percibe el clima organizacional como bueno y un 30% manifiesta que la satisfacción laboral es de nivel malo.

Román (20) en el 2020 realiza un estudio con el objetivo de “determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería, que labora en centro quirúrgico, durante la pandemia de COVID-19”. Fue un estudio de diseño no experimental, correlacional, descriptivo y transversal, con una población de 20 enfermeras. Se aplicó dos instrumentos para la medición de las variables, Escala de Clima organizacional de Koys & Decottis, la Escala de satisfacción de Meliá & Peiró, dentro de los resultados obtenidos el 78% de enfermeras que presentaron satisfacción laboral alta perciben un buen clima organizacional. La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el clima organizacional ($\rho = 0,458$; $p < 0.05$), concluyendo que hay una correlación mediana entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima organizacional

El clima organizacional es considerado como el entorno social donde un grupo de personas se desarrolla, es la percepción que el individuo tendrá frente a lo que recibe de su organización, un juicio de valor totalmente personal que puede ser positivo o negativo. (21)

2.2.1.1. Evolución conceptual del clima Organizacional

Los diversos conceptos sobre clima organizacional datan de fines de los años 30 con la explicación Kurt y Lewin en su Teoría de Campo, definiéndolo como la capacidad que tienen los individuos para relacionarse con su ambiente, permitiéndoles brindar una opinión de su entorno, emitiendo así un juicio valórico de la realidad que percibe entre el trabajador y el ambiente en el cual esta interactuando; llamándolo “atmosfera” o “clima psicológico”. Autores como Katz y Kahn explican que el clima laboral es creado por cada organización, reflejando sus normas y valores, y Chiavenato lo define como las cualidades o propiedades experimentadas y percibidas por los trabajadores en su ambiente laboral y como esta influirá en su comportamiento.(22)

Autores como Litwin y Stringger, consideran al clima organizacional como los efectos subjetivos percibidos del sistema formal e informal de los gestores y factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivaciones de los colaboradores, donde para los miembros que conforman la organización este entorno se convierte solo en el lugar donde desarrollan actividades y cumplen expectativas para la organización, tal como los gestores lo definen de manera estática, compleja, estandarizada,

con divisiones y líneas verticales de autoridad, lo que determina la no importancia a las percepciones de los individuos frente a la organización.(23)

2.2.1.2. Beneficios Del Clima Organizacional

Dentro de los beneficios de mantener un buen clima organizacional se considera: mayor producción laboral, predomina el trabajo en equipo, los colaboradores se encuentran comprometidos con la organización, existe una satisfacción positiva con el trabajo, integración constante de los trabajadores quienes colaboran más y brindaran sus opiniones sin temor, favorece la buena comunicación y liderazgo, empresa presenta una buena imagen con colaboradores satisfechos y esta se adapta mejor a entornos competitivos enfrentándose sin temor a los cambios y se consiguen los objetivos propuestos. (24,25)

2.2.1.3. Dimensiones Del Clima Organizacional

Litwin y Stringer (1968) decidieron medir esta variable desde la perspectiva perceptual de cada individuo frente a su entorno laboral y como influía esta percepción en su comportamiento, dimensionaron en nueve factores.

Estructura, se considera a la organización de la institución, sus niveles jerárquicos, es decir su estructura organizacional además la existencia de normas, reglas y obligaciones que permitirán que la institución sea funcional, donde el colaborador tendrá una percepción positiva o negativa de todo el ambiente laboral, si el trabajador encuentra estructura organizacional agradable en su trabajo podrá tener un mejor desempeño ya que se encuentra satisfecho, manteniendo una buena comunicación, con buenos líderes. En esta institución la jefatura recae en una enfermera especialista. (26)

La responsabilidad; se relaciona con la autonomía que tiene el colaborador para realizar sus funciones, actividades y toma de decisiones en su ámbito laboral, en esterilización el personal asume diferentes actividades por lo que requiere tener responsabilidad y autonomía para ejecutarlas.

Recompensa, se refiere a como las empresas compensan a sus colaboradores por el trabajo que realizan en ellas, esas motivaciones son importante ya que el trabajo se siente considerado y valorado, en donde como respuesta se tendría un mayor compromiso del trabajador. (27)

Riesgo, es el grado de competitividad que existe en los empleadores referido a la demanda laboral; todas las instituciones requieren un personal competente, que sea capaz de laborar en un entorno donde las responsabilidades y carga laboral son altas, a lo que la central de esterilización no es ajena.

Calor, trata como se siente el colaborador en su trabajo, el grado de compañerismo, el buen trato y respeto a su persona, manejo de habilidades blandas desde la línea jerárquica más alta hasta sus compañeros. Un colaborador que labore en un ambiente armonioso se siente satisfecho y comprometido con su equipo e institución.

Apoyo: son los sentimientos de ayuda que reciben todos los colaboradores independientes de las líneas jerárquicas. El personal de enfermería trabaja arduamente en las centrales de esterilización por lo que siempre deben encontrar apoyo de sus autoridades y pares para las diferentes decisiones que se tomen a favor de ellos y sus usuarios.

Estándar de desempeño: Es como los empleados perciben las normas de rendimiento que ponen las instituciones frente a su desempeño; en esterilización el personal trabaja bajo presión, realizando múltiples actividades con el objetivo de entregar un material estéril y

seguro a sus usuarios, bajo ello la importancia de indicar calidad antes que cantidad, concientizando a nuestros jefes la importancia de realizar nuestros procesos en el tiempo idóneo.

Conflicto: es como perciben los colaboradores a sus jefes, si son escuchados, si sus opiniones tienen un valor importante y a como se abordan los problemas y/o dificultades que se presentes.

Identidad: es el grado de pertenencia a una institución que tiene los colaboradores, la identificación que siente como miembro importante de un equipo de trabajo. Todo personal debe identificarse con su organización y sentirse satisfecho y motivado con su desempeño en bien de ellos mismos y sus usuarios.(28)

2.2.2 Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es considerado el grado de felicidad que sienten los trabajadores frente a su entorno laboral, incluyendo para ello diferentes factores como la remuneración, las relaciones humanas el tipo de trabajo, profesión; lo que llevara a que el colaborador brinde un trabajo productivo y de calidad(29)

2.2.2.1. Evolución conceptual de la satisfacción laboral

Históricamente la satisfacción laboral ha sido definida por diferentes autores considerando para este trabajo las referidas por Sikula el 1992 , “resultante afectiva del trabajador a la vista de los papeles de trabajo que este detenta, resultante final de la interacción dinámica de dos conjuntos de coordenadas llamadas necesidades humanas e incitaciones del empleado” y Morillo 2006 “la perspectiva favorable o desfavorable que

tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial.” (30)

Sonia Palma define la satisfacción laboral como la predisposición que existe del colaborador frente a su trabajo, basado en sus creencias, costumbres y valores positivos, para este estudio nos basaremos en los conceptos y dimensiones que ella abordó.(31)

2.2.2.2.- Dimensiones de la satisfacción laboral.

Condiciones físicas, se refiere a los insumos que necesitan los trabajadores para realizar su labor, que le permita cumplir con los indicadores de eficiencia y desempeño.

Beneficios laborales, es la motivación económica que recibe el colaborador por parte de su institución, la que debe ser la pactada, recibida puntual, además de otras bonificaciones que le pueda ofrecer el empleador.

Políticas administrativas, son los lineamiento o normas institucionales que debe respetar todos los colaboradores, las que debe conocer al iniciar un vínculo con la institución.

Relaciones Sociales, en la capacidad de interacción de los colaboradores al interior de la institución con sus jefes, compañeros, subordinados, usuarios.

Desarrollo Personal, permitir a un colaborador desarrollar sus capacidades, tener la libertad de seguir aprendiendo y emprendiendo en su institución potenciara su trabajo.

Desempeño de tareas, las organizaciones deben motivar y valorar el trabajo que los colaboradores realizan en la institución.

Relación con la autoridad, es la percepción que tiene el colaborador frente a sus jefes y al trabajo que realiza en la organización.(31,32)

2.2.3. Central de esterilización

Dentro de una institución hospitalaria es el área donde se realiza la reprocesamiento de dispositivos médicos reutilizables, mediante un conjunto de procedimientos ordenados y secuenciales de, limpieza, acondicionamiento, esterilización, almacenamiento y distribución, con la finalidad de brindar dispositivos estériles a nuestros usuarios de manera segura y oportuna. Definiéndose esterilización como la muerte de toda forma de microorganismos viables en un objeto incluido las esporas bacterianas con una probabilidad de 10^{-6} . (33)

2.2.4.- Rol de la enfermera

Para el profesional de enfermería tener conocimiento de los diferentes enfoques acerca del clima organizacional y satisfacción laboral les permitirá abordar mejor la responsabilidad que tienen con cada uno de sus colaboradores, manteniendo un adecuado desempeño administrativo con resultados positivos para la institución, manteniendo un personal de enfermería motivado y con compromiso en su trabajo y los objetivos que la institución o servicio tiene. (34)

2.2.5.- Teorizante en enfermería:

Se revisó el modelo de Callista Roy que nos explica en su teoría de adaptación como el entorno influye en los procesos de salud, enfermedad de cada individuo; donde todas las condiciones, que se presentan en el entorno que nos encontramos afectan el desarrollo y la conducta de cada persona o grupo. Además de como los cambios en el entorno determina

adaptarse a las nuevas condiciones, todas las personas nos desarrollamos en un entorno cambiante estimulando nuestra respuesta de adaptación , estos factores son clasificados como estímulos focales, contextuales y residuales (35,36)

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 de nivel III.

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 de nivel III.

2.3.2. Hipótesis específicas:

Hi1: Existe relación entre la dimensión de estructura del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la central de esterilización de un hospital de nivel III 2023.

Hi2 Existe relación entre la dimensión de responsabilidad del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la central de esterilización de un hospital de nivel III 2023.

Hi3: Existe relación entre la dimensión recompensa del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la central de esterilización de un hospital de nivel III 2023.

Hi4: Existe relación entre la dimensión riesgo del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la central de esterilización de un hospital de nivel III 2023.

Hi5: Existe relación entre la dimensión calor del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la central de esterilización de un hospital de nivel III 2023.

Hi6: Existe relación entre la dimensión apoyo del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la central de esterilización de un hospital de nivel III 2023.

Hi7: Existe relación entre la dimensión estándar del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la central de esterilización de un hospital de nivel III 2023.

Hi8: Existe relación entre la dimensión conflicto del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la central de esterilización de un hospital de nivel III 2023.

Hi9: Existe relación entre la dimensión identidad del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la central de esterilización de un hospital de nivel III 2023.

3. Metodología

3.1. Método

El presente trabajo es de método hipotético -deductivo, ya que busca solución al problema que nos planteamos este método permite desarrollar el método científico, basado en un ciclo inducción-deducción-inducción para establecer hipótesis y comprobar o refutarlas partiendo de premisas generales hacia una en conclusión particular, parte de que sería la hipótesis a falsar, lo que reforzaría la teoría de donde se partió y aportaría en brindar soluciones.(37)

3.2. Enfoque

Este estudio es de enfoque cuantitativo, se medirá la información obtenida aplicando dos instrumentos de recolección de datos, haciendo uso de la estadística.

En el enfoque cuantitativo, el investigador analiza la certeza de las hipótesis formuladas en un contexto en particular, permitiendo aportar evidencias, se parte de un conjunto de preguntas que delimitaran una idea o problema a investigar, se plantearan objetivos, se construirá un marco teórico en base a la revisión de la literatura, se formulara hipótesis y definirán variables, con la aplicación de los instrumentos se obtendrán datos que medirán las variables utilizando métodos estadísticos. (38)

3.3.- Tipo De Investigación

Es una investigación de tipo aplicada, orientada a lograr un conocimiento destinado a aportar soluciones. La investigación aplicada llamada también investigación práctica o empírica,

pretende aplicar, implementar y sistematizar los resultados adquiridos en la investigación sobre la realidad a conocer.(39)

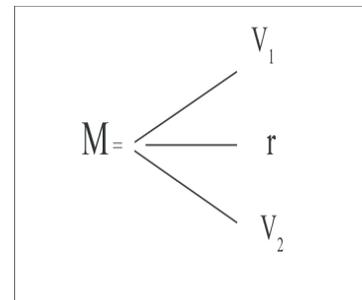
3.4.- Diseño De Investigación

La investigación es de diseño no experimental no se realizará ninguna intervención, los datos que se obtengan mostraran la evolución natural de los sucesos. Es de corte transversal y prospectivo, ya que se recolectarán los datos en un determinado tiempo describiendo variables y analizando su incidencia e interrelación.

Es de nivel descriptivo - correlacional, ya que indaga sobre las relaciones existentes entre las variables de estudio, precisando el grado de relación existente entre ambas variables y describiéndolas como son. Se expresará mediante índices numéricos denominados coeficientes de correlación. (40)

Diagrama:

- V1 Observación de variable 1
- V2: Observación de variable 2
- N= población total: 43
- r: relación entre ambas variables



3.5.- Población y muestra

Para el desarrollo de esta investigación se trabajará con el 100% de la población, conformada por 13 enfermeras y 30 técnicos. (N=43). No será necesario sacar una muestra. Población es el conjunto personas, objetos, que concuerdan con una serie de criterios para conocer algo en una investigación. (40)

3.5.1.- Criterios de inclusión

- a. Personal con más de 6 meses en el área
- b. Trabajadores que se encuentren lúcidos, sin limitaciones físicas para escribir o digitar por medios virtuales.
- c. Empleados que acepten voluntariamente participar de la investigación y que hayan firmado el consentimiento.

3.5.2.- Criterios de exclusión

- a. Personal que se encuentre con un descanso medico prolongado o aislamiento social.
- b. Colaboradores de vacaciones
- c. Personal que presenta limitaciones físicas y psicológicas que dificulte el llenado del instrumento
- d. Personal con menos de 6 meses en el área de estudio.

3.6. Operacionalización de la variable

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Clima organizacional	El clima organizacional es considerado como el entorno social donde un grupo de personas se desarrolla, es la percepción que el individuo tendrá frente a lo que recibe de su organización, un juicio de valor totalmente personal que puede ser positivo o negativo. (21)	Es la percepción acerca del entorno organizacional que experimenta el personal de enfermería de la central de esterilización de un hospital de nivel III el que influye en su comportamiento, motivación, desempeño y satisfacción. Dicha percepción pueden ser medidas en nueve dimensiones: estructura, responsabilidad, recompensa, riego, calor, apoyo, estándar, conflicto, identidad, según el cuestionario de Litwin y Stringer.	Estructura Responsabilidad Recompensa Riesgo Calor Apoyo Estándar Conflicto Identidad	Cumplimiento de procedimiento y reglas Definiciones de tareas obligaciones y políticas Grado de toma de decisiones Mayor grado de lealtad y flexibilidad. Estado de excelencia Compromiso de los trabajadores Ganancia Cálculo de toma de decisiones. Retos que la organización viene planteando Relaciones adecuadas y agradables en el grupo de trabajo. Ayuda positiva entre los integrantes. Nivel de desempeño. Definición de los estándares de desempeño y las expectativas de actuación de los empleados de la organización. Grado de tolerancia de diversas de la organización. Grado de identificación con la institución. Importancia del nivel de lealtad por las reglas, normas y metas institucionales	Ordinal	Buen Clima: 177 a 265 -Regular Clima: 89 a 176 -Mal Clima: 1 a 88

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valoratoria
Satisfacción laboral	Es considerado el grado de felicidad que sienten los trabajadores frente a su entorno laboral	Es el rango de satisfacción del personal de enfermería, que labora en la central de esterilización de un hospital Nivel III, tiene acerca de su ambiente de trabajo y que puede ser medida mediante las dimensiones: condición física, beneficios laborales, relaciones sociales, políticas administrativas, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad. Descrito en la escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma. (31)	Condiciones físicas y/o Materiales Beneficios laborales y/o administrativo Políticas administrativas Relaciones sociales Desarrollo personal Desempeño de tareas Relación con la autoridad	Distribución física del entorno. Entorno confortable. Comodidad Remuneración Expectativas económicas. Reconocimiento de su trabajo por la organización. Incomodidad con horario. Normas y políticas de la organización. Ambiente con compañeros de trabajo. Relaciones interpersonales con colegas. Solidaridad en el entorno de laboral. Realización personal. Sentirse bien con uno mismo. Sentimiento por su desempeño Desgano en de trabajo. Relación con sus superiores. Valoración de su trabajo por su superior.	Ordinal	Puntaje de: 168 a + = alta satisfacción. 149 - 167 satisfacción parcial. 112- 148 satisfacción regular. 93-111 insatisfacción parcial. 0-92 Alta insatisfacción.

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El estudio de investigación utilizará como técnica la encuesta. Se utiliza esta técnica de recolección de datos por su sencillez y facilidad para la obtención de información.

3.7.1 Descripción de instrumento

a. La escala de clima organizacional

Se considero la escala ideada por Litwin y Stringer, que evalúa las apreciaciones sobre el ambiente laboral que tienen los trabajadores. Consta de 53 ítems y 9 dimensiones: estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calor, apoyo, estándar de desempeño, conflicto, identidad. Se realiza la evaluación en una escala Likert de 5 niveles.

Muy en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indeciso (3), De acuerdo (4), Muy de acuerdo (5)

Los valores que finalmente se obtengan se clasificaran: Buen Clima (177 -265), Regular Clima: (89-176) y Mal Clima: (1-88) (23,41)

b. Satisfacción Laboral

Se utilizará el instrumento realizado por Sonia Palma Carrillo, quien valido su instrumento en Lima Metropolitana – Perú en el año 2005 al que denomino SL-SPC. Es un cuestionario de escala de Likert , de 36 ítems, tiene siete dimensiones, que permiten evaluar la satisfacción laboral de los profesional de salud, estas son, condiciones físicas o materiales, beneficios laborales, políticas administrativas , relaciones interpersonales , desarrollo personal, desempeño de tareas, relación con la autoridad. Con valores:(18)

5; Totalmente de acuerdo 4; De acuerdo 3; Indeciso 2; En desacuerdo 1; Total desacuerdo.

3.7.2 Validación de Instrumentos

La validez es el grado en que una prueba brinda información que es apropiada a la decisión que se toma.

La escala de clima organizacional fue validada a nuestra realidad por un juicio de expertos, obteniendo un valor promedio de 90% ello fue realizado en el estudio De la Cruz y colaboradores realizado en Lima en el año 2018 (41)

Para el instrumento que medirá la satisfacción laboral, la autora, Sonia Palma Carrillo, sometió a juicio de expertos su instrumento determinando la validez de contenido mediante las pruebas estadísticas; la de adecuación muestral de Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) y la de esfericidad de Bartlett. Los resultados (KMO = 0,723 / Bartlett (Sig) = 0,000).(18)

3.7.3 Confiabilidad del instrumento

La escala de Litwin y Stringer presenta una confiabilidad de 0,83 obtenido por Alpha de Cronbach, calculado en el estudio de De la Cruz y colaboradores realizado en Lima en el año 2018 (41)

La escala de satisfacción laboral fue calculada por Sonia Palma, obtuvo de 0,790 mediante Alfa de Cronbach lo que indica que es un instrumento confiable y fiable. (18)

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Los datos se llenarán de forma correcta y se verificara que ninguna pregunta falte contestar, posteriormente se ordenara la información en el programa Excel codificándolo, luego se introducirán los datos en el programa estadístico SPSS versión 23, se llenaran los números de ítems y se clasificaran las variables, para un correcto análisis de la información

La prueba estadística que se manejará será el coeficiente de correlación de Spearman que determinará la relación entre las dos variables de estudio y todos sus componentes. (40)

3.9. Aspectos éticos

Para la recolección de datos se solicitará al personal de la central de esterilización del Hospital Nivel III, su participación exponiendo el objetivo del estudio, aclarando que dicha información solo será usada para los fines de la investigación considerando los principios éticos, su participación debe ser autorizada con un consentimiento informado.

Principio de Autonomía: Esta dirigido a la firma del consentimiento informado y los derechos que tienen los participantes. Cada participante recibirá un consentimiento informado, después de una breve y clara explicación del estudio.

Principio de beneficencia: recibir un beneficio por participar del estudio, los resultados de la investigación brindaran un panorama de la problemática actual para que así se pueda establecer estrategias de trabajo que busquen mejorar la situación encontrada en beneficio de los trabajadores de la central de esterilización.

Principio de no maleficencia: Es evitar algún daño en el participante durante el desarrollo del estudio. Se informará al personal que esta investigación no genera ningún daño.

Principio de justicia: Mantener un trato equitativo para cada uno de los participantes. Se brindará un trato igualitario sin preferencia alguna a cada uno de los participantes.(40)

4. Aspectos administrativos

4.1.- Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	FEBRERO			MARZO			ABRIL			MAYO			JUNIO			JULIO			
Identificación del problema	X	X	X																
Búsqueda bibliográfica		X	X																
Elaboración del planteamiento del problema, problema general y específico.		X	X	X															
Redacción de los objetivos de la investigación y justificación.		X	X	X	X														
Elaboración del marco teórico, antecedentes y base teórica.			X	X	X	X	X												
Elaboración del marco metodológico: enfoque y diseño de la investigación.					X	X	X	X											
Elaboración de la sección población, muestra y muestreo.						X	X	X	X										
Elaboración de la sección material y método: técnicas e instrumentos de recolección de datos.							X	X	X	X	X								
Elaboración de la sección material y métodos: Aspectos bioéticos.								X	X	X									
Elaboración de la sección material y métodos: Aspectos bioéticos. Métodos de análisis de información.									X	X	X	X	X						
Elaboración de aspectos administrativos del estudio										X	X	X							
Elaboración de los anexos											X	X	X						
Aprobación del proyecto													X	X	X				
Redacción del informe final															X	X			
Sustentación de informe final																	X	X	X

4.2.- Presupuesto:

MATERIALES	PRECIO UNITARIO	CANTIDAD	TOTAL
Equipos, software y servicios técnicos	S/. 2800	1	S/. 2800
USB	S/. 30	1	S/. 30
Útiles de escritorio	S/. 50	1	S/. 50
Lapiceros	S/.20	1	S/.20
Hojas bond A4 (paquete)	S/.25	2	S/.50
Fotocopias	S/.20	1	S/.20
Impresiones	S/.100	1	S/.100
Empastados	S/.40	3	S/.120
Movilidad	S/. 20	10	S/. 200
Internet	S/. 150		S/. 150
Otros	S/.200	1	S/.200
Tramites	S/.200	1	S/.200
Total	S/. 3655	23	S/. 3940

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Machuca JCV. Los Nuevos Paradigmas del CLIMA ORGANIZACIONAL [Internet]. Revista Empresarial & Laboral. 2016 [citado 6 de junio de 2023]. Disponible en: <https://revistaempresarial.com/gestion-humana/seleccion/los-nuevos-paradigmas-del-clima-organizacional/>
2. World Health Organization. Ambientes de trabajo saludables: un modelo para la acción: para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales. Healthy Workplace Model Action Empl Work Policy-Mak Pract [Internet]. 2010 [citado 6 de junio de 2023]; Disponible en: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/44317>
3. Salud de los trabajadores - OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud [Internet]. [citado 6 de junio de 2023]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
4. Bernal González I, Pedraza Melo NA, Sánchez Limón ML. El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. Estud Gerenciales. enero de 2015;31(134):8-19.
5. Malagón-Londoño G, Morera RG, Laverde GP. Garantía de calidad en salud. Ed. Médica Panamericana; 2006. 706 p.
6. Los cimientos de un buen clima laboral [Internet]. [citado 6 de junio de 2023]. Disponible en: <https://dosideas.com/reflexiones/186-los-cimientos-de-un-buen-clima-laboral.html>

7. Clima organizacional - Qué es, definición y concepto | 2023 | Economipedia [Internet]. [citado 6 de junio de 2023]. Disponible en:
<https://economipedia.com/definiciones/clima-organizacional.html>
8. 1096_DGSP267.pdf [Internet]. [citado 6 de junio de 2023]. Disponible en:
http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf
9. DCH. Blog de Recursos Humanos [Internet]. DCH - Organización Internacional de Directivos de Capital Humano. 2017 [citado 6 de junio de 2023]. Disponible en:
<https://www.orgdch.org/blog-dch/>
10. Digital R. Colaboradores Felices Aumentan el 31% de la Productividad de las Empresas [Internet]. Revista Empresarial & Laboral. 2022 [citado 6 de junio de 2023]. Disponible en: <https://revistaempresarial.com/gestion-humana/colaboradores-felices-aumentan-el-31-de-la-productividad-de-las-empresas/>
11. Balvin CP de, Justina M. Factores laborales relacionados con la satisfacción del personal de enfermería de la central de esterilización de un hospital nacional Lima, Perú 2021. Repos Inst-Wien [Internet]. 30 de julio de 2021 [citado 6 de junio de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/5175>
12. hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf [Internet]. [citado 6 de junio de 2023]. Disponible en:
https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf

13. Administrador. Satisfacción Laboral | 5 claves para mejorarla con éxito [Internet]. Blog de Recursos Humanos de Bizneo HR: práctico y actual. 2019 [citado 6 de junio de 2023]. Disponible en: <https://www.bizneo.com/blog/satisfaccion-laboral/>
14. Balvin CP de, Justina M. Factores laborales relacionados con la satisfacción del personal de enfermería de la central de esterilización de un hospital nacional Lima, Perú 2021. Repos Inst-Wien [Internet]. 30 de julio de 2021 [citado 6 de junio de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/5175>
15. Pedraza Melo NA. El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. Rev Lasallista Investig [Internet]. 2018 [citado 6 de junio de 2023]; Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-44492018000100090&lng=en&nrm=iso&tlng=en
16. Lucía HR, Sabina AM. La Influencia del clima organizacional sobre el ausentismo laboral de enfermería en un hospital de segundo nivel. . ISSN. (8).
17. Ángel-Salazar EM del, Fernández-Acosta CA, Santes-Bastián MC, Fernández-Sánchez H, Zepeta-Hernández D, Ángel-Salazar EM del, et al. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. Enferm Univ. septiembre de 2020;17(3):273-83.
18. Cartagena Egas YY, Peña Ayasta 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. Lima. 2018”. Repos

- Inst – UNAC [Internet]. 2019 [citado 6 de junio de 2023]; Disponible en:
<http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/4138>
19. Gonzales Zegarra KE. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del área de Centro Quirúrgico, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2021. Repos Inst - UCV [Internet]. 2022 [citado 6 de junio de 2023]; Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78809>
20. Román Ortiz DC. Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de Enfermería que labora en centro quirúrgico en tiempos de Covid-19, Hospital Gustavo Lanatta Lujan- Huacho, 2020. Repos Académico USMP [Internet]. 2022 [citado 6 de junio de 2023]; Disponible en:
<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/10977>
21. Ortega C. Qué es el clima organizacional. Características e importancia [Internet]. QuestionPro. 2021 [citado 6 de junio de 2023]. Disponible en:
<https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-el-clima-organizacional/>
22. Chiang M, Vega MC, Martín MJ, Rodrigo MJM, Partido AN. Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Universidad Pontificia Comillas; 2010. 302 p.
23. Clima organizacional: Algunos basamentos históricos y conceptuales para la reflexión, por Francisco Ganga, María Piñones & Lorena Saavedra | FCSH [Internet]. [citado 6 de junio de 2023]. Disponible en:
<https://www.fcsh.espol.edu.ec/es/clima-organizacional-algunos-basamentos-hist%C3%B3ricos-y-conceptuales-para-la-reflexi%C3%B3n-por-francisco>

24. Lucas CFP, Ureta FMA. El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Cuad Latinoam Adm. 2019;
25. Ángel Jiménez VC. Beneficios de un buen ambiente laboral en una institución. 3 de abril de 2014 [citado 6 de junio de 2023]; Disponible en:
<http://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/11740>
26. NUEVADMON - Modelo de Litwin y Stinger sobre Clima Organizacional [Internet]. [citado 6 de junio de 2023]. Disponible en:
<https://sites.google.com/site/nuevadmon/desarrollo-organizacional-do/clima-organizacional/modelo-de-litwin-y-stinger-sobre-clima-organizacional>
27. Villegas Diaz MP. Análisis del clima organizacional según modelo de Litwin y Stringer, en el Colegio ABC School, y las propuestas de mejora. 2018 [citado 6 de junio de 2023]; Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7245>
28. <https://www.facebook.com/Grandes-Pymes-193589767346397>. Los 9 factores que determinan el clima organizacional según Litwin y Stinger. [Internet]. Grandes Pymes. 2013 [citado 6 de junio de 2023]. Disponible en:
<https://www.grandespymes.com.ar/2013/01/08/los-9-factores-que-determinan-el-clima-organizacional-segun-litwin-y-stinger/>
29. Hernández Zavala M, Hernández Cantoral A, Nava Galán MG, Pérez López MT, Hernández Ramírez MG, Matus Miranda R, et al. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud. Enferm Univ. marzo de 2012;9(1):7-15.

30. EditorPs. Satisfacción laboral: descripción teórica de sus determinantes [Internet]. 2010 [citado 8 de junio de 2023]. Disponible en:
<https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
31. Llerena B, Angélica N. Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una pyme de servicios de seguridad peruana en 2018.
32. 50Minutos. Alcanza la satisfacción laboral: Los secretos para ser feliz en el trabajo. 50Minutos.es; 2016. 27 p.
33. E-9719_POMA ORDOÑEZ EVELYN SELENA.pdf [Internet]. [citado 8 de junio de 2023]. Disponible en:
http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/13340/1/E-9719_POMA%20ORDO%C3%91EZ%20EVELYN%20SELENA.pdf
34. Clima organizacional de enfermería en los hospitales regionales del Instituto de Previsión Social.
35. Enfermeria-Tema11%28II%29.pdf [Internet]. [citado 8 de junio de 2023]. Disponible en:
<https://ocw.unican.es/pluginfile.php/370/course/section/171/Enfermeria-Tema11%2528II%2529.pdf>
36. EM T. ¿Qué es el modelo de adaptación de Callista Roy? Una teoría innovadora para el cuidado de la salud. [Internet]. Estudios medicina. 2023 [citado 8 de junio de 2023]. Disponible en: <https://www.estudiosmedicina.com/que-es-el-modelo-de-adaptacion-de-callista-roy-una-teoria-innovadora-para-el-cuidado-de-la-salud/>

37. Investigacion.pdf [Internet]. [citado 8 de junio de 2023]. Disponible en:
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
38. Sánchez Flores FA. Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. Rev Digit Investig En Docencia Univ. 24 de abril de 2019;101-22.
39. Polgar S, Thomas SA. Introducción a la investigación en ciencias de la salud. Elsevier Health Sciences; 2021. 222 p.
40. Fathalla MF, Fathalla MMF. Guía práctica de investigación en salud. Rev Cuba Salud Pública. septiembre de 2008;34(3):1-2.
41. De La Cruz Capani N, Huerta Quispe KE, Acosta Ingaruca AM. Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos Perioperatoria en un Hospital ESSALUD, Lima. Agosto - octubre 2017. 2018 [citado 8 de junio de 2023]; Disponible en:
<https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/3852>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la central de esterilización de un hospital de nivel III 2023.

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO
PROBLEMA GENERAL: ¿Cómo el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la central de esterilización de un hospital de nivel III 2023?	OBJETIVO GENERAL: Determinar cómo el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la central de esterilización de un hospital de nivel III 2023	HIPÓTESIS GENERAL Existe relación estadísticamente significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la central de esterilización de un hospital de nivel III.	VARIABLE INDEPENDIENTE Clima organizacional Dimensiones: Estructura Responsabilidad Recompensa Riesgo Calor Apoyo Estándar Conflicto Identidad	Método: Método hipotético – deductivo. Enfoque: Cuantitativo Tipo De Investigación: Aplicada Diseño De Investigación: De diseño no experimental (sin intervención) Corte: Transversal y prospectivo Nivel o alcance: Nivel descriptivo - correlacional
PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Cómo la dimensión de estructura del clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Identificar cómo la dimensión de estructura del clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: Hi1: Existe relación entre la dimensión de estructura del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la central de esterilización de un hospital de nivel III.		
¿Cómo la dimensión de responsabilidad del clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería?	Identificar cómo la dimensión de responsabilidad del clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería.	Hi2 Existe relación entre la dimensión de responsabilidad del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la central de esterilización de un hospital de nivel III.		

¿Cómo la dimensión de recompensa del clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería?	Identificar cómo la dimensión de recompensa del clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería.	Hi3: Existe relación entre la dimensión recompensa del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la central de esterilización de un hospital de nivel III.	VARIABLE DEPENDIENTE	Población y muestra: 100% de la población. de la Central de Esterilización del Hospital III donde laboran 13 enfermeras y 30 técnicos en enfermería, (N=43).
¿Cómo la dimensión de riesgo del clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería?	Identificar cómo la dimensión de riesgo del clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería.	Hi4: Existe relación entre la dimensión riesgo del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la central de esterilización de un hospital de nivel III.	Satisfacción laboral	
¿Cómo la dimensión de calor del clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería?	Identificar cómo la dimensión de calor del clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería.	Hi5: Existe relación entre la dimensión calor del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la central de esterilización de un hospital de nivel III.	Dimensiones:	
¿Cómo la dimensión de apoyo del clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería?	Identificar cómo la dimensión de apoyo del clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería.	Hi6: Existe relación entre la dimensión apoyo del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la central de esterilización de un hospital de nivel III.	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones físicas y/o Materiales • Beneficios laborales y/o administrativo • Políticas administrativas • Relaciones sociales • Desarrollo personal • Desempeño de tareas • Relación con la autoridad 	

¿Cómo la dimensión de estándar del clima organizacional con la satisfacción laboral del personal de enfermería?	Identificar cómo la dimensión de estándar del clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería.	Hi7: Existe relación entre la dimensión estándar del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la central de esterilización de un hospital de nivel III.
¿Cómo la dimensión de conflicto del clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería?	Identificar cómo la dimensión de conflicto del clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería.	Hi8: Existe relación entre la dimensión conflicto del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la central de esterilización de un hospital de nivel III.
¿Cómo la dimensión de identidad del clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería?	Identificar cómo la dimensión de identidad del clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería.	Hi9: Existe relación entre la dimensión identidad del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la central de esterilización de un hospital de nivel III.

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Instrumento sobre Clima Organizacional

Estimado trabajador a continuación le presento dos cuestionarios que tienen una serie de reflexiones que nos permitirán conocer la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de la central de esterilización de un hospital de nivel III, sus respuestas son confidenciales y le agradecemos nos responda con total sinceridad marcando con un aspa en la alternativa que usted considera que expresa mejor su opinión.

DATOS GENERALES:

- Grupo ocupacional: Enfermera () Técnico en enfermería ()
- Condición de trabajo: Nombrado () R.L. 728 () CAS () Terceros ()
- Tiempo en la institución: Menos de 1 año () 1 a 4 años () 5 años a mas ()
- Tiempo en el servicio: Menos de un año () 1 a 4 años () 5 años a mas ()
- Edad: 20-30 () 31 – 40 () 41 – 50 () + de 50 ()
- Sexo: F () M ()

Marque con un (x) la respuesta que considere acertada, según las siguientes alternativas:

Muy Acuerdo	MA
Deacuerdo	D
Indeciso	I
Desacuerdo	D
Muy Desacuerdo	TD

N°	ENUNCIADOS	MD	D	I	DA	MDA
	DIMENSION ESTRUCTURA					
1	En esta institución las tareas están claramente definidas					
2	En esta institución las tareas están lógicamente estructuradas					
3	En esta institución se tiene claro quién manda y toma las decisiones.					
4	Conozco claramente las políticas de esta institución.					
5	Conozco claramente la estructura organizativa de esta institución					
6	En esta institución no existe muchos papeleos para hacer las cosas *					
7	El exceso de reglas, detalles administrativos trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta) *					
8	Aquí la productividad se ve afectada por falta de organización y planificación *					
9	En esta institución a veces no se tiene claro a quien reportar *					
10	La alta dirección muestra interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.					
	DIMENSION RESPONSABILIDAD					
11	No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta institución, casi todo se verifica dos veces*					
12	A los de la alta dirección le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con ellos.					
13	Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado *					
14	En esta institución salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí misma					
15	Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas *					
16	En esta institución cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas*					
17	En esta institución uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades *					
	DIMENSION RECOMPENSA					
18	En esta institución existe un buen sistema de promoción					

19	Las recompensas e incentivos que se reciben en esta institución son mayores que las amenazas críticas.					
20	Aquí, las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.					
21	En esta institución hay muchísima crítica *					
22	En esta institución no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo *					
23	Cuando cometo un error me sancionan *					
	DIMENSION RIESGO					
24	La filosofía de la alta dirección es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas, pero certeramente					
25	Esta institución ha tomado riesgos en los momentos oportunos					
26	En esta institución tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia *					
27	La toma de decisiones en esta institución se hace con demasiada preocupación para logra la máxima efectividad					
28	Aquí, la alta dirección se arriesga se arriesga por una buena idea.					
	DIMENSION CALOR					
29	Entre la gente de esta institución prevalece una atmósfera amistosa.					
30	Esta institución se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones					
31	Es bastante difícil llegar a conocer a las personas de esta institución*					
32	Las personas en esta institución tienden a ser frías y reservadas entre si *					
33	Las relaciones alta dirección-trabajador tienden a ser agradables.					
	DIMENSION ESTANDAR DE DESEMPEÑO					
34	En esta institución se exige un rendimiento bastante alto					
35	La gerencia piensa que todo trabajo se puede mejorar					
36	En esta institución siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal *					
37	La alta dirección piensa que si las personas están contentas la productividad marchará bien*					
38	Aquí es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño *					

39	Me siento orgulloso de mi desempeño.					
	DIMENSION APOYO					
40	Si me equivoco, las cosas van mal para mis superiores *					
41	En esta institución la alta dirección habla acerca de mis aspiraciones dentro de la institución					
42	Las personas dentro de esta institución no confían verdaderamente una en el otro *					
43	Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil					
44	La filosofía de la alta dirección enfatiza el factor humano, como se sienten las personas, etc.*					
	DIMENSION CONFLICTO					
45	En esta institución se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos *					
46	La actitud de los de alta dirección es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable *					
47	La alta dirección siempre busca estimular las discusiones abiertas entre individuos					
48	Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes					
49	Lo más importante en la institución, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible *					
	DIMENSION IDENTIDAD					
50	La gente se siente orgullosa de pertenecer a esta institución					
51	Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien					
52	Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la institución *					
53	En esta institución cada cual se preocupa por sus propios intereses *					

*/ pregunta inversa

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCION LABORAL

Marque con una (X) las siguientes características que se ajusten a su persona y complete los datos que se pide, recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

Total Acuerdo	TA
Acuerdo	A
Indeciso	I
En Desacuerdo	D
Total Desacuerdo	TD

Nº	PREGUNTAS	TA	A	I	D	TD
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 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 realizó es tan valiosa como cualquier otra					
6	Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s).					
7	Me siento mal con lo que hago.					
8	Siento que recibo de parte de la entidad mal trato.					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12	Es grata la disposición de mi jefe 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 de mi trabajo es que me están explotando.					
16	Prefiero tomar distancia 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 la calidad del trabajo.					

21	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26	Mi trabajo me aburre.					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado.					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					
31	No me siento a gusto con mi (s) jefe (s)					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
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 (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

GRACIAS POR SU PARTICIPACION

Anexo 3. Consentimiento Informado

Junio del 2023

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

Se le invita a Ud. a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir su participación, se le dará a conocer cada una de las siguientes secciones.

Título del proyecto: Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la central de esterilización de un hospital de nivel III 2023

Nombre de la investigadora: Elisa Villajuan Reyes

Propósito del estudio: Determinar cómo el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la central de esterilización de un hospital de nivel III 2023.

Beneficios por participar: Poder conocer los resultados de la investigación, lo que aportara positivamente en el desarrollo futuro de su trabajo.

Inconvenientes y riesgos: No existe riesgo alguno por participar, solo se le pedirá responder unos cuestionarios.

Costo por participar: Usted no tendrá ningún gasto económico durante el estudio.

Confidencialidad: La información brindada estará protegida, solo los investigadores pueden manejarla. Fuera de esta información confidencial, usted no será nombrado cuando los resultados sean divulgados.

Renuncia: en cualquier momento si Ud. decide retirarse del estudio lo podrá hacer sin ningún tipo de sanción.

Consultas posteriores: Si usted tuviera consultas adicionales durante el desarrollo de la investigación, puede comunicarse conmigo: Elisa Villajuan al celular 987304177, correo elisajully02t@gmail.com

Contacto con el Comité de Ética: Si habría alguna preguntas sobre sus derechos como voluntario, o considere que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al, Presidente del Comité de Ética de la Universidad Wiener,

Participación voluntaria: La participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio. Junio 2023.

Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.

.....

Firma del participante

Turnitin

- **18% de similitud general**

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 12% Base de datos de Internet
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossr
- 15% Base de datos de trabajos entregados

FUENTES PRINCIPALES

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

1	Universidad Wiener on 2022-09-12 Submitted works	3%
2	hdl.handle.net Internet	3%
3	uwiener on 2023-03-05 Submitted works	2%
4	repositorio.unac.edu.pe Internet	2%
5	uwiener on 2023-01-19 Submitted works	1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Internet	1%
7	uwiener on 2023-01-23 Submitted works	1%
8	uwiener on 2023-02-05 Submitted works	<1%