



**Universidad
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN
ENFERMEROS DE CENTRO QUIRÚRGICO DE UN HOSPITAL
DE LIMA 2022”**

**TRABAJO ACADEMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE ESPECIALISTA EN
ENFERMERIA EN CENTRO QUIRURGICO**

PRESENTADO POR:

Lic. JANNET DEL ROCÍO MARTÍNEZ PURIHUAMAN

ASESOR:

Mg. JEANNETTE ÁVILA VARGAS MACHUCA

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Este proyecto está dedicado en primer lugar a Dios y luego a las personas que me han apoyado dándome los mejores consejos, con todo mi cariño y afecto se los dedico.

Agradecimiento

El agradecimiento de este proyecto va dirigido primero a Dios por guiarme en el sendero correcto de la vida.

A mi familia por ser mi ejemplo para seguir adelante en el convivir diario y por inculcarme valores que de una u otra forma me sirve en mi vida, gracias por eso y por mucho más.

ASESORA: Mg. JEANNETTE ÁVILA VARGAS MACHUCA

PRESIDENTE: DRA. GIOVANNA ELIZABETH REYES QUIROZ
SECRETARIA: DRA. MILAGROS LIZBETH UTURRUNCO VERA
VOCAL: YURIK ANATOLI SUAREZ VALDERRAMA

Índice General

Dedicatoria:	iii
Agradecimientos:	¡Error! Marcador no definido.
Índice General.....	vii
Índice de Anexos	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I: EL PROBLEMA	xi
1.1 Planteamiento del problema.....	13
1.2 Formulación del problema	13
1.2.1. Problema general.....	17
1.2.2. Problemas específicos	17
1.3 Objetivos de la investigación	17
1.3.1. Objetivo general.....	18
1.3.2. Objetivos específicos.....	18
1.4 Justificación de la investigación.....	19
1.4.1. Teórica.....	19
1.4.2. Metodológica	19
1.4.3. Práctica	19
1.5 Delimitaciones de la investigación.....	20
1.5.1 Temporal.....	20

1.5.2. Espacial.....	20
1.5.3. Recursos.....	20
II. MARCO TEORICO	21
2.1 Antecedentes	21
2.1.1. A nivel internacional:.....	21
2.1.2 A nivel nacional	22
2.2 Base Teórica.....	25
2.3 Formulación de hipótesis	33
2.3.1. Hipótesis general.....	33
2.3.2 Hipótesis específicas	33
III. METODOLOGÍA	34
3.1 Método de la investigación	34
3.2 Enfoque de la investigación	35
3.3 Tipo de investigación.....	35
3.4 Diseño de la investigación	35
3.5 Población, Muestra y Muestreo.....	35
3.6 Variables y Operacionalización.....	36
3.6.1 Variables de estudio	¡Error! Marcador no definido.
3.6.2Operacionalización de variables	37
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	39
3.7.1. Técnica	39
3.7.2. Descripción de instrumentos.....	39
3.7.3. Validación.....	39
3.7.4. Confiabilidad	40
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	41
3.9 Consideraciones Éticas	41
IV. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	43
4.1 Cronograma de actividades.....	43
4.2 Presupuesto	44
V. REFERENCIAS.....	45
ANEXOS.....	52

Índice de Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia	53
Anexo 2. Instrumento de recolección de datos.....	55
Anexo 3. Consentimiento Informado	63

Resumen

La escasez de enfermeras en los departamentos de quirófano en los diferentes países puede provocar una reducción de la capacidad y la calidad de la atención sanitaria, así como un trabajo más intenso para quienes están en el puesto de trabajo. Por tanto, el clima organizacional y la satisfacción laboral son parte esencial de la vida de las enfermeras, esto va a influir en la seguridad del paciente, la productividad, el rendimiento, la calidad de la atención, la retención, compromiso con la organización y desarrollo de la profesión.

Objetivo: Determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022. **Material y Método:** La presente investigación es de modelo hipotético deductivo, enfoque cuantitativo, observacional y correlacional. La población estuvo conformada por 36 enfermeras, la técnica de recolección de datos fue la encuesta y se aplicara la escala de clima organizacional conformada por 53 ítems y 10 dimensiones, que fue validado por Litwin y Stringer en el año 2018 a través de un juicio de expertos y la confiabilidad teniendo en cuenta el coeficiente alfa de Cronbach que dio un valor de 0,790 y también se aplicara la escala de satisfacción laboral conformado por 36 ítems, validada por Sonia Palma a través de la prueba KMO, obteniendo un valor de 0,85 y la confiabilidad a través del alfa de Cronbach que dio un valor

de 0,790. Estos instrumentos serán aplicados a través del Formulario Google, previa coordinación con cada uno de los participantes.

Palabras clave: Clima Organizacional, Satisfacción en el Trabajo, enfermería (Fuente: DeCS)

Abstract

The shortage of nurses in operating room departments in different countries can lead to reduced capacity and quality of health care, as well as more work-intensive work for those in the workplace. Therefore, the organizational climate and job satisfaction are an essential part of nurses' lives, this will influence patient safety, productivity, performance, quality of care, retention, commitment to the organization and development of the profession.

Objective: To determine the relationship between organizational climate and job satisfaction in nurses at the Surgical Center of a Hospital in Lima, 2022. **Material and**

Method: This research is based on a hypothetical deductive model, quantitative, observational and correlational approach. The population consisted of 36 nurses, the data collection technique was the survey and the organizational climate scale made up of 53 items and 10 dimensions was applied, which was validated by Litwin and Stringer in 2018 through a trial of experts and reliability taking into account Cronbach's alpha coefficient that gave a value of 0.790 and the job satisfaction scale made up of 36 items, validated by Sonia Palma through the KMO test, was also applied, obtaining a value of 0.85 and the reliability through Cronbach's alpha, which gave a value of 0.790. These instruments will be applied through the Google Form, after coordination with each of the participants.

Keywords: Organizational Climate, Job Satisfaction, nursing (Source: DeCS)

I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

El comportamiento de los empleados en las organizaciones de salud como son los establecimientos hospitalarios, es el resultado de sus características personales, así como del entorno o ambiente en el que trabajan. En este sentido, el clima organizacional es un aspecto importante para comprender el comportamiento laboral de los empleados, además que pueden influir en diferentes resultados relacionados con la labor que este realiza (1).

El recurso humano es el activo más importante de cualquier organización, y es esencial para una eficacia y eficiencia en el funcionamiento de todos los demás recursos de la organización. Las organizaciones en la actualidad enfrentan cada vez más desafíos, independientemente de su estructura o tamaño. El clima organizacional, en particular, se ve constantemente desafiado por los cambios que afectan a las organizaciones de hoy. Un entorno de trabajo sólido es importante para crear relaciones sociales adecuadas en el interior de la organización, así como la satisfacción laboral del trabajador (2). Es necesario invertir más esfuerzos en fortalecer el clima organizacional estimulando el comportamiento de iniciativa y alentando a los enfermeros a ser activas, compartir conocimientos y promover la innovación. Con ello habrá más satisfacción laboral que contribuya a mejorar la productividad y los resultados laborales, así como reducir el ausentismo y la rotación de enfermeros (3).

El clima organizacional apropiado y el desempeño adecuado posterior son metas que desafían a los que gestionan los establecimientos hospitalarios que buscan lograr cada vez

más resultados exitosos. Un ambiente laboral positivo motiva y mejora el desempeño del personal enfermero que labora en áreas de quirófano-quirúrgicas (4).

Son tiempos turbulentos para los establecimientos hospitalarios y el personal de salud, entre ellos los enfermeros. La rotación de enfermeros es un problema global en todas las especialidades, pero se agrava en las áreas médico-quirúrgicas donde las altas demandas de procedimientos, el uso de tecnologías en el punto de atención y las condiciones de trabajo estresantes requieren un número suficiente de enfermeras altamente capacitadas. Estos factores de carga de trabajo se ven aún más exagerados por la actual escasez de personal enfermero. La actual crisis hace que las condiciones laborales de estos profesionales del cuidado sean más importantes que nunca de examinar. A pesar del gran énfasis en la promoción de entornos laborales saludables, la satisfacción laboral y la retención de enfermeras que trabajan en hospitales, aún falta mucho por dar las condiciones favorables y reconocer la labor de enfermeras de áreas médico-quirúrgicas (5).

Los quirófanos son centros donde se realizan procedimientos y cuidados especializados para los sistemas hospitalarios, la atención quirúrgica representa aproximadamente un tercio de todo el gasto en atención médica de un establecimiento hospitalario. El personal que labora ahí debe ser muy especializado y está sometido a laborar bajo presión y una importante carga de actividades (6). La eficiencia de las labores en el quirófano está relacionada con los minutos ahorrados del tiempo quirúrgico, con la composición de los equipos quirúrgicos y el ambiente de trabajo del quirófano. Los procedimientos invasivos que ahí se realizan demandan una alta concentración y atención del personal enfermero en todo el proceso perioperatorio, con el fin de mejorar los resultados quirúrgicos (7).

La satisfacción laboral es un indicador importante del desempeño y la eficiencia del sistema de salud. Un ambiente tenso en el quirófano y la necesidad de trabajo en equipo predisponen a los enfermeros que ahí laboran a un mayor grado de estrés que influye en su vida profesional y personal. La práctica de la profesión en áreas de quirófano y anestesia requiere una cooperación fluida entre las diferentes disciplinas que se espera que se desempeñen con los más altos estándares de seguridad y libres de eventos adversos; esto tiene un impacto tremendo en las actitudes de los profesionales hacia su trabajo y práctica. Evaluar la satisfacción laboral de los empleados con regularidad para mejorar su entorno de trabajo ayuda a desarrollar estrategias y mecanismos de afrontamiento para abordar las exigentes actividades del área (8).

La escasez de enfermeras en los departamentos de quirófano en los diferentes países puede provocar una reducción de la capacidad y la calidad de la atención sanitaria, así como un trabajo más intenso para quienes están en el puesto de trabajo. Por ello es fundamental mirar la evidencia científica disponible, que resalta que los que gestionan estos servicios deben velar por un adecuado equipamiento, salario, organización, ambiente físico de trabajo, ubicación y horario de trabajo; además de brindarles autonomía y condiciones para mejorar su satisfacción laboral (9). Por tanto, la satisfacción laboral es una parte esencial de la vida de las enfermeras, esto va influir en la seguridad del paciente, la productividad, el rendimiento, la calidad de la atención, la retención, compromiso con la organización y desarrollo de la profesión (10).

La satisfacción laboral en enfermería es esencial para reducir los casos de escasez de enfermeros y lograr mantener así una fuerza laboral estable. Es evidente para ello mantener el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. La satisfacción laboral entre las enfermeras

de quirófano es fundamental y esta debe ser promovida por el equipo de gestión hospitalaria para las partes interesadas. De esta manera, la calidad de la atención de enfermería podría mejorarse, así como el bienestar del profesional enfermero (11).

Finalmente señalar que las organizaciones de atención de la salud se diferencian de otras instituciones debido a su estructura y gestión únicas. La cultura y el clima organizacional son los constructos clave que componen el contexto social organizacional y pueden tener un impacto en los trabajadores, como en los que realizan la gestión en las áreas de enfermería, y en la propia organización. La creación de un entorno de trabajo empoderado puede tener un impacto positivo en los resultados individuales y organizativos. La gestión del cuidado enfermero en estos servicios es fundamental y debe ser este integral, en donde se garantice una atención óptima y el bienestar del profesional enfermero (12).

Nuestro país tiene un sistema de salud fragmentado y bastante precario, donde hay limitaciones de recursos materiales y humanos. Las condiciones laborales muchas veces tampoco son las adecuadas, atentando con ello en la calidad del servicio que se da y la satisfacción-bienestar del enfermero (13). No olvidar que los enfermeros constituyen la fuerza laboral más numerosa y la que tiene labores más diversas. El escenario actual de crisis sanitaria ha puesto nuevamente en relieve la labor del enfermero, ello puede tornarse especialmente fértil para que los países hagan los esfuerzos en mejorar las condiciones de trabajo de estos profesionales, lo cual redundará en importantes logros para las instituciones de salud (14).

1.2 Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión de Estructura del clima organizacional y la satisfacción laboral de la enfermera en el centro quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión de Responsabilidad del clima organizacional y la satisfacción laboral de la enfermera en el centro quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión de Recompensa del clima organizacional y la satisfacción laboral de la enfermera en el centro quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión del Riesgo del clima organizacional y la satisfacción laboral de la enfermera en el Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión de Calor del clima organizacional y la satisfacción laboral de la enfermera en el Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión de Apoyo de clima organizacional y la satisfacción laboral de la enfermera en el Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión de Estándar de desempeño del clima organizacional y la satisfacción laboral de la enfermera en el Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión de Conflicto del clima organizacional y la satisfacción laboral de la enfermera en el Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022?

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión de Identidad del clima organizacional y la satisfacción laboral de la enfermera en el Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre la dimensión de Estructura del clima organizacional y la satisfacción laboral de la enfermera en el centro quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022
- Determinar la relación entre la dimensión de Responsabilidad del clima organizacional y la satisfacción laboral de un Hospital de Lima, 2022
- Determinar la relación entre la dimensión de Recompensa del clima organizacional y la satisfacción laboral de la enfermera en el Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022
- Determinar la relación entre la dimensión de Riesgo del clima organizacional y la satisfacción laboral de la enfermera en el Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022
- Determinar la relación entre la dimensión de Calor del clima organizacional y la satisfacción laboral de la enfermera en el Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022
- Determinar la relación entre la dimensión de Apoyo del clima organizacional y la satisfacción laboral de la enfermera en el Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022
- Determinar la relación entre la dimensión de Estándar de desempeño del clima organizacional y la satisfacción laboral de la enfermera en el Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022
- Determinar la relación entre la dimensión de Conflicto del clima organizacional y la satisfacción laboral de la enfermera en el Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022

- Determinar la relación entre la dimensión de Identidad del clima organizacional y la satisfacción laboral de la enfermera en el Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

En la revisión bibliográfica se evidencio escasa información sobre las dos variables principales del estudio en investigaciones realizada en espacios como centro quirúrgico y quirófano. Además de ello señalar que en los últimos años el tema de centro quirúrgico toma relevancia ya que son áreas que cada vez más son equipadas y por tanto realizan procedimientos invasivos cada vez más complejos. Ello demanda y exige una mayor preparación del recurso humano que participa ahí, además de exigir alta concentración y despliegue del personal. Ello puede deteriorar su salud y desempeño, por ello es importante realizar estudios que generen evidencia sobre ello en estas áreas. Ello justifica plenamente el desarrollo de esta investigación, que en cuanto al valor teórico va a proporcionar conocimiento actualizado y pertinente sobre como el ambiente laboral va relacionarse con la satisfacción del enfermero con las actividades que realiza, ello será una verdadera contribución al cuerpo de conocimientos de la línea de investigación de gestión de recursos humanos en un centro quirúrgico o quirófano.

1.4.2. Metodológica

El presente estudio es desarrollado teniendo en cuenta un marco metodológico solido respaldado por el método científico, quien orienta los pasos a seguir que permitan la obtención de conclusiones válidas que sean reconocidas como evidencia científica que permita conocer más del problema abordado y en base a ello planteen soluciones que

beneficien al servicio y al profesional enfermero. Dentro del trabajo metodológico se pondrán a prueba dos instrumentos reconocidos en otras investigaciones, así como la búsqueda de la relación entre las dos variables principales consideradas en la investigación.

1.4.3. Práctica

El estudio brindará resultados y conocimientos, los cuales permiten tener un panorama más claro del problema y en base a ello se podrán establecer estrategias de trabajo que busquen mejorar la situación encontrada en beneficio de los profesionales enfermeros participantes del estudio. El equipo de gestión del servicio de centro quirúrgico podrá tener mayores elementos que conduzcan a establecer acciones de mejora del ambiente laboral y la satisfacción en beneficio de los enfermeros. Tener el personal enfermero a gusto en sus labores que realiza, permite además mejorar la atención al paciente y lograr las metas de calidad señaladas por la institución hospitalaria.

1.5 Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

El presente estudio se realizará en el mes de enero del año 2022.

1.5.2. Espacial

El estudio se realizará en el servicio de Centro Quirúrgico de un hospital ubicado en Lima. En este establecimiento hospitalario, el centro quirúrgico está adecuadamente equipado, aunque ante la alta demanda de atenciones durante la emergencia sanitaria, su capacidad no se dio abasto para atender a toda la población que requería atención, ello generó sobrecarga de actividades y horarios, lo cual generó incomodidad en el personal que se vio saturado en muchos momentos.

1.5.3. Recursos

Existe disponibilidad de recursos materiales para el desarrollo del estudio, estos recursos humanos, logísticos y financieros serán garantizados por el investigador responsable de este estudio.

II. MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional:

- Chiang y colaboradores (15), en Chile, en el año 2017, elaboraron un trabajo de investigación, cuyo objetivo es la relación del clima y la satisfacción laboral en trabajadores de un centro de salud. La muestra de estudio fue de 327 trabajadores. El clima organizacional se midió con un cuestionario de respuestas escala tipo Likert. Igualmente, para la medición de la satisfacción laboral se empleó el S20/23 de Meliá y Peiró (1989) el cual está estructurado con cinco factores. Sus resultados fueron que hay dimensiones de clima organizacional los cuales están estrechamente relacionados con variables de satisfacción laboral.
- Solórzano (16), en Venezuela, en el año 2019, desarrollo un estudio que tuvo como finalidad encontrar de qué forma influye el clima laboral con los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores de la tercera edad. Su metodología fue cuantitativa, correlacional, no experimental. La población fue de personal de la tercera edad y la muestra fue no probabilística intencional, compuesta por 24 trabajadores hombres más de 60 años de edad y mujeres más de 55 años. Se encontró que más del 75% tenía una patología, la más frecuente fue la HTA. Determinó que

el clima laboral es favorable y 54,2% se encuentran conformes con su ambiente laboral, estableciendo una correlación positiva.

- Montoya P y colaboradores (17), Chile, en el año 2017, ejecutaron un trabajo de investigación, cuyo objetivo principal fue determinar la relación entre satisfacción laboral y clima organizacional. Usaron el diseño y metodología, enfoque cuantitativo, correlacional-descriptivo. La muestra estuvo conformada por 166 trabajadores. Evaluaron la satisfacción laboral con el instrumento S20/23, y el clima organizacional con una encuesta. Llegaron a la conclusión que “La percepción del clima organizacional alto se encuentra asociado a un mayor nivel de satisfacción laboral”
- Barrezueta N (18), en Guayaquil- Ecuador, en el año 2019, desarrollo un estudio cuyo objetivo fue “Determinar la satisfacción laboral del personal de enfermería en relación con la calidad de atención de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital General del Norte de Guayaquil-Los Ceibos”. El estudio fue descriptivo transversal. La técnica fue la encuesta y el instrumento un cuestionario de satisfacción laboral y otro para la calidad de atención. La muestra fue de 41 enfermeros profesionales y 34 auxiliares de enfermería del servicio de centro quirúrgico del hospital. Encontrando que 54,9% está totalmente satisfecho, 35,29% satisfecho, 5,88% Totalmente insatisfecho y un 3,92% Insatisfecho. Concluye que existe relación significativa entre las variables principales ($p < 0.05$).

2.1.2 A nivel nacional

Vilca (19), en Perú, en el 2020, en su investigación cuyo objetivo fue “Determinar la relación entre Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico”. El estudio fue descriptivo, correlacional y transversal, participaron 75 personas y emplearon 2 instrumentos uno para clima organizacional (CO) y otro para satisfacción laboral (SL). Los hallazgos señalaron en cuanto clima organizacional predominó el nivel medio con 44%, desfavorable con 29,3% y favorable con 26,7%, según su dimensión autorrealización prevaleció el nivel medio con 40%, involucramiento laboral prevaleció el nivel favorable con 46,7%, supervisión prevaleció el nivel medio con 40%, comunicación prevaleció el nivel medio con 40% y condiciones laborales predominó el nivel medio con 42,7%. En cuanto a la satisfacción laboral prevaleció el nivel medianamente satisfecho 66,7%, insatisfecho con 30,7% y muy satisfecho con 2,7%, según su dimensión condiciones físicas predominó el nivel insatisfecho con 58,7%, beneficios laborales predominó el nivel medianamente satisfecho 42,7%, políticas administrativas prevaleció el nivel medianamente satisfecho 45,3%, relaciones interpersonales prevaleció el nivel medianamente satisfecho 50,7%, desarrollo personal predominó el nivel medianamente satisfecho 36%, desempeño de tarea predominó el nivel medianamente satisfecho 44% y relación con la autoridad prevaleció el nivel medianamente satisfecho 54,7%. Concluyó que existe relación significativa entre el CO y la SL $P=0,000$ ($p<0.05$).

Carrasco (20), en Perú, en el 2020, desarrollo un estudio con el objetivo de “Determinar la relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de centro quirúrgico en un Hospital de Moyobamba”. Fue un estudio cuantitativo, de diseño correlacional y transversal. Participaron 50 profesionales de salud que laboran en centro quirúrgico en un Hospital de Moyobamba. Como técnica utilizó la encuesta y el instrumento el cuestionario uno para clima organizacional y otro para satisfacción laboral. Hallando que

56% de los participantes perciben un clima organizacional saludable y la satisfacción laboral fue alta en el 64% de los participantes, además que existe una relación fuerte positiva entre clima organizacional y satisfacción laboral (r Spearman= 0,627, $p < 0,05$)

Cueva y Ponce (21), en Perú, en el 2019, efectuaron un trabajo cuyo objetivo fue “Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión”. El estudio fue cuantitativo-transaccional, la población estuvo compuesta por 44 personas y los instrumentos que emplearon fueron clima organizacional y satisfacción laboral. Los resultados mostraron en relación al CO prevaleció el nivel mejor con 80% y saludable con 20%, en relación a SL prevaleció el nivel insatisfecho con 67,5%, satisfecho con 30% y muy satisfecho con 2,5%. Concluyeron que no existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral ($p=0.098$).

Mamani (22), en Lima, en el 2018, en su estudio que tuvo como objetivo “determinar la relación entre el Clima Organizacional y la satisfacción laboral del profesional de salud del centro quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología Dr. Francisco Contreras Campos”. Fue un estudio observacional, descriptivo correlacional y transversal. Participaron 66 profesionales de salud, utilizó un instrumento para clima organizacional y otro para la satisfacción laboral. Encontrando que el 56,1% de los profesionales tienen entre 35 a 45 años, 57,6% son mujeres, 51,5% viene laborando de 10 a 19 años en dicho establecimiento. Además, el 80,3% presenta una percepción medianamente favorable del clima organizacional, 71,2% una satisfacción laboral media. Existe una relación significativa ($p=0,000$) entre clima organizacional y satisfacción laboral ($\rho=0,882$).

Saldaña C (23), en Perú, en el 2018, realizó una investigación cuyo objetivo fue “Determinar de qué manera el clima organizacional influye en la satisfacción laboral del profesional asistencial de enfermería del servicio de centro quirúrgico en un Hospital Nacional, 2018”. El estudio fue descriptivo, correlacional y transversal, participaron 45 enfermeros de centro quirúrgico. La técnica usada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, uno que emplearon para clima organizacional y otro para satisfacción laboral. Los hallazgos indicaron en cuanto al CO predominó el nivel medio con 48,5%, bajo con 42,4% y alto con 9,1% y en relación a la SL prevaleció el nivel bajo con 51,5%, medio con 36,4% y alto con 12,1%. Concluyó que el CO influye significativamente en la satisfacción laboral (SL) del centro quirúrgico en un Hospital Nacional.

2.2 Base Teórica

2.2.1 Clima organizacional

Definición

El clima organizacional es entendido como la percepción compartida directa o indirecta de una fuerza laboral sobre su entorno de trabajo. Estas percepciones son reflejos de los procesos, políticas, procedimientos y prácticas de toma de decisiones del liderazgo y están influenciadas por las experiencias, rasgos personales, y los valores no culturales de la fuerza laboral. El concepto de clima organizacional continúa evolucionando, particularmente en la era de mayor autonomía para los profesionales de enfermería y más heterogeneidad demográfica entre la fuerza laboral de enfermería. Los líderes de enfermería deben abrazar

el concepto de cambio, desarrollar estilos creativos, novedosos de gestión y liderazgo. Asimismo, desarrollar un clima positivo y constructivo dentro de sus organizaciones (24).

Dimensiones

Según los autores Litwin y Stringer, las dimensiones de clima organizacional son:

-Estructura

Está basado en la expresión de las emociones que son reflejados mediante los empleados sobre el ambiente de trabajo. El entorno laboral tiene un efecto directo sobre las actitudes laborales y determina el rendimiento. Sin embargo, un espacio de trabajo agradable hace que las actitudes de los asalariados sean positivas y fomenta que trabajen mejor.

-Responsabilidad

Es referido al nivel de autonomía en la toma de decisiones mediante sus funciones y deberes correspondientes en su ámbito laboral, de manera efectiva de acuerdo con los estándares establecidos. Sin embargo, la actitud del personal de enfermería es importante en el ambiente hospitalario ya que dependerá por el grado de capacidad al momento de actuar ante eventos adversos. La profesión de enfermería es un pilar vital de la sociedad, la prestación de atención médica y los estándares de salud son empoderadas en gran medida en ellas. El bienestar de este importante sector social está directamente relacionado con el compromiso organizacional de las enfermeras y la satisfacción laboral, que, a su vez, son esenciales para la seguridad del paciente (25).

-Recompensa

Es entendido como la compensación de sus logros laborales de una entidad pública o privada hacia los empleadores. La recompensa es el papel importante en las organizaciones que

influyen en diversos comportamientos relacionados con el trabajo y la motivación de los trabajadores (26).

-Riesgo

Consiste en la competitividad de los empleadores con la demanda laboral. Los hospitales o centros de salud buscan enfermeras competentes y compatibles con su labor en entornos con mayor carga de trabajo, para la prestación de servicios y atenciones de salud.

-Calor

Está basado en sentimientos de buen compañerismo en el lugar de trabajo. Se enfatiza en un ambiente de relaciones sociales amistosas o grupos informales. El bienestar de las enfermeras está estrechamente vinculado con los sistemas de salud y de ellas dependen la calidad de atención de los pacientes en relación a su satisfacción como profesional (27).

-Apoyo

Es entendido como la vinculación de sentimientos recíprocos de ayuda y empatía entre los trabajadores independientemente de los grados jerárquicos. Las enfermeras que son miembros de una organización sanitaria interactuarán con diversas condiciones del entorno, en la que trabajan fervientemente y necesitan condiciones de trabajo favorables para brindar una mejor atención a las personas enfermas (28).

-Estándar de Desempeño

Este aspecto se enfoca en la percepción de los hechos entre los empleados de una entidad. Asimismo, el desempeño de las enfermeras es visto como la realización de sus funciones y responsabilidades de manera efectiva de acuerdo con los estándares establecidos. También,

han sido el núcleo del hospital, por ende, la forma en que las enfermeras trabajen, permitirá establecer mejores ambientes típicos (4).

-Conflicto

Se refiere a la experiencia de un empleado, en que sus presiones laborales o esfuerzos interfieren con la capacidad de satisfacer sus actividades laborales. Los trabajadores están abiertos a diferentes opiniones y se hace hincapié en sacar los problemas a la luz en lugar de ignorarlos y buscar soluciones a ello. En este sentido, es necesario comprender el estado de ánimo de las enfermeras y analizar los factores que afectan su desempeño en los hospitales (29).

-Identidad

Son sentimientos de los trabajadores que pertenecen a una organización y que son miembros importantes en un equipo de trabajo. Por tanto, las enfermeras son uno de los recursos humanos más importantes de los hospitales, que se identifican con una organización para satisfacer las necesidades de la población (26).

2.2.2 Satisfacción laboral

Definición

Las organizaciones de salud cada vez más se empeñan en conseguir resultados más óptimos, pero para ello un pilar fundamental es el actuar del trabajador. La satisfacción laboral es un "estado emocional" placentero o positivo resultante de la evaluación de un trabajo o experiencias laborales. Asimismo, es un elemento clave de la motivación laboral, es decir, es un determinante fundamental del comportamiento de uno en una organización. A medida que

las funciones de enfermería se expanden y alcanzan su máximo potencial dentro de los sistemas de salud, el trabajo en las vidas de ellas se ve muy afectada, es decir, cuando las enfermeras van a realizar su labor, necesitan sentirse inspiradas y ser motivados por su potencial en estos entornos cambiantes. Sin embargo, la satisfacción laboral es un elemento muy importante en la carrera de cualquier persona, así como el indicador más importante del éxito de cualquier organización. Por tanto, la satisfacción laboral es fundamental porque afecta a las personas tanto interna como externamente. Esto significa que tiene un impacto en la calidad de vida personal de las enfermeras y su capacidad para brindar una atención de calidez a los pacientes (30).

Dimensiones

Según la autora Sonia Palma, la variable satisfacción laboral cuenta con 7 factores o dimensiones que seguidamente se describen:

-Condiciones Físicas y/o materiales

Las condiciones físicas se definen por ser la calidad de los recursos materiales para el bienestar y la satisfacción del trabajador, para ello van a influir factores claves para el buen desempeño laboral del empleado, uno de los más importantes es la infraestructura, este es un elemento que va cumplir un rol relevante en el resultado laboral, porque va facilitar las condiciones laborales, potenciara el desempeño y el confort del personal. Por otro lado, están los materiales adecuados, los cuales son claves para el desarrollo del trabajo y permitirán un resultado satisfactorio; se hace necesario aludir que ambos factores van a generar un impacto positivo en el trabajador sanitario porque le va permitir mostrar su capacidad, habilidad y sus competencias (31).

-Beneficios Laborales y/o remunerativos

Los beneficios laborales se definen por ser remuneraciones que son pagas extras como gratificación de su esfuerzo en el trabajo, las empresas y las organizaciones consideran a los beneficios laborales como estrategias de satisfacción en los empleados, pues estos incentivos tienden a motivar a los trabajadores para optimizar su desempeño y obtener un éxito laboral, así mismo este factor creará un clima de trabajo adecuado, porque las personas se sentirán valoradas laboralmente y esta situación tendrá un impacto positivo en el salud emocional y satisfacción de los trabajadores (32).

-Políticas Administrativas

Las políticas administrativas se definen por ser normativas que van buscar el orden y la organización de las tareas a realizar, para un buen resultado laboral, estas reglas van a sistematizar las labores tomando en cuenta el bienestar de los trabajadores para lograr un buen clima laboral. Es importante destacar que en las instituciones las políticas administrativas son imprescindibles para el buen manejo y control de la empresa u organización, los cuales van a buscar la satisfacción y el confort de sus empleados (33).

-Relaciones Interpersonales

Las relaciones interpersonales se definen por ser la capacidad de una persona para relacionarse y establecer vínculos de amistad y confianza, el cual va permitir crear un clima laboral agradable, así mismo las relaciones interpersonales favorecen el trabajo en equipo cooperativo para buen desempeño y éxito laboral, estudio indican que una buena comunicación garantiza un clima de trabajo saludable y aumenta la satisfacción del empleado (34).

-Desarrollo Personal

El desarrollo personal se refiere a la superación personal del individuo, para ello van a intervenir aspectos importantes para este factor, los cuales son los siguientes: la motivación,

el interés por salir adelante y crecer profesionalmente con la finalidad de mejorar sus competencias laborales. El desarrollo personal implica el desarrollo de habilidades cognitivas, emocionales y sociales, los cuales van a permitir la formación de un profesional completo y preparado para desempeñar eficazmente sus actividades laborales y la autorrealización personal.

-Desempeño de Tarea

El desempeño de las tareas se define por ser la calidad de servicios o actividades laborales que realiza el empleado, donde intervienen elementos relevantes tales como la eficacia y la eficiencia, los cuales van a permitir un resultado laboral satisfactorio. El desempeño laboral no solo se refiere a la excelencia en el trabajo sino también a factores propios del trabajador, los cuales van a influir directa y significativamente en su trabajo, estos son: la ética profesional, el manejo del conocimiento científico, competencias laborales, capacidad y/o facultad de interrelación personal (35).

-Relación con la Autoridad

La relación con la autoridad se define como la relación entre el empleado- jefe, así mismo también se refiere al grado de comunicación y un ambiente agradable entre el trabajador y la autoridad, por otro lado, este es considerado un indicador porque va evaluar la empatía, la amabilidad, la solidaridad y un trato horizontal entre ambas partes para un resultado laboral favorable (36).

2.2.3 Centro quirúrgico

Definición

El quirófano es una unidad hospitalaria donde se realizan procedimientos de mayor complejidad, que presenta una peculiar dinámica de atención sanitaria en distinta situación y realización de intervenciones invasivas. Además, este servicio es de alto riesgo potencial, de eventos adversos que incluyen lesiones graves y muerte de un paciente. La mayoría de estos sucesos en los hospitales son atribuibles a la atención quirúrgica y aproximadamente la mitad son prevenibles. Asimismo, es conformada por profesionales altamente capacitados y especializados donde brindan un mayor soporte y seguridad al paciente, que son formados por equipos de cirujanos, anestesiólogos, enfermeras y técnicos quirúrgicos (37).

Labor de enfermería

Es referido como la responsabilidad de mantener un ambiente estéril para el paciente y equipo quirúrgico antes, durante y después de la cirugía. En consecuencia, la enfermera calificada y experimentada a menudo tiene múltiples funciones, especialmente cuando hay escasez de personal sanitario calificado. Por tanto, el trabajo de la enfermera es muy importante en los entornos quirúrgicos ya que de ella depende la seguridad y bienestar del paciente.

2.2.4 Teorías de enfermería

El actuar de un profesional del cuidado está respaldado por la evidencia científica y las teorías de enfermería, que le dan al actuar del enfermero un marco científico idóneo que le permite optimizar resultados. En el actual estudio la teoría de ciencia de la asistencia y la inteligencia emocional de Jean Watson, tiene una relación significativa con las variables del trabajo, Jean resalta la inteligencia emocional de las personas y su importancia, así mismo ella lo conceptualiza como la completa armonía del ambiente, el cuerpo y el alma. A partir de esta base teórica se puede decir que los profesionales de la salud necesitan un clima laboral saludable y agradable para lograr el equilibrio y la armonía psicológica, del cuerpo y su alma, lo cual tendrá un impacto positivo en la satisfacción del empleado con su ambiente

laboral y se sentirá a gusto y cómodo con el desempeño de sus actividades laborales, logrando el éxito profesional y laboral (38). Un profesional enfermero debe de saber adecuarse a los diferentes espacios laborales, siendo algunos de estos por su naturaleza y tipo de servicio más exigentes y extenuantes en cuanto al desarrollo de actividades.

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

- **H1:** Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de la enfermera en el centro quirúrgico de un Hospital Lima, 2022
- **H2:** No existe una relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de la enfermera del centro quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022

2.3.2 Hipótesis específicas

- Existe relación entre la dimensión de Estructura del clima organizacional y la satisfacción laboral de la enfermera en el centro quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022
- Existe relación entre la dimensión de Responsabilidad del clima organizacional y la satisfacción laboral de un Hospital de Lima, 2022
- Existe relación entre la dimensión de Recompensa del clima organizacional y la satisfacción laboral de la enfermera en el Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022
- Existe relación entre la dimensión de Riesgo del clima organizacional y la satisfacción laboral de la enfermera en el Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022

- Existe relación entre la dimensión de Calor del clima organizacional y la satisfacción laboral de la enfermera en el Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022
- Existe relación entre la dimensión de Apoyo del clima organizacional y la satisfacción laboral de la enfermera en el Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022
- Existe relación entre la dimensión de Estándar de desempeño del clima organizacional y la satisfacción laboral de la enfermera en el Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022
- Existe relación entre la dimensión de Conflicto del clima organizacional y la satisfacción laboral de la enfermera en el Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022
- Existe relación entre la dimensión de Identidad del clima organizacional y la satisfacción laboral de la enfermera en el Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022

III. METODOLOGÍA

3.1 Método de la investigación

El modelo aplicado al estudio es el modelo hipotético deductivo el cual se forma a partir de las premisas; universal y empírica, mediante el cual se podrá explicar el origen y/o causas que la generaron En este método se formulan hipótesis iniciales, las cuales deben ser comprobadas empíricamente a través de pruebas estadísticas, finalmente se aceptan o rechazan según sea el resultado.

3.2 Enfoque de la investigación

En el estudio se aplicará el enfoque cuantitativo ya que emplearemos herramientas informáticas, estadísticos y procedimientos matemáticos, los cuales ayudaran a analizar la información recolectada y a probar la hipótesis previamente establecida.

3.3 Tipo de investigación

El presente estudio de investigación será aplicada, porque tiene como finalidad de obtener los resultados de manera que contribuyan a conducir a la institución hacia la mejora de las políticas internas y reglamentos del Hospital en cuanto a y clima organizacional y la satisfacción laboral de los enfermeros en el Centro Quirúrgico.

3.4 Diseño de la investigación

La presente investigación será correccional, de corte transversal ya que se recolectará los datos en un solo determinado momento del proceso, y con ello medir el grado en el que se relacionan dos o más variables.

3.5 Población, Muestra y Muestreo

La población estará conformada por 36 enfermeras que realizan labores en el Centro Quirúrgico del hospital ubicado en Lima. Las 36 enfermeras especialistas forman parte de un padrón de enfermeros que labora en dicha área, por ello podemos señalar que la población es finita. Para poder tener la lista final de participantes, se elaboró criterios de inclusión y exclusión que se describen a continuación:

Criterios de inclusión

-Enfermeras del área de Centro Quirúrgico que laboren en el área.

Criterios de exclusión

-Enfermeras que no acepten participar en la investigación

-Enfermeras que tenga menos de 6 meses de tiempo de servicio.

-Enfermeras que se encuentren de vacaciones y/o licencias.

Muestra: En la presente investigación no se trabajará con muestra, sino con la población total.

3.6 Variables y Operacionalización

El estudio presenta dos variables centrales sobre las cuales gira todos los procesos metodológicos establecidos, estas variables son clima organizacional y satisfacción laboral.

Operacionalización de variables

Variable 1. Clima Organizacional: Es un conjunto de propiedades cuantificables del ambiente de trabajo, que van a ser percibidas directa o indirectamente por enfermeros de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, que van a influir en su motivación y comportamiento, lo cual se manifiesta en estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calor, apoyo, estándar de desempeño, conflicto e identidad, lo cual será valorado con la escala de clima organizacional, que se valora como bueno, regular y malo.

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Estructura	*Cumplimiento de procedimiento y reglas *Definiciones de tareas obligaciones y políticas *Grado de toma de decisiones.	*Ordinal	-Buen Clima: 177 a 265 -Regular Clima: 89 a 176 -Mal Clima: 1 a 88
Responsabilidad	-Mayor grado de lealtad y flexibilidad -Estado de excelencia -Compromiso de los trabajadores		
Recompensa	*Ganancia		
Riesgo	-Cálculo de toma de decisiones. -Retos que la organización viene planteando		
Calor	- Relaciones adecuadas y agradables en el grupo de trabajo		
Apoyo	-Ayuda positiva entre los integrantes		
Estándar de Desempeño	*Nivel de desempeño. *Definición de los estándares de desempeño y las expectativas de actuación de los empleados de la organización		
Conflicto	-Grado de tolerancia de diversas de la organización		
Identidad	*Grado de identificación con la institución *Importancia del nivel de lealtad por las reglas, normas y metas institucionales		

Variable 2. Satisfacción laboral: Esta referida a las reacciones de tipo afectiva que se presentan en los enfermeros de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, al comparar la realidad laboral que vive con las expectativas que tenía de dicho puesto, lo cual va a manifestarse en condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones interpersonales, desarrollo personal, desempeño de tarea y relación con la autoridad, el cual será cuantificado con la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPL, que se valora como alto, medio y bajo.

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Condiciones Físicas y/o materiales	*Distribución física del área de trabajo *Materiales, insumos, recursos necesarios para un mejor desempeño	Ordinal	Alta: 121– 180 Media: 61– 120
Beneficios Laborales y/o Remunerativos	-Salario justo y adecuado -Beneficios y reconocimientos en la institución.		Baja: 1– 60
Políticas Administrativas	*Concordancia entre lo que se recibe y visión de la institución. *Sensación positiva hacia la institución		
Relaciones Interpersonales	-Ambiente social pertinente para desarrollar actividades -Presencia de solidaridad, cooperación, colaboración entre los trabajadores		
Desarrollo Personal	*Desarrollo personal adecuado y accesible de lograr en el trabajo *Comodidad con la labor realizada en el trabajo		
Desempeño de Tarea	-La tarea laboral es valiosa e importante -La tarea desempeñada es interesante		
Relación con la Autoridad	*Las disposiciones de la jefatura son adecuadas. *Importancia de la relación con la jefatura para las funciones desempeñadas *Las jefaturas valoran el esfuerzo y la labor desempeñada		

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica de recolección de datos será la encuesta. Esta técnica permite recolectar una importante cantidad de datos en tiempos bastante breves. Su fácil uso y aplicación la hace ser la técnica de elección de la mayoría de estudios cuantitativos del campo de la salud.

3.7.2. Descripción de instrumentos

La escala de clima organizacional:

Elaborada por Litwin y Stringer (39), desde su creación ha sido ampliamente utilizada en diferentes estudios debido a sus buenas propiedades psicométricas. Mide específicamente percepciones sobre el ambiente laboral de organizaciones donde trabajadores se desempeñan laboralmente. Presenta 53 ítems y 9 dimensiones, las cuales son las siguientes: Estructura, Responsabilidad, Recompensa, Riesgo, Calor, Apoyo, Estándar de Desempeño, Conflicto, Identidad. La calificación de la escala se llevará a cabo a través de una escala Likert de consta de 5 niveles y este va desde muy en desacuerdo hasta muy de acuerdo. Estos son los valores obtenidos: Buen Clima (177 -265), Regular Clima: (89-176) y Mal Clima: (1-88)

MD	D	I	DA	MDA
Muy en Desacuerdo (1)	En Desacuerdo (2)	Indeciso (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)

Escala de satisfacción laboral

El cuestionario de satisfacción laboral, es un instrumento que fue diseñado en Perú por Sonia Palma Carrillo (40), en el 1999. Esta escala también se le conoce en ingles por the job satisfaction questionnaire (SL –SPC), este instrumento de satisfacción laboral expresa resultados de tipo organizacionales, además este tiene esta escala de medición tuvo buena aceptación, debido a su validez y confiabilidad encontrados en diversos estudios donde fueron utilizados. El presente instrumento SL –SPC, evalúa o determinar el nivel de

satisfacción laboral en los trabajadores. Es importante destacar que la versión modificada del instrumento fue realizada por Alfaro Ronald y colaboradores esta se estructura por 36 preguntas y 7 dimensiones, las cuales son: Condiciones físicas y o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tarea y relación con la autoridad. Su calificación se realiza mediante la escala Likert que consta de 5 puntos y este va desde total acuerdo hasta total desacuerdo, este se va clasificar en 3 niveles de acuerdo a los puntajes obtenidos, estos son: alta satisfacción (121-180), media satisfacción (61-120) y baja satisfacción (1-60).

MD	D	I	DA	MDA
Muy en Desacuerdo (1)	En Desacuerdo (2)	Indeciso (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)

3.7.3. Validación

La escala de clima organizacional:

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 Acosta y colaboradores realizado en Lima en el año 2018 (39).

La escala de satisfacción laboral:

La escala de satisfacción laboral fue validada por Sonia Palma a nuestra realidad. La prueba KMO (Kayser-Meyer Olkin) dio un resultado de 0,85, lo cual confirma que tiene validez de contenido (40).

3.7.4. Confiabilidad

La escala de clima organizacional de Litwin y Stringer tiene una confiabilidad de 0,83 a través del Alpha de Cronbach, ello fue calculado en el estudio de Acosta y colaboradores realizado en Lima en el año 2018 (39).

La escala de satisfacción laboral es confiable, la fiabilidad fue calculada por Sonia Palma a través del alfa de Cronbach que dio un valor de 0,790 (40).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Para la recolección de datos, se realizará mediante el cambio de turno de los participantes, debido a que por medidas de bioseguridad los accesos son limitados tanto como al área de centro Quirúrgico, como otras.

Para el procesamiento de datos para esta investigación se aplicará la estadística descriptiva la cual será aplicada mediante el programa SPSS versión 26 en español, se aplicarán pruebas de correlaciones entre las variables principales (Ej. Chi cuadrado o Spearman), como parte de estas se tendrán en cuenta las pruebas de hipótesis que podrán ser paramétricas o no paramétricas de acuerdo al comportamiento de los datos que se registren.

3.9 Consideraciones Éticas

En el presente estudio, se plantea tener de participantes a seres humanos, que en este caso son los profesionales de enfermería del área de centro quirúrgico. Ante ello se deben aplicar para su ejecución principios bioéticos, los cuales garantizan el respeto a los participantes y resguardo de sus derechos, tales como:

Principio de Autonomía: La autonomía busca el cumplimiento del consentimiento informado y los derechos del participante.

-A cada enfermero se le entregara el consentimiento informado, después de una explicación clara y breve del estudio.

Principio de beneficencia: Este aspecto busca el bienestar del participante durante el desarrollo del trabajo.

-Los resultados de la presente investigación, permitirán obtener un panorama la problemática actual y en base a ello se establecerán estrategias de trabajo que busquen mejorar la situación encontrada en beneficio de los profesionales enfermeros.

Principio de no maleficencia: Este factor busca evitar algún tipo de daño en el participante en el proceso de desarrollo del estudio.

-Se informará a los enfermeros que el trabajo no habrá ningún tipo de riesgo.

Principio de justicia: Este principio busca un trato equitativo para cada uno de los participantes.

Se brindará un trato igualitario sin preferencia alguna a cada uno de los enfermeros.

-El presente estudio será enviado al comité de ética de la Universidad Norbert Wiener para ser evaluado.

IV. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1 Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2021-2022																			
	NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO				MARZO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
-Identificación de problema		x																		
-Búsqueda de información bibliográfica		x	x	x	x															
-Elaboración del problema, marco teórico y los respectivos antecedentes			x	x	x	x	x	x												
-Desarrollar la importancia, justificación y limitaciones de la investigación			x	x	x	x	x	x												
-Realizar el objetivo general y específicos de la investigación						x	x	x	x	x	x									
-Elaborar el tipo, enfoque y diseño del estudio						x	x	x	x	x	x									
-Elaborar población, muestra y muestreo						x	x	x	x	x	x									
-Desarrollar las técnicas e instrumentos de recolección de datos									x	x	x	x	x	x						
-Realizar los aspectos bioéticos									x	x	x	x	x	x						
-Desarrollar la parte de métodos de análisis de información											x	x	x	x	x					
-Elaborar aspectos administrativos del estudio											x	x	x	x	x	x				
-Elaboración de los anexos											x	x	x	x	x	x	x			
-Aprobación del proyecto											x	x	x	x	x	x	x	x		
-Trabajo de campo															x	x	x	x		
-Redacción de la versión previa																	x	x	x	
-Sustentación																	x	x	x	x

4.2 Presupuesto

	PRECIO UNITARIO	CANTIDAD	PRECIO TOTAL
RECURSOS HUMANOS			
Digitador	400.00	1	400.00
Estadístico	300.00	1	300.00
RECURSOS MATERIALES Y EQUIPOS (BIENES)			
Laptop	3000.00	1	3000.00
USB	40.00	1	40.00
SERVICIOS			
Movilidad	30.00	5	120.00
Refrigerio	25.00	5	100.00
Internet	100		100
GASTOS ADMINISTRATIVOS Y/O IMPREVISTOS			
Otros	200.00	1	200.00
TOTAL	4095	15	4260

V. REFERENCIAS

1. Berberoglu A. Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: Empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*. [revista en Internet] 2018 [acceso 3 de diciembre de 2021]; 18(399): 1-9. Disponible en: <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/s12913-018-3149-z.pdf>
2. Gaunya CR. Organizational Climate as a Determinant of Job Satisfaction among Public Sector Employees in Kisii County, Kenya. *Journal of Resources Development and Management*. [revista en Internet] 2016 [acceso 4 de diciembre de 2021]; 23: 47-53 201-205. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/234696319.pdf>
3. Kagan I, Hendel T, Savitsky B. Personal initiative and work environment as predictors of job satisfaction among nurses: cross-sectional study. *BMC Nursing*. [revista en Internet] 2021 [acceso 1 de diciembre 2021]; 20(1): 1-10. Disponible en: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/s12912-021-00615-1.pdf>
4. Shahnnavazi A, Fadaei Eshkiki M, Shahnnavazi H, Bouraghi H. The Effect of Perceived Organizational Climate on the Performance of Nurses in Private Hospitals. *Journal of Clinical Research in Paramedical Sciences*. [revista en Internet] 2021 [acceso 3 de diciembre de 2021]; 10(2): e108532. Disponible en: <https://sites.kowsarpub.com/jcrps/articles/108532.html>
5. Cienza M. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital de emergencias Villa El Salvador. [tesis segunda especialidad]. Lima-Perú: Universidad San Martín de Porres; 2019 [Internet]. Disponible en: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5527/Cieza_HMI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
6. Lee DJ, Ding J, Guzzo TJ. Improving Operating Room Efficiency. *Curr Urol Rep*. [revista en Internet] 2019 [acceso 2 de diciembre de 2021]; 20(6): 28. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30989344/>

7. Aravinthan K, Holmes C, Nair SP, Sharma AR, Murphy RA. Impact of ENT resource nurses in improving operating room efficiency. *J Otolaryngol Head Neck Surg.* [revista en Internet] 2020 [acceso 3 de diciembre de 2021]; 49(1): 52. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7379823/>
8. Kassa MW, Bedada AG. Job Satisfaction and Its Determinants among Nurse Anesthetists in Clinical Practice: The Botswana Experience. *Anesthesiology Research and Practice.* [revista en Internet] 2021 [acceso 30 de noviembre de 2021]; 2021: 1-7. Disponible en: <https://www.hindawi.com/journals/arp/2021/5739584/>
9. Björn C, Josephson M, Wadensten B, Rissén D. Prominent attractive qualities of nurses' work in operating room departments: A questionnaire study. *Work.* [revista en Internet] 2015 [acceso 10 de febrero de 2018]; 52(4): 877-889. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26409378/>
10. BG A, AD A, TY T, BK D. Job Satisfaction and Associated Factors among Nurses Working In the Operation Theater at Government Hospitals of Eastern Ethiopia, 2017. *Palliat Med Care.* [revista en Internet] 2018 [acceso 10 de febrero de 2018]; 5(2): 1-7. *Palliat Med Care Open Access [Internet].* Disponible en: <https://symbiosisonlinepublishing.com/palliative-medicine-care/palliative-medicine-care57.pdf>
11. Khai-Lee O, Woan-Ching C, Bit-Lian Y. Perception of Job Satisfaction Among Operation Room Nurses in a Tertiary Hospital, Saudi Arabia. *The Malaysian Journal of Nursing.* [revista en Internet] 2020 [acceso 1 de diciembre de 2021]; 12(1): 3-9. Disponible en: <https://ejournal.lucp.net/index.php/mjn/article/view/1085>
12. Trus M, Galdikiene N, Balciunas S, Green P, Helminen M. Connection between organizational culture and climate and empowerment: The perspective of nurse managers. *Nurs Health Sci.* [revista en Internet] 2019 [acceso 30 de noviembre de 2021]; 21(1): 54-62. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30091283/>
13. Organización Mundial de la Salud. La violencia contra las mujeres [sede Web]. Ginebra - Suiza: OMS; 2017 [actualizado 12 de marzo de 2017; acceso 18 de setiembre de 2019]. [Internet]. Disponible en: <https://www.who.int/reproductivehealth/publications/violence/en/>

14. Guerrero S, Timón R, Conde D. Un estudio sobre la precariedad laboral en enfermería: consecuencias y relaciones en torno al síndrome de agotamiento y el abandono profesional. *Rev Asoc Esp Espec Med Trab.* [revista en Internet] 2018 [acceso 2 de diciembre de 2021]; 27(4): 204-212. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552018000400003
15. Zerda E. Calidad de atención en relación con la satisfacción del Hospital General del Norte de Guayaquil-Los Ceibos [tesis maestría]. Guayaquil-Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2019 [Internet]. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13227/1/T-UCSG-POS-MGSS-198.pdf>
16. Lasebikan O, Ede O, Lasebikan N, Anyaehie U, Oguzie G, Chukwujindu E. Job satisfaction among health professionals in a federal tertiary hospital in Nigeria. *Nigerian Journal of Clinical Practice* [revista en Internet] 2020 [acceso 14 de diciembre de 2020]; 23(3): 371-375. Disponible en: <https://www.njcponline.com/article.asp?issn=1119-3077;year=2020;volume=23;issue=3;spage=371;epage=375;aulast=Lasebikan;type=0>
17. Quimis R. Satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital “DR. Gustavo Domínguez” EN la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, desde agosto a noviembre de 2015 [tesis maestría]. Ambato- Ecuador: Universidad Regional Autónoma de los Andes; 2017. [Internet]. Disponible en: <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/7964/1/PIUAMSS008-2018.pdf>
18. Erdogan C, Doğan S, Çakmak R, Kizilaslan D, Hizarci B, Karaaslan P, et al. Assessment of job satisfaction, work-related strain, and perceived stress in nurses working in different departments in the same hospital: a survey study. *Ain-Shams Journal of Anesthesiology* volume [revista en Internet] 2020 [acceso 14 de diciembre de 2021]. Disponible en: <https://asja.springeropen.com/articles/10.1186/s42077-020-00084-9>
19. Vilca R. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en

- centro quirúrgico Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa-2018. [tesis maestría]. Arequipa-Perú: Universidad Nacional San Agustín de Arequipa; 2020 [Internet]. Disponible en:
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12245/UPviarre.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
20. Carrasco Zeña KT. Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de la salud de Centro Quirúrgico en un Hospital de Moyobamba. [tesis maestría]. Moyobamba-Perú: Universidad César Vallejo; 2020. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49073/Carrasco_ZKT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
21. Cueva R, Ponce M. Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 2018. [tesis maestría]. Callao-Perú: Universidad Nacional del Callao; 2019 [Internet]. Disponible en:
http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3581/PONCE Y CUEVA_TESIS_POSGRADO_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
22. Mamani L. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal profesional de salud del centro quirúrgico del INO, Lima-2018. [tesis maestría]. Lima-Perú: Universidad Nacional del Callao; 2019 [Internet]. Disponible en:
http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3837/MAMANI FLORES_POSGRADO_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
23. Saldaña C. Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional asistencial de enfermería del servicio de centro quirúrgico en un Hospital Nacional, 2018. [tesis maestría]. Huacho-Perú: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; 2018 [Internet]. Disponible en:
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2151/SALDAÑA TINEDO CESAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
24. Sein N, Kunaviktikul W, Stark A. A contemporary understanding of organizational climate in healthcare setting: A concept analysis. Nursing Forum [revista en Internet] 2021 [acceso 2 de noviembre de 2021]; 56(1): 1-9.

25. Al- Haroon H, Al-Qahtani M. Comments on “Assessment of organizational commitment among nurses in a major public hospital in Saudi Arabia”. *Journal of Multidisciplinary Healthcare* [revista en Internet] 2020 [acceso 5 de noviembre de 2021]; 13: 519-526.
26. Senanayake C. . The Effect of Rewards on Work Commitment of Nurses at Surgical and Medical Section (SMS) of National Hospital. *SciMedicine Journal* [revista en Internet] 2021 [acceso 2 de noviembre de 2021]; 3(3): 230-241.
27. Espíritu A, Castro L. Clima organizacional y la gestión de servicios de salud de los profesionales de enfermería del Hospital Daniel Alcides. *Revista Conrado* [revista en Internet] 2020 [acceso 2 de noviembre de 2021]; 16(76):157-168.
28. Sipayung F, Ginting L, Sibarani M. Organisational Design, Organisational Climate and Burnouts in Health Services Companies. *International Journal of Innovation, Creativity and Change* [revista en Internet] 2021 [acceso 4 de noviembre de 2021]; 15(3): 257-275.
29. Kalhor R, Khosravizadeh O, Moosavi S, Heidari M, Habibi H. Role of Organizational Climate in Job Involvement: A Way to Develop the Organizational Commitment of Nursing Staff. *Journal of Evidence-Based Integrative Medicine* [revista en Internet] 2018 [acceso 2 de noviembre de 2021]; 23: 1-5.
30. Al-Qahtani A, Stirling B, Forgrave D. The impact of job satisfaction on nurses’ work lives: A literature review. *QScience Connect* [revista en Internet] 2020 [acceso 13 de diciembre de 2021]; 2020(1): 1-11. Disponible en: <https://www.qscience.com/content/journals/10.5339/connect.2020.1?TRACK=RSS>
31. McGilton K, Stewart S, Bethell J, Chu C, Mateos J, Pastells R, et al. Factors Influencing Nurse Assistants’ Job Satisfaction in Nursing Homes in Canada and Spain: A Comparison of Two Cross-Sectional Observational Studies. *J Appl Gerontol.* [revista en Internet] 2020 [acceso 13 de diciembre de 2021]; 2020: 733464820980567. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33353479/>
32. Ray T, Pana R. Work Flexibility and Work-Related Well-Being. *Int J Environ Res Public Health.* [revista en Internet] 2021 [acceso 13 de diciembre de 2021]; 18(6): 3254. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33801122/>

33. Mohammed H, AbdAllah R, Mohammed R. Investigating organisational justice and job satisfaction as perceived by nurses, and its relationship to organizational citizenship behaviour. *Nurs Manag (Harrow)*. [revista en Internet] 2021 [acceso 6 de diciembre de 2021]; 28(5): 19-25. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34227376/>
34. Eun H, Hyun S. The Influence of Social Support on the Relationship between Emotional Demands and Health of Hospital Nurses: A Cross-Sectional Study. *Healthcare (Basel)*. [revista en Internet] 2021 [acceso 6 de diciembre de 2021]; 9(2): 115. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33498995/>
35. Sarıköse S, Göktepe N. Effects of nurses' individual, professional and work environment characteristics on job performance. *J Clin Nurs*. [revista en Internet] 2021 [acceso 13 de diciembre de 2021]; 2021: 1-2. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34151505/>
36. Kostich K, Lasiter S, Duffy J, George V. The Relationship Between Staff Nurses' Perceptions of Nurse Manager Caring Behaviors and Patient Experience: A Correlational Study. *J Nurs Adm*. [revista en Internet] 2021 [acceso 7 de diciembre de 2021]; 51(9): 468-473. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30028814/>
37. Sonoda Y, Onozuka D, Hagihara A. Factors related to teamwork performance and stress of operating room nurses. *Journal of Nursing Management* [revista en Internet] 2018 [acceso 13 de diciembre de 2021]; 26(1): 66-73. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28744975/>
38. Izquierdo E. Enfermería: Teoría de Jean Watson y la inteligencia emocional, una visión humana. *Revista Cubana de enfermería* [revista en Internet] 2015 [acceso 13 de diciembre de 2021]; 31(3): 1-11. Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/686/131>
39. Acosta A, Dela Cruz N, Huerta K. Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de la UCI perioperatoria en un hospital EsSalud, Lima. 2017 [tesis especialidad]. Lima-Perú: UPCH; 2018 [Internet]. Disponible en: [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3852/Clima_Acosta Ingaruca%2C Alida.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3852/Clima_Acosta%20Alida.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

40. Palma S. Elaboración y validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima metropolitana. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*. [revista] 1999 [acceso 4 de diciembre de 2021]; 9(1): 27-34.

ANEXOS

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema General ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de la enfermera del Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022?</p> <p>Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre la dimensión de Estructura del clima organizacional y la satisfacción laboral de la enfermera en el centro quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022? • ¿Cuál es la relación entre la dimensión de Responsabilidad del clima organizacional y la satisfacción laboral de la enfermera en el centro quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022? 	<p>Objetivo General Determinar la relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeras en el Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre la dimensión de Estructura del clima organizacional y la satisfacción laboral de la enfermera en el centro quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022 • Determinar la relación entre la dimensión de Responsabilidad del clima organizacional y la satisfacción laboral de un Hospital de Lima, 2022 • Determinar la relación entre la dimensión de Recompensa del clima organizacional y la satisfacción laboral de la enfermera en el Centro 	<p>Hipótesis General Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeras en el Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación entre la dimensión de Estructura del clima organizacional y la satisfacción laboral de la enfermera en el centro quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022 • Existe relación entre la dimensión de Responsabilidad del clima organizacional y la satisfacción laboral de un Hospital de Lima, 2022 	<p>Variable 1 Clima organizacional en enfermeras de centro quirúrgico de un Hospital de Lima</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estructura Responsabilidad - Recompensa Riesgo - Calor - Apoyo - Estándar de Desempeño - Conflicto - Identidad <p>Variable 2 Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Condiciones Físicas y/o Confort - Beneficios Laborales y/o Remunerativos - Políticas Administrativas - Relaciones Interpersonales - Desarrollo Personal - Desempeño de Tarea - Relación con la Autoridad 	<p>-El método a utilizar en este estudio es el hipotético – deductivo.</p> <p>-La presente investigación será realizada teniendo en cuenta los procedimientos del enfoque cuantitativo.</p> <p>*El tipo de investigación para el presente estudio es aplicada.</p> <p>*El diseño metodológico para este caso es correlacional y transversal.</p> <p>*La Población serán las enfermeras de centro quirúrgico que son 36 en el servicio.</p> <p>*Para este estudio no se sacará muestra, se trabajará con la población ya que es muy pequeña.</p> <p>*Se aplicará la escala de clima organizacional y satisfacción laboral.</p>

<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre la dimensión de Recompensa del clima organizacional y la satisfacción laboral de la enfermera en el centro quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022? 	<p>Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Existe relación entre la dimensión de Recompensa del clima organizacional y la satisfacción laboral de la enfermera en el Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022 		
--	--	--	--	--

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional y la satisfacción laboral de la enfermera del Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Instrumento sobre Clima Organizacional

PRESENTACION:

Ante todo, saludarle, soy egresada de la especialidad de enfermería en Centro quirúrgico de la Universidad Norbert Wiener, en esta oportunidad para hacer de su conocimiento que estoy desarrollando un estudio sobre el clima organizacional, en ese sentido solicito su apoyo con el llenado de las preguntas que se presentan a continuación. Los datos vertidos en este cuestionario serán confidenciales y anónimos con la finalidad de resguardar la confidencialidad. Esperamos contar con su colaboración, le agradecemos ser lo más sincero y honesto posible.

INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente el enunciado antes de decidir por la respuesta que según su criterio considere correcta o que mejor expresa su opinión sobre el clima organizacional. En la primera parte están algunos datos generales importantes para caracterizar la población, en la segunda parte se encuentran las preguntas sobre el clima organizacional.

Se recomienda leer los enunciados propuestos a continuación y contestar marcando con un aspa (X) según considere conveniente.

I. Datos Generales

Tiempo de labor en la Institución: _____

Tiempo de labor en el Servicio de Centro Quirúrgico: _____

Edad: _____

Sexo: M F

Condición Laboral:

Nombrado Contratado

MD	D	I	DA	MDA
Muy en Desacuerdo (1)	En Desacuerdo (2)	Indeciso (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)

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 sí *					
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

Instrumento sobre Satisfacción Laboral

PRESENTACION:

Ante todo, saludarle, soy egresada de la especialidad de enfermería en Centro quirúrgico de la Universidad Norbert Wiener, en esta oportunidad para informarle que estoy desarrollando un estudio sobre la satisfacción laboral, en ese sentido solicito su apoyo con el llenado de las preguntas que se presentan a continuación. La información desarrollada en este cuestionario será confidencial y anónima protegiendo su identidad en todo momento. Esperamos contar con su colaboración, le agradecemos ser lo más sincero y honesto posible.

INSTRUCCIONES:

Leer minuciosamente el enunciado antes de decidir por la respuesta que según su criterio considere correcta o que mejor expresa su opinión sobre la satisfacción laboral. Para esto, contestar marcando con un aspa (X) según considere conveniente.

MD	D	I	DA	MDA
Muy en Desacuerdo (1)	En Desacuerdo (2)	Indeciso (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)

N°	Enunciados	MD	D	I	DA	MDA
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus 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 sus funciones.					
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6	Mi(s) jefe(s) es (son) comprensiva(s).					
7	Me siento mal con lo que hago.					

8	Siento que recibo de la empresa 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 le 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 mis superiores					
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					

Anexo 3. Consentimiento Informado

Febrero de 2022

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

Título del proyecto:

Clima organizacional y la satisfacción laboral de la enfermera del Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022

Nombre de la investigadora principal:

Jannet Martínez Purihuaman

Propósito del estudio: Determinar la relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeras en el Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022.

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 los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado 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 comunicarse conmigo Jannet Martínez Purihuaman al celular 924 292 783, correo anais_at@hotmail.com

Contacto con el Comité de Ética: Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al, Presidente del Comité de Ética de la

Participación voluntaria:

Su 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.

Febrero de 2022

*Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.

.....

Firma del participante