



Universidad
Norbert Wiener

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Académico Profesional de Enfermería

Clima organizacional y satisfacción laboral en el
servicio de centro quirúrgico de un hospital nivel III

Lima 2023

**Trabajo académico para optar el título de especialista
de Enfermería en Centro Quirúrgico**

Presentado por:

Zevallos Gallardo, Sandra Elizabeth

Código ORCID: 0000-0002-7819-5456

Asesor: Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio

Código ORCID: 0000-0002-6982-7888

Línea de Investigación General: Salud, Enfermedad y Ambiente

Lima – Perú

2023

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

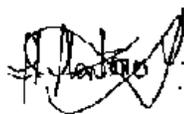
Yo, Zevallos Gallardo, Sandra Elizabeth, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Enfermería en Centro Quirúrgico de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado “Clima organizacional y satisfacción laboral en el servicio de centro quirúrgico de un hospital nivel III Lima 2023”, Asesorado por el Docente Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio, DNI N° 09542548, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888>, tiene un índice de similitud de 18 (Dieciocho) %, con código oid:14912:216024175, 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)
 Zevallos Gallardo, Sandra Elizabeth
 DNI N° 42728557



.....
 Firma del Asesor
 Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio
 DNI N° 09542548

Lima, 25 de Septiembre de 2022

DEDICATORIA

A mis padres por su apoyo constante, por ser mis guías en el camino, a mis abuelos por su amor infinito, y a Dios por cada día de vida.

AGRADECIMIENTO

A mis docentes de la especialidad por compartir sus conocimientos y experiencias en el campo laboral, igualmente a mi asesor Mg. Marco Montoro por su enseñanza dinámica y motivacional para la materialización de este trabajo académico.

A Dios por dejarme ser instrumento de calidad de cuidado.

Asesor: Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio
Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888>

JURADO

PRESIDENTE : Dra. Milagros Lizbeth Uturunco Vera

SECRETARIO : Mg. Fernandez Rengifo, Werther Fernando

VOCAL : Mg. Cabrera Espezua, Jeannelly Paola

Índice de contenido

Dedicatoriaiii
Agradecimientoiv
Resumenv
Abstract.....	..vi
1. EL PROBLEMA01
1.1 Planteamiento del problema01
1.2 Formulación del problema.....	..03
1.2.1 Problema general03
1.2.2 Problemas específicos03
1.3 Objetivos de la investigación.....	..06
1.3.1 Objetivo general.....	..06
1.3.2 Objetivos específicos06
1.4 Justificación de la investigación...07
1.4.1 Teórica07
1.4.2 Práctica.....	..07
1.4.3 Metodológica08
1.5 Limitación de la investigación.....	..08
1.5.1 Temporal08
1.5.2 Espacial08
1.5.3 Recursos.....	..09
2. MARCO TEÓRICO10
2.1 Antecedentes.....	..10
2.2 Bases teóricas.....	..17
2.3 Formulación de hipótesis20
2.3.1.Hipótesis general.....	..22

2.3.1 Hipótesis específicas	23
3. METODOLOGIA.....	35
3.1 Método de la investigación.....	35
3.2 Tipo de la investigación.....	35
3.3 Enfoque de la investigación.....	35
3.4 Diseño de la investigación.....	35
3.5 Población, muestra y muestreo	36
3.6 Variables y Operacionalización.....	38
3.7 Técnicas e instrumentos de la recolección de datos	40
3.7.1 Técnica.....	42
3.7.2 Descripción de instrumentos.....	42
3.7.3 Validación	42
3.7.4 Confiabilidad.....	42
3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos	43
3.9 Aspectos éticos	43
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	44
4.1 Cronograma de actividades.....	44
4.2 Presupuesto	45
5. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	46
Anexos	51
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	53
Anexo 2: Instrumentos de investigación.....	53
Anexo 3: Consentimiento informado.....	55
Anexo 4. Informe de originalidad.....	56

RESUMEN

La presente investigación titulado “Clima organizacional y Satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico de un hospital de nivel III de Lima – 2022” tiene como objetivo: Determinar la relación que existe entre clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería servicio centro quirúrgico. Metodología: método hipotético-deductivo. Estudio cuantitativo-correlacional, transversal, no experimental. Población y muestra 75 trabajadores, conformado por 45 licenciadas en enfermería y 30 técnicos de enfermería. El recojo de información será mediante encuesta; los instrumentos utilizados son 02 cuestionarios, para la variable Clima Organizacional se usará el cuestionario validado por el investigador Rojas en el año 2017 por el juicio de un experto (Dr. Efraín Gómez Briceño – Metodólogo), siendo el resultado que existe suficiencia para ser aplicado, con un coeficiente de confiabilidad de 0.902 Alfa de Cronbach, lo que indica que el instrumento tiene muy alta confiabilidad, y para la variable Satisfacción Laboral se usará un cuestionario validado también por Rojas en el año 2017 por el juicio de un experto (Dr. Efraín Gómez Briceño – Metodólogo), siendo el resultado que existe suficiencia para ser aplicado. Con un coeficiente de confiabilidad de 0.768 Alfa de Cronbach, lo que indica que el instrumento tiene muy alta confiabilidad. Los datos recogidos serán digitados mediante el programa Microsoft Excel 2019 (Tabla de Códigos y Tabla Matriz de Datos). Luego serán exportados al software estadístico SPSS Versión 25 para análisis de datos y posterior análisis estadístico.

Palabras claves: Clima organizacional, Satisfacción laboral, Personal de enfermería, Centro Quirúrgico.

ABSTRACT

This research entitled "Organizational climate and job satisfaction in the nursing staff of the surgical center service of public Lima- 2022" has as its study objective: To determine the relationship that exists between organizational climate and job satisfaction in the nursing staff surgical. Methodology: The hypothetical-deductive method will be used. Quantitative-correlational, cross-sectional, non-experimental study; population and sample of 45 nurses, 30 nursing technicians. The collection of information will be through the survey; the instruments to use are 02 questionnaires, for the variable Organizational Climate a questionnaire validated by the MINSA (Health Ministry) 2011 (Approved by RM N°468- 2011/MINSA) the reliability obtained a coefficient of 0.902 Cronbach's Alpha which indicates that the instrument has a very high reliability, and for the variable Job Satisfaction a questionnaire validated by the PhD. Sonia Palma Solís (2005) and after its modification by Rojas J. (2017) was revalidated by himself will be used. Both questionnaires were validated in 2017 by Rojas for his research study. The instrument for Organizational Climate had a reliability coefficient of 0.902 Cronbach's alpha. The instrument for Job Satisfaction had a reliability coefficient of 0.768 Cronbach's alpha, indicating that both instruments have high reliability. The collected data will be encoded and typed using the Microsoft Excel 2013 program (Code Table and Data Matrix Table). They will then be exported to the SPSS Version 25 statistical software for data analysis and subsequent statistical analysis.

Keywords: Organizational climate, Job satisfaction, Nursing staff, Surgical Center, Operating theatre,

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral son dos componentes prioritarios a medir en una institución laboral, empresa u organización, dado que ambas determinarán el logro de metas y objetivos, y, por ende, el éxito tanto externo como interno (1).

El Clima Organizacional no es visible, no es tangible, pero tiene una existencia objetiva y real, pero se mira claramente la forma en que los trabajadores de las empresas se relacionan y, a su misma vez, también es visible en la forma en que efectúan sus actividades cotidianas en el trabajo (2).

La satisfacción laboral engloba un conjunto de actitudes que exterioriza el trabajador hacia sus labores, ya sea al empezar la jornada, durante el desarrollo y al finalizar ésta. Asimismo, si el trabajador se encuentra satisfecho en su ámbito laboral, tendrá un estado motivacional adecuado, se reflejará en actitudes positivas con sus compañeros de trabajo y el público, en cambio, quien se encuentra insatisfecho, evidencia actitudes negativas, y puede reflejarse mediante una respuesta verbal tensa, mala atención al público, entre otras (3).

Diversos factores como insuficiente autonomía, falta de reconocimiento profesional, autoridad extrema, escasas oportunidades de formación y capacitación, tensión en las relaciones interpersonales o con el equipo multidisciplinario, tareas rutinarias, monotonía, salarios inadecuados, falta de ascensos, serían causa de insatisfacción (4).

La estrecha relación entre clima organizacional y satisfacción laboral viene siendo poco considerada en muchas instituciones, dejando de lado la importancia a esta

problemática, originando malestar en el trabajador frente a su entorno laboral, situación que influye en su desempeño profesional y motivación personal (5).

Cuando los empleados van al trabajo por obligación, y no porque se sientan motivados a realizar sus actividades diarias, las consecuencias se ven reflejadas en su rendimiento laboral, y la falta de compromiso se pone en evidencia, revelando un indicador negativo (6).

Cada persona es un mundo distinto y percibe de diferentes maneras las necesidades en su trabajo, y muchas veces estas necesidades detectadas son desconocidas por la jefatura, lo que hace más difícil solucionar los problemas que perturban el clima organizacional (7).

A nivel internacional se viene estudiando de manera continua el proceso de relación de ambas variables, ya que es considerado un punto vital el mantener al trabajador optimizado y motivado para brindar un servicio al cliente de calidad, así como para mantener, mejorar y fortalecer mediante nuevas estrategias el clima organizacional de la empresa, tal es así que el enfoque que ha demostrado mayor claridad y aceptación es el aquel que posiciona como elemento fundamental a la percepción del trabajador sobre los procesos que ocurren en su medio laboral. La importancia de este enfoque se cimienta en que, el comportamiento del trabajador no es resultante solo de los factores organizacionales existentes, sino que también depende del clima organizacional donde se labora, las condiciones que ofrece la institución y la motivación externa que brinda ésta y le ofrece al trabajador (8).

En países europeos, la satisfacción laboral en los últimos cinco años ha tenido una respuesta positiva del 20%, que conexas con la oportunidad laboral, salario adecuado y buenas relaciones interpersonales. El 80% restante muestra insatisfacción laboral,

consecuencia de salario mal pagado, insuficiente promoción laboral, falta de oportunidades, falta de capacitación, lejanía/distancia al centro de trabajo, condiciones climáticas adversas y deficientes condiciones laborales (9).

A nivel nacional, es frecuente encontrar climas laborales autoritarios, conllevando a la insatisfacción laboral. Un 50% asentado en el trato con los compañeros, un 47% recibe salarios bajos, un 66% no obtiene reconocimientos, 66% discurre que el jefe inmediato incentiva al trabajador, el 73% considera que la constante rotación de personal a manera de apoyo en diferentes servicios, es un símbolo de inseguridad laboral (10).

A nivel institucional, los hospitales deben ofertar una atención que exteriorice una adecuada relación entre trabajador y paciente; caso contrario, la atención que recibe el usuario se ve alterada, el paciente advierte como observador y distingue el mal ambiente que rodea al trabajador y su insatisfacción laboral en conductas como, falta de motivación, demora en la atención, mala comunicación y falta de empatía al paciente (11).

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico de un hospital nivel III de Lima - 2022?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la dimensión potencial humano del Clima organizacional con la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico de un hospital nivel III de Lima - 2022?

¿Cuál es la relación entre la dimensión diseño organizacional del Clima organizacional con la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico de un hospital nivel III de Lima - 2022?

¿Cuál es la relación entre la dimensión cultura organizacional del Clima organizacional con la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico de un hospital nivel III de Lima - 2022?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre Clima organizacional y Satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico de un hospital nivel III de Lima - 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación de la dimensión potencial humano del Clima organizacional y la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico de un hospital nivel III de Lima - 2022.
- Identificar la relación de la dimensión diseño organizacional de Clima organizacional y la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico de un hospital nivel III de Lima - 2022.
- Identificar la relación de la dimensión cultura organizacional del Clima organizacional y la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico de un hospital nivel III de Lima - 2022.

1.4 Justificación del problema

1.4.1. Justificación teórica

Producto de este trabajo académico, se busca obtener resultados que precisen la relación de ambas variables de estudio, Clima organizacional y Satisfacción laboral y el impacto que genera en el trabajador de salud, quien brinda sus servicios diariamente a los pacientes, con alta demanda y carga laboral.

Durante mis años de servicio en el hospital de estudio, he podido evidenciar los diferentes problemas y atender las razones por la cual el trabajador de salud, con el pasar del tiempo, pierde motivación laboral, pierde interés en superarse y capacitarse, el bajo salario, tener un jefe autoritario, horarios inflexibles, entre otros, afecta directamente al trabajador, generando malestar tanto personal como en el ambiente laboral, conllevando en el peor de los casos a la deserción laboral, perdiendo valioso recurso humano y capacitado, que migra a otro hospital, llevando su talento a un lugar donde se siente más reconocido.

1.4.2. Justificación práctica

Identificar las características del clima organizacional que influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería, basado en una visión encaminada a mejorar el desarrollo de actividades, crecimiento personal y profesional. Teniendo en cuenta la búsqueda de soluciones, brindando herramientas y recursos que ayuden al progreso de un clima organizacional saludable, ya que, si existe un adecuado clima organizacional, el trabajador brindará un óptimo servicio de atención al paciente y la satisfacción laboral será adecuada.

La investigación ayudará en el análisis de diferentes estrategias enriquecedoras del clima organizacional y la satisfacción laboral, dejando el presente estudio como

evidencia como recordatorio a reforzar a los jefes de servicios, supervisores, y otros, sobre lo relevante que es la satisfacción laboral que va de la mano con el clima organizacional.

1.4.3. Justificación metodológica

Servir como fuente antecesora de datos e incitar a la creación de nuevos instrumentos, encuestas, estudios, guías e investigaciones que proporcionen acciones estratégicas en la organización, mejorando el nivel de satisfacción, rendimiento y motivación laboral, el cual se reflejará en la calidad de atención al paciente.

1.5. Limitaciones de la Investigación

1.5.1. Temporal

Se realizará durante los meses de diciembre del 2022 a marzo de 2023. Se trabajará con el personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico de un hospital nivel III de Lima – 2022.

1.5.2. Espacial

El estudio se realizará en un hospital nivel III de Lima en el servicio de Centro Quirúrgico. El hospital se encuentra ubicado en la ciudad de Lima, provincia y departamento de Lima – Perú.

1.5.3. Población

Está conformada por 75 personas, 45 licenciadas en enfermería y 30 técnicos de enfermería que laboran de manera presencial en el servicio de centro quirúrgico de un hospital nivel III de Lima y que cumplen los criterios de inclusión.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Nivel internacional

Zapata (12), Cuba, en el 2022 tuvo como objetivo “*Analizar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Rural*”. Metodología: Fue un estudio descriptivo, correlacional, transversal y cuantitativo. Población: 46 profesionales de enfermería, aplicando los instrumentos “Evaluación del Clima Organizacional en Salud por Segredo”, y la “Escala de Satisfacción de McCloskey/Mueller”. Resultados: las enfermeras consideran adecuado el clima organizacional (51.2 %), otras lo consideran como “en riesgo” (45.7%) y como inadecuado (2.2%). El 82.6% de los encuestados expresó alta satisfacción laboral y moderada un 17.4%. Fuerza de correlación de Pearson positiva de 0.9732 entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, con una significancia de 0.017. Conclusiones: Si existe correlación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del hospital rural, ya que la correlación positiva indica que, a mejor clima organizacional, mayor satisfacción laboral (12).

Del Ángel et al. (13) México, en el 2020 tuvo como objetivo “*Analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en quirófano de una institución de salud de nivel III*”. La investigación fue transversal, analítico y correlacional en la unidad de quirófano. Participaron 62 trabajadores quienes respondieron a la Escala de Clima Organizacional y el Cuestionario de Satisfacción Laboral.

Resultados: Se obtuvo un clima organizacional por mejorar (56%), un 40.7% como satisfactorio para la variable satisfacción laboral y muy satisfactorio (46.2%). Existe una correlación significativa moderada entre ambas variables ($r_s = 0.205$; $p = 0.05$). Conclusiones: Se identificó una correlación positiva entre la percepción del clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud (13).

Stefanov (14), Argentina, en el 2019 tuvo como objetivo “*Determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional instrumentador quirúrgico del Hospital El Cruce Dr. Néstor Kirchner Alta Complejidad en Red de Florencio Varela, Buenos Aires, Argentina*”, estudio cuantitativo, descriptivo y corte transversal. Población conformada por todos los profesionales instrumentadores quirúrgicos o su respectivo nombre correlativo en otros países. Muestra: 23 instrumentadores de Centro Quirúrgico. Se utilizó una encuesta de satisfacción laboral, la variable nivel de satisfacción laboral fue dividida en cuatro dimensiones que definieron los objetivos específicos. Resultados de la dimensión “Desarrollo de Tareas” muestra una cifra positiva del 69.30%. La dimensión “Condiciones Físicas y Materiales” muestra los valores más altos de todo el registro de datos con un 70.9 %.

El único aspecto negativo de esta dimensión es la manifestación generalizada de ser víctimas de hechos de inseguridad en las inmediaciones del establecimiento. La dimensión “Desarrollo personal” obtuvo un 59.6 % de opinión negativa frente a 40.45 de opinión positiva. La dimensión “Relaciones Sociales” indican una connotación negativa del 58.3% y positiva de 40.7%. Conclusiones: el instrumentador quirúrgico se encuentra satisfecho con el desarrollo de tareas asignadas durante su jornada laboral, así como las condiciones físicas y materiales del centro de labores, en contraparte con la falta de seguridad en las inmediaciones, la falta de vigilancia hace que el trabajador se sienta insatisfecho. Así también el 59.6% de trabajadores consideran que el desarrollo personal no ha sido tema de

motivación, finalmente, las relaciones sociales también indican que se debe seguir trabajando en mejorar el ambiente laboral (14).

Reyes (15), México, en el 2018 tuvo como objetivo “*Evaluar el clima laboral en el área de quirófano del Hospital Iro de Octubre*”. Metodología: estudio transversal, descriptivo. Recolección de datos mediante aplicación de encuesta. Procesamiento de datos en una base de Excel. Se aplicó el instrumento de clima laboral de French y Bell, el cual es un instrumento validado. Resultados: se incluyó un total de 125 colaboradores del área de quirófano, siendo 60% de sexo femenino y 40% trabajadores masculinos. El 82% de trabajadores refiere no presentar problemas de competencia al compararse con personal de antigüedad laboral en el rango de 10 años. Así mismo el 76.8% de los trabajadores refiere se encuentran establecidos de manera clara su escala de valores. El 67.7% de trabajadores presenta un porcentaje elevado de fuerzas restrictivas como; falta de recursos humanos, falta de sistemas adecuados de trabajo, falta de materiales tecnológicos y de infraestructura; durante el turno nocturno, lo cual muestra baja motivación y sensación de poco reconocimiento. Se concluye que la población de estudio en mayor proporción es de sexo femenino, no refieren problemas de competencia entre trabajadores de mayor antigüedad y los novatos. Por otra parte, se evidencia que el recurso humano es inadecuado en el turno noche, trabajando con problemas de infraestructura y falta de materiales, lo que genera baja motivación para trabajar en el horario nocturno (15).

Martínez (16), México, en el 2017 tuvo como objetivo “*Identificar los factores determinantes que influyen en el clima organizacional del equipo quirúrgico que asiste cirugías complejas en una institución de salud de alta especialidad*” Metodología: estudio

cuantitativo, observacional, descriptivo, transversal, muestra de 95 integrantes del equipo quirúrgico, se aplicó el instrumento de clima organizacional de la OPS, el cual se modificó, se sometió a un juicio de expertos con un Alpha de Cronbach de .961, en el análisis estadístico se utilizó el programa SPSS versión 21, se realizaron pruebas no paramétricas y de asociación. Resultados: el equipo quirúrgico percibe como satisfactorio el clima organizacional en la dimensión "Motivación" con un 100%, en las dimensiones "Liderazgo", "Reciprocidad" y "Participación" se obtuvo un 36% por lo que se puede decir que lo perciben poco satisfactorio, en las variables intervinientes, dimensiones y componentes que califican el clima organizacional, se encontraron diferencias estadísticas significativas. Conclusiones: se logró el objetivo y se identificó que los factores motivación, participación, liderazgo y reciprocidad son determinantes para el clima organización del equipo quirúrgico, la motivación es una dimensión importante para dicho equipo, se requiere trabajar en las dimensiones de participación reciprocidad y liderazgo para fortalecer el ambiente laboral y por ende el bienestar de las personas que son tratadas con terapéutica quirúrgica (16).

2.1.2. Nivel Nacional

Gonzales et al. (17), Lima, en el 2022 tuvo como objetivo *“Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Dos de Mayo”*. Metodología: aplicada, diseño no experimental y correlacional. Se aplicó 70 cuestionarios, según las bases teóricas de Litwin con Stringer y Herzberg, dicho cuestionario unificó a las variables clima organizacional y satisfacción laboral, y fue validado por jueces expertos, muestra conformada por 70

enfermeros, muestreo por conveniencia. La información obtenida pasó por el análisis a través del programa SPSS v.25 y el programa Excel v.2019. Los resultados demostraron que hay una relación positiva moderada entre ambas variables ($p < 0.05$). se concluye que solo el 27% de los encuestados percibe el clima organizacional como bueno y un 30% manifiesta que la satisfacción laboral es de nivel malo, a consecuencia de no sentir su esfuerzo valorado y/o no recibir ningún reconocimiento (17).

Román (18), Huacho, en el 2020 tuvo como objetivo: “*Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería, que labora en centro quirúrgico del Hospital Gustavo Lanatta Lujan*”. Método: Diseño no experimental, correlacional, descriptivo y transversal. Población de 20 enfermeras del servicio de centro quirúrgico. Se usaron los siguientes instrumentos: la Escala de C.O. de Koys y Decottis y la Escala de Meliá y Peiró. La confiabilidad obtenida de las escalas fue de 0,8 y 0,9, respectivamente. La correlación de variables se obtuvo con el coeficiente de correlación de Spearman al 95% de confianza estadística ($p < 0.05$). Resultados: Enfermeras con satisfacción laboral alta perciben un buen clima organizacional (78%). Enfermeras con satisfacción laboral baja perciben un pésimo clima organizacional (55%). Esto quiere decir que hay una relación significativamente entre ambas variables ($\rho = 0,458$; $p < 0.05$). Conclusiones: Existe una correlación mediana y estadísticamente entre las variables del presente estudio (18).

Carrasco (19), San Martín, en el 2020 tuvo como objetivo “*Determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de la salud en el servicio de centro quirúrgico en un Hospital de Moyobamba*”. Investigación de enfoque cuantitativo, diseño correlacional de corte trasversal, no experimental. Población de 50 profesionales de

la salud. Recolección de datos a través de encuesta, uso de dos cuestionarios con las variables clima organizacional y satisfacción laboral. El resultado más selecto se atribuye a la dimensión cultura organizacional con un 56%. Se concluye que no es saludable, mientras que el 38% afirman que la cultura organizacional está por mejorar (19).

De la Cruz et al. (20), Lima, en el 2019 tuvo como objetivo “*Determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgico - Essalud*”. Es un estudio cuantitativo, descriptivo, correlacional, transversal y aplicativo. Población de 75 enfermeras, muestra no probabilística, por conveniencia; se usó la entrevista y dos cuestionarios como instrumentos que involucran a las variables de estudio. Los resultados obtuvieron un coeficiente de correlación de 0,708 entre ambas variables, lo cual se considera elevada, significativa al 99%; el 25,3% muestra un deterioro en la comunicación y el 21,3% se encuentran insatisfechos en el desempeño de tareas. Conclusión: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgico (20).

Milla (21), Huaraz, en el 2018 tuvo como objetivo “*Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del hospital “Victor Ramos Guardia Huaraz”*”. Estudio descriptivo, correlacional con orientación cuantitativo, no experimental y transversal. Recolección de datos por encuesta. Muestra conformada por 36 trabajadores asistenciales de acuerdo a criterios de inclusión y exclusión. Para el clima organizacional se aplicó el instrumento de Litwin y Stringer y para la satisfacción laboral el cuestionario S20/23 de Meliá y Peiró. Se creó una base de datos en Microsoft Excel exportado al software estadístico SPSS. Prueba de hipótesis se recurrió al coeficiente de correlación de Pearson y Spearman. Resultados: el 61.1% del personal

de enfermería de centro quirúrgico presenta un nivel regular de clima organizacional y el 71% indican estar satisfechos con las labores que realizan. Se concluye que el clima organizacional presenta una influencia significativa en los niveles de satisfacción que presentan las personas que laboran en el centro quirúrgico del Hospital “Víctor Ramos Guardia” de la ciudad de Huaraz en el año 2018, confirmando la hipótesis de estudio (21).

Rivera (22), Tarma, en el 2016 tuvo como objetivo “*Determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal asistencial de enfermería de centro quirúrgico*”. Método cuantitativo, descriptivo, prospectivo y de corte transversal; población conformada por 30 trabajadores asistenciales de enfermería. Recolección de datos mediante encuesta. Los resultados indican que existe asociación e influencia entre las variables. El 70% considera favorable el clima organizacional, con la prueba exacta de Fisher las diferencias observadas son significativas ($p=0.012$). Así pues, se rechaza la hipótesis nula H_0 , ya que si existe asociación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral (22).

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Clima Organizacional

Definiciones

Una definición de vasta difusión es la provista por la OPS y la OMS en 1998 (Organización Mundial de la Salud) que identifica el clima organizacional como el “conjunto de percepciones de las características relativamente estables de la organización, que influyen en las actitudes y el comportamiento de sus miembros” (23).

MINSA (Ministerio de Salud) en el año 2011 define al Clima organizacional como aquellas percepciones compartidas por los miembros de la organización y su relación con el ambiente físico donde desarrollan sus actividades, así como las relaciones interpersonales que desempeñan (24).

El MINSA resalta la importancia de identificar y analizar el nivel del Clima de una organización a través de su documento técnico “Metodología para el estudio del clima organizacional” aprobada con Resolución Ministerial N°468-2011/MINSA”, donde instaura los procedimientos para evaluar y diagnosticar el Clima Organizacional en todos los establecimientos de salud pública. El objetivo principal es proporcionar a los establecimientos de salud una herramienta metodológica que permita orientar, motivar y promover su uso (24).

2.2.1.2. Teoría del clima organizacional de Renis Likert

Refiere que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del procedimiento administrativo y las circunstancias organizacionales que los mismos distinguen (25).

Likert explica tres formas de variables que buscan definir a la organización desde sus características propia, las cuales influyen directamente en la forma de percibir de cada trabajador. Son las siguientes:

- Variables causales: también llamadas variables independientes, orientadas a exteriorizar el sentido de la organización, su evolución y proceso de resultados.
- Variables Intermedias: orientadas a medir el estado intrínseco de la empresa.
- Variables finales: resultado de las variables causales y las intermedias, orientadas a implantar los resultados (25).

Tipos de clima organizacional:

a. Clima de tipo Autoritario:

- Sistema Autoritario explotador (I): La dirección o jefatura no resguarda confianza en sus empleados, el clima organizacional que se percibe es de temor, la interacción entre los superiores y empleados es prácticamente nula y las decisiones son tomadas exclusivamente por las cabezas (26).

- Sistema Autoritario paternalista (II): Existe confianza entre superiores y empleados, se utilizan recompensas y castigos como fuentes de motivación. La dirección o superiores, juegan con las necesidades sociales del trabajador, aunque da la impresión de un ambiente estable y organizado (26).

b. Clima de tipo Participativo:

- Participativo Consultivo (III), existe elevada confianza entre superiores y empleados,

Consiente a los empleados toma de decisiones de acuerdo a su rango laboral, aunque las decisiones y políticas continúan a cargo de las directivas. Esta atmósfera es funcional en base a objetivos por alcanzar y se evidencia una mediana satisfacción en el clima laboral (27).

- Sistema Participación en grupo (IV), hay delegación de responsabilidades, existe confianza muy plena y elevada de las directivas hacia los trabajadores. Los procesos de toma de decisiones se encuentran esparcidos en toda la organización y están integrados en cada uno de los niveles. Los objetivos se establecen mediante participación en grupo y son plenamente aceptados por los trabajadores. Se evidencia

una alta satisfacción en el clima laboral. Existe comunicación y buena relación, los trabajadores hacen equipo con la dirección o jefatura (28).

La investigación se apoya en la teoría del Clima Organizacional de Renis Likert, ya que el autor establece tres tipos de variables que definen las características propias de la institución donde se labora y que influyen directamente en la percepción individual del trabajador. En nuestra realidad es muy común encontrar climas de tipo autoritario explotador, lo que conlleva al ausentismo laboral, falta de motivación y renuncia.

2.2.1.3. Dimensiones de Clima Organizacional

Potencial Humano: Conformar el engranaje social intrínseco de una organización, es la capacidad que tienen las personas para luchar y lograr sus objetivos, crecer y mejorar. El potencial humano es el pilar de toda empresa en la búsqueda de la excelencia (29).

Diseño Organizacional: Mecanismo administrativo que faculta estructurar metódica y sinérgicamente las diversas unidades de una institución. Así también busca ofrecer condiciones racionales y óptimas para que se pueda trabajar día a día (29).

Cultura de la Organización: Conjunto de principios, valores, creencias e ideales que comparten las personas que trabajan en la organización. Este conjunto de significados es compartido por la mayoría o el total de los integrantes y es lo que diferencia una organización de otra (29).

2.2.2. Satisfacción laboral:

Definiciones

Se puede definir como la concentración de características continuas de los individuos relacionada hacia las cosas que deben de cumplir. Se considera feliz a aquel sujeto que se da en sus capacidades en pro del beneficio constructivo de sí mismo y de la institución. Contrario sensu, el colaborador mostrará actitudes negativas cuando no se despliega en sus destrezas personales. En este sentido, se puede entender la satisfacción como un proceso de aprendizaje en la cual se interrelacionan las partes que forman parte del equipo y cada uno desde su mundo emocional y sus atributos del movimiento, así como de su medio ambiente laboral. En otras palabras, reconoce que la satisfacción no es innata y, por lo tanto, lo explica desde una perspectiva psicosocial (30).

Si bien en la actualidad no se ha llegado a un concepto absoluto que defina la satisfacción laboral, debido a que su enunciación ha sido adaptada según el autor o investigación con sus respectivos fines, se precisa como “Es el sentimiento de agrado que experimenta el trabajador al realizar una actividad que le incumbe, en un ambiente que le permite estar a gusto, y por el que percibe compensaciones psico-socio-económicas conforme a sus expectativas” (30).

2.2.2.1. Teoría del factor dual de Frederick Herzberg

También conocida como Teoría de Motivación de los empleados o Higiene de Herzberg, en ella se explica sobre los aspectos fundamentales que producen

satisfacción o insatisfacción en el trabajador, evalúa su naturaleza y concluye que son totalmente diferentes (31).

Se fundamenta en dos tipos de necesidades: la necesidad de evitar el dolor o eventos que provocan incomodidad y, por otra parte, la necesidad o deseo de prosperar y madurar a nivel como intelectual (31).

Factores de tipo laboral:

- Factores de higiene: Alcanza a los factores extrínsecos, circunstanciales al trabajador y están esencialmente coligados a la insatisfacción laboral.

Estos factores se encuentran en el ambiente que rodea al trabajador. Se denominan factores extrínsecos porque dependen de las disposiciones de los directivos de la empresa y la manera que la administren.

Según Herzberg, a lo largo de la historia, los jefes a cargo de administrar y gestionar las empresas solo contaban con los factores higiénicos como única estrategia para motivar o castigar al trabajador. Las compañías utilizaban premios e incentivos salariales, políticas de empresa con alta flexibilidad y distinciones externas con el fin de alcanzar producción en mayor cantidad y exitosa (32).

Herzberg en su continuo estudio, concluyó que los factores de higiene solo eran útiles para disminuir o mitigar la insatisfacción durante un periodo de tiempo, y cuando el trabajador consideraba que estos factores no eran suficientemente adecuados, nuevamente se generaba descontento y de forma muy rápida o súbita, a partir de ello nace un segundo grupo de factores, que los designó de motivación (33).

Factores de motivación: Son específicos del trabajador, ya que están íntimamente asociados a la satisfacción que origina en el trabajador el cargo que ocupa, la índole o tipo de tareas a realizar en la empresa. El resultado de los factores de motivación nos lleva a la tan ansiada e investigada satisfacción (34).

Los factores de origen motivacional están bajo el ojo y percepción del individuo, incluye las impresiones que haya tenido, el discernimiento que el trabajador tiene sobre su crecimiento y las alas de desarrollo que le brindan en la empresa, el reconocimiento profesional que recibe, alguna mención como trabajador del mes, resolución de felicitación, exigencia de autorrealización y asignación de responsabilidades, etc. (34).

Hubo periodos de tiempo donde los puestos de trabajo eran establecidos con la mira de cubrir necesidades de tipo económicas, así como de eficiencia de la empresa, invalidando alguna posibilidad a que el trabajador se sintiera motivado en su evolución o surja interés por desplegar su creatividad laboral, provocando un sentimiento de desgano y fastidio (34).

Ya con los factores identificados, Herzberg sintetizó una serie de conclusiones que completaban su teoría:

- Un mal ambiente evoca en insatisfacción inmediata, pero un ambiente laboral saludable no garantiza la satisfacción total del trabajador.
- Anular la insatisfacción laboral es igual de sustancial que suscitar la satisfacción en el trabajo.

Tanto los factores de higiene y de motivación se impulsan y disuaden de forma independiente, obteniendo en una misma persona detalles de la junta de ambos factores (34).

Se debe considerar que al realizar alguna actividad laboral se debe proponer condiciones prósperas de trabajo, priorizando ante todo la integridad física, mental, bio psico social del trabajador. Para un gran número de trabajadores la actividad laboral u oficio que desempeñan acrecienta una importante dimensión definida a sus vidas. Está comprobado que los individuos que tienen la oportunidad de acceder a un trabajo se sienten superior socialmente ante aquellos que no trabajan (34).

La investigación se apoya en la teoría de Satisfacción laboral de Frederick Herzberg ya que se basa en la motivación laboral, establece dos factores que afectan de manera diversa el comportamiento humano; factores motivacionales, entre ellos; reconocimiento, trabajo estimulante, crecimiento y desarrollo personal, y factores ambientales o higiénicos; condiciones de trabajo, salario y otros incentivos económicos, estabilidad laboral. Siendo importante la motivación del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico durante la jornada laboral, lo que implica una adecuada comunicación con el jefe inmediato, equipo multidisciplinario, y brindar atención de calidad al paciente quirúrgico.

2.2.2.2. Dimensiones de Satisfacción laboral

Significación de la tarea: Es la disposición al trabajo, refleja el interés mostrado en el desarrollo de éste, en función a que el trabajo a nivel personal otorga logros en el sentido de esfuerzo, realización personal y profesional, equidad y/o aporte material (35).

Condiciones de trabajo: Está delimitada como la apreciación del trabajo en función de las normas que regulan la actividad laboral (35).

Reconocimiento personal y/o social: se considera la estima o valor del trabajo basado en el reconocimiento propio de los compañeros de trabajo, directivos, jefes, supervisores, resultado de la evaluación de logros alcanzados por el trabajador o por el impacto de estos resultados en la institución (35).

Beneficios económicos: Reconocimiento a la disposición al trabajo en base a utilidades o alicientes económicos, producto del esfuerzo en las tareas asignadas al trabajador (35).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico de un hospital nivel III de Lima - 2022.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico de un hospital nivel III de Lima - 2022.

2.3.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión potencial humano del Clima organizacional y la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico de un hospital nivel III de Lima - 2022.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión potencial humano del Clima organizacional y la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico de un hospital nivel III de Lima - 2022.

Hipótesis específica 2

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión diseño organizacional del Clima organizacional y la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico de un hospital nivel III de Lima - 2022.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión diseño organizacional del Clima organizacional y la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico de un hospital nivel III de Lima - 2022.

Hipótesis específica 3

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión cultura organizacional del Clima organizacional y la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico de un hospital nivel III de Lima - 2022.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión cultura organizacional del Clima organizacional y la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico de un hospital nivel III de Lima - 2022.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

Es hipotético- deductivo, procedimiento generalizado en la práctica científica. Sus pasos son los siguientes: observación del fenómeno a estudiar, elaboración de una hipótesis explicativa, derivación de sus consecuencias y comprobación (36).

3.2. Tipo de investigación

La investigación es aplicada, porque tiene como propósito indagar que evidencias generan las variables de estudio (37).

3.3. Enfoque de la investigación

Enfoque cuantitativo, este enfoque se encuentra basado en el paradigma positivista, donde lo que interesa es la medición y la cuantificación, puesto que a través de la medición se pueden obtener tendencias, plantear nuevas hipótesis y de esa manera construir teorías. Este enfoque utiliza la estadística como herramienta para la cuantificación (38).

3.4. Diseño de la investigación

No experimental, se ejecuta sin manipular deliberadamente variables. Se basa fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos (39).

Correlacional, pues la investigación busca determinar la relación de dos variables, categorías o conceptos (40).

Transversal, considerada como un método de observación que nos brinda la posibilidad de recopilar y analizar la información de un número de variables

determinadas, las cuales son reunidas en un tiempo específico con base de una población entera o una muestra de esta (41).

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1 Población:

Es el conjunto de entidades o cosas respecto de los cuales se formula la pregunta de la investigación (42).

Conformada por 75 personas, 45 licenciadas en enfermería y 30 técnicos de enfermería que laboran de manera presencial en el servicio de centro quirúrgico de un hospital nivel III de Lima y que cumplen los criterios de inclusión.

3.5.2. Muestra

La muestra suele ser definida como un subgrupo de la población (43).

Será el 100% de la población del personal de enfermería que labora de manera presencial en el servicio de centro quirúrgico de un hospital nivel III de Lima y que cumplan con los criterios de inclusión.

3.5.3. Muestreo

La investigación tendrá un muestreo no probabilístico por conveniencia.

No probabilístico, porque se tomará las unidades de estudio de forma intencional, con

ayuda de voluntarios (44).

Criterios de Inclusión

- Personal de enfermería que labora de manera presencial en el servicio de centro quirúrgico.
- Personal de enfermería que no se encuentra de vacaciones.
- Personal de enfermería que no se encuentra trabajando en modo remoto.
- Personal de enfermería que no se encuentra de licencia con/sin goce de haber.
- Personal de enfermería que acepta participar del estudio voluntariamente.

Criterios de Exclusión:

- Personal de enfermería que no labora en el servicio de centro quirúrgico.
- Personal de enfermería que se encuentra de vacaciones.
- Personal de enfermería que se encuentra trabajando en modo remoto.
- Personal de enfermería que se encuentra de licencia con/sin goce de haber.

3.6 Variables y operacionalización

Variable 1: Clima Organizacional

Variable 2: Satisfacción Laboral

A continuación, se presentan la tabla de operacionalización de las variables:

Tabla de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles o rangos
V1: Clima Organizacional	Son las diversas percepciones que tienen los miembros de una organización y son compartidas entre y por ellos, respecto a su trabajo, el ambiente físico con el que cuentan para trabajar, las relaciones interpersonales que tiene lugar en torno a él y las diversas regulaciones que afectan a dicho trabajo (25).	La variable Clima Organizacional será medida a través de un cuestionario tipo Likert evaluada en tres dimensiones con un total de 27 ítems.	Potencial humano Diseño organizacional Cultura de la organización	Innovación Liderazgo Recompensa Confort Estructura Comunicación organizacional Toma de decisiones Remuneración Motivación Identidad Conflicto y cooperación	Cualitativa Ordinal	No saludable : 27-54 Por mejorar: 55-81 Saludable : 82- 108
V2: Satisfacción Laboral	Actitud hacia el trabajo, permite saber cuán agradable o no le resulta al trabajador la actividad laboral en la cual se desempeña (33).	La variable satisfacción laboral será medida a través de un cuestionario tipo Likert evaluada en cuatro dimensiones con un total de 17 ítems.	Significación de la tarea Condiciones de trabajo Reconocimiento personal / social Beneficios económicos	Importancia de tareas realizadas. Esfuerzo Realización personal Equidad Ambiente Horario Relaciones interpersonales Reconocimiento económico o moral Remuneración Incentivos	Ordinal	Insatisfecho : 17- 40 Satisfecho: 41-63 Muy satisfecho: 64- 86

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

3.7.1. Técnica:

Para la variable 1 y variable 2 se utilizará la encuesta, con el propósito de obtener información mediante el acopio/recolección de datos.

3.7.2. Descripción de instrumento:

Variable 1: Instrumento Clima Organizacional

Cuestionario del Clima Organizacional, elaborado y validado por Rojas en el 2017 en su investigación: El Clima organizacional y la Satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho – Chosica, 2016. Dicho instrumento consta de 28 ítems, distribuidas en tres (03) dimensiones de la siguiente manera: Potencial Humano, Diseño Organizacional y Cultura de la organización. Asimismo, las respuestas se dan en relación a una escala de Likert con 4 opciones de respuestas: que va desde nunca (1), a veces (2), frecuente (3) y siempre (4). Tiene como objetivo determinar el tipo de clima de la organización mediante la escala; no saludable, saludable y por mejorar (45).

Variable 2: Instrumento Satisfacción Laboral

El instrumento fue modificado y revalidado por Rojas en el 2017 en su investigación: El Clima organizacional y la Satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho – Chosica, 2016. Dicho instrumento cuenta con 4 dimensiones: Significación de la tarea (7 ítems), Condiciones de trabajo (7 ítems), reconocimiento personal y/o social (15 ítems), para beneficios económicos (2 ítems). Tiene como objetivo determinar el tipo de satisfacción de los trabajadores mediante las escalas; insatisfecho, satisfecho y muy satisfecho (45).

3.7.3. Validación:

Variable 1: Cuestionario validado por Rojas en el año 2017 por el juicio de un experto (Dr. Efraín Gómez Briceño – Metodólogo), siendo el resultado que existe suficiencia para ser aplicado, con validez de criterio muy alta con un valor de coeficiente $KMO=0,87$.

Variable 2: Cuestionario validado por el juicio de un experto (Dr. Efraín Gómez Briceño – Metodólogo), en el año 2017 por Rojas siendo el resultado que existe suficiencia para ser aplicado, con validez de criterio muy alta con un valor de coeficiente $KMO=0,88$.

3.7.4. Confiabilidad:

Variable 1: Se obtuvo un coeficiente de confiabilidad de 0.902 Alfa de Cronbach, lo que indica que el instrumento tiene muy alta confiabilidad.

Variable 2: El instrumento tuvo un coeficiente de confiabilidad de 0.768 Alfa de Cronbach, lo que indica que el instrumento tiene alta confiabilidad.

3.8. Procesamiento y análisis de datos

3.8.1 Plan de recolección de los datos

Se realizará las gestiones referidas a las autoridades de un hospital nivel III de Lima, solicitando el permiso mediante una carta de presentación dirigida a la jefatura de enfermería. Aprobado el permiso se procederá a informar al personal de enfermería del servicio, persona

a persona, sobre los objetivos y fines que persigue la investigación. Una vez informado el personal, se le solicitará su colaboración y participación voluntaria para el llenado de cuestionarios. Finalmente, cuando el personal de salud acepte voluntariamente participar del estudio, se programarán visitas en horarios que no interfieran con sus labores.

3.8.2. Análisis de los datos

Serán codificados y digitados mediante el programa Microsoft Excel 2019 (Tabla de Códigos y Tabla Matriz de Datos). Luego serán exportados al software estadístico SPSS Versión 25 para análisis de datos y análisis estadístico.

3.9. Aspectos éticos

Se cumplirá con los principios de autonomía, beneficencia, no maleficencia, y de justicia. Respetando la voluntad participativa, informando previamente, sin hacer daño, sin discriminación, y sobre todo manteniendo en reserva la identidad de los participantes. Se desarrollan a continuación:

Principio de autonomía:

Se incluirá al personal de enfermería que trabaja en el servicio de centro quirúrgico que de manera voluntaria accedan a participar del estudio, para lo cual se firmaron previamente el consentimiento informado evitando someterlos a situaciones que pongan en peligro sus principios o actos que puedan provocar un daño.

Principio de beneficencia:

Los participantes recibirán el beneficio estrictamente académico y de conocimiento

sobre el tema a investigar se basa en tener una acción sin dependencia o propia de cada trabajador, es actuar con entendimiento, sin influencias externas, en el trabajo de investigación.

Principio de no maleficencia:

No se realizará ningún tipo de acción o procedimiento que ponga en peligro la integridad física y moral del personal de enfermería que sea parte de este estudio.

Principio de justicia:

Se desarrollará la investigación sin ningún tipo de discriminación a los participantes, considerando a todos con igualdad y respeto satisfaciendo las inquietudes que se presenten en el lapso de la investigación.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma

N°	Ejecución de acciones en calendario 2022-2023	Diciembre (2022)	Enero (2023)	Febrero (2023)	Marzo (2023)	Entregable
1.	Identificación del problema					Proyecto aprobado
2.	Revisión de literatura científica					Manuscrito para revisión
3.	Formulación, planteamiento de objetivos de la investigación.					Informe de revisión
4.	Presentar propuesta de estudio al Comité de Ética.					Acta de aprobación
5.	Procesamiento del recojo de datos.					Reporte mensual
6.	Diseñar mecanismos del análisis inferencial.					Reporte estadístico
7.	Redactar el manuscrito de investigación.					Informe final
8.	Presentar la investigación					Aprobación final

4.2. Presupuesto

Componente	Precio unitario	Cantidad	Precio total
Laptop	4500.00	1	4500.00
Impresora	700.00	1	700.00
USB	100	1	100.00
Internet	250	4	1000.00
Tinta impresora	100.00	1	100.00
Útiles de oficina	100.00	1	100.00
Reproducción ofimática	91.00	1	91.00
Consultorías:			
Consultora metodológica	2300.00	1	2300.00
Consultora estadística	2000.00	1	2000.00
TOTAL			10.891.00

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Manosalvas C, Manosalvas L, Nieves J, et al. El clima organizacional y la satisfacción laboral: Un análisis cuantitativo riguroso de su relación. AD-minister [Internet]. 2015; (26):5-15. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=322339789001>.
2. Paredes J. El impacto del clima organizacional. LinkedIn. El impacto del Clima Organizacional (linkedin.com). 2021.
3. De Jesús E. Definición de Satisfacción Laboral. Definición de satisfacción laboral [klzz20j0vqlg] (idoc.pub). 2022.
4. Molina J, Avalos F, Valderrama L, Uribe A. Factores relacionados con la satisfacción laboral de la enfermería de un hospital médico-quirúrgico. Invest Educ Enferm. Medellín. 2009;27(2):218-225.
5. García C. Relación entre clima organizacional, satisfacción laboral y engagement en una empresa de transporte y monitoreo de residuos sólidos. Lima. 2017. [garcía_cck.pdf](#) (usmp.edu.pe).
6. Hernández G. Cuando un empleado hace su trabajo por gusto y no por obligación. El economista. Cuando un empleado hace su trabajo por gusto y no por obligación (eleconomista.com.mx) México 2018.
7. Cusmanich L. La importancia de las conversaciones inteligentes. Liderazgo. Monterrey. 2021.

8. Malpica P. Efecto de una intervención de enfermería para mejorar el clima organizacional en el personal de áreas quirúrgicas del Hospital Ángeles Xalapa. México. 2016.
9. Ginés J. El «éxito laboral» de los jóvenes graduados universitarios europeos. Valencia. 2008.
10. Mariños D. La satisfacción laboral. Una revisión sistemática en los últimos 8 años. (Trabajo de investigación). Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de <http://hdl.handle.net/11537/14868>. Lima. 2018.
11. Parnov B, Gama L, Da Silva P, Martins T, Soares de Lima S, Giacomelli A, et al. Conflictos en las instituciones de salud: desafío necesario al trabajo del enfermero. Brasil 2012.
12. Zapata A. Clima organizacional y su relación con la Satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital público. México. 2022.
13. Del Ángel E, Fernández C, Santes M, Fernández H, Zepeta D, et al. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud nivel III. México. 2020.
14. Stefanov M. Nivel de Satisfacción Laboral de los Instrumentadores Quirúrgicos en el Centro Quirúrgico del Hospital El Cruce Dr. Néstor Carlos Kirchner Alta Complejidad en Red. Buenos Aires. 2019.

15. Reyes E. Diagnóstico de Clima laboral en el área de quirófano del Hospital Regional 1° de octubre. México. 2018.
16. Martínez I. Factores determinantes del clima organizacional del equipo quirúrgico que asiste cirugías complejas en una institución de salud de alta especialidad. México. 2017.
17. Gonzales K, Quinteros Y, et al. Clima organizacional y Satisfacción laboral del personal de enfermería del área de Centro Quirúrgico, Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima. 2021.
18. Román D. Clima organizacional y Satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en centro quirúrgico hospital Gustavo Lanatta Luján. Huacho. 2020.
19. Carrasco K. Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de la salud de Centro Quirúrgico en un Hospital de Moyobamba. Chiclayo. 2020.
20. De la Cruz L, Ramírez E, et al. Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de un centro quirúrgico de EsSalud. Lima. 2017.
21. Milla M. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal de Salud de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia. Huaraz. 2018.
22. Rivera I. Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal asistencial del Centro Quirúrgico, en el Hospital “Félix Mayorca Soto” de Tarma. 2015.

23. Naranjo C, Paz A, Marín S, et al. Clima organizacional: una investigación en la Institución Prestadora de Servicios de salud (IPS) de la Universidad Autónoma de Manizales. *Universidad & Empresa*, 17(28), 105-126. Doi: <http://dx.doi.org/10.12804/rev.univ.empresa.28.2015.05>. Manizales.2015.
24. Ministerio de Salud. Documento técnico del sistema de gestión de calidad en salud del ministerio de salud. MINSA. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/1997.pdf>. Perú. 2009.
25. Rodríguez E. El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación en Valores*. Universidad de Carabobo. Vol. 1 N° 25. Microsoft Word - art 01 _Reparado_.docx (uc.edu.ve) Venezuela 2016.
26. Cercado K, Gonzales K, et al. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de San Martín. Tarapoto. 2016. <https://1library.co/document/y96ko5dy-organizacional-satisfaccion-laboral-trabajadores-administrativos-municipalidad-provincial-tarapoto.html>.
27. Cabrera M. Teoría Del Clima Organizacional De Rensis Likert. Descargar PDF - Teoría del clima organizacional de Renis Likert [en5k9yx7z1no] (idoc.pub). 2019.
28. Smith K. Teoría Del Clima Organizacional de Likert. Teoría Del Clima Organizacional de Likert | PDF | Liderazgo | Unión Europea (scribd.com)

29. Yucra J. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una institución pública de Lima Metropolitana 2020. (ucv.edu.pe).
30. Charaja Y, Mamani J, et al. Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo. Puno. Perú. 2013.
31. Caballero K. El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la Enseñanza. Granada. 2002. (ugr.es).
32. Universidad UNADE. Teoría del factor dual. Barcelona 2022. Teoría del factor dual | Universidad UNADE.
33. Martínez P. Teoría de Herzberg de los dos factores sobre la motivación laboral. Psicología Online. 2019. <https://www.psicologia-online.com/teoria-de-herzberg-de-los-dos-factores-sobre-la-motivacion-laboral-4807.html>
34. Quiroa M. Teoría de Herzberg. Economipedia.com. 2021. Teoría de Herzberg - Qué es, definición y concepto. 2022. Economipedia.
35. Navajo P. Las 8 teorías más importantes sobre la motivación. Managers Magazine. 2013.
36. Saldaña C. Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional asistencial de enfermería del servicio de centro quirúrgico en un hospital nacional. Huacho. 2018.
37. Ñique M. Clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la Unidad de Cuidado Intensivos - Hospital Essalud. Trujillo. 2019.

38. Carbajal K. Nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico de un hospital. Lima. 2019.
39. Inga M. Satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgico en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (INEN). 2017. Lima. Perú.
40. Moran B. Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del área de emergencia del hospital general norte de guayaquil IESS CEIBOS. Ecuador. 2022.
41. Soto N. Clima organizacional y motivación laboral del profesional de salud del hospital de Ayacucho. Ayacucho. 2021.
42. Tamayo M. El proceso de la investigación científica. México. 2009.
43. Canseco C. Metodología de la investigación. 2007. Metodología de la Investigación: La muestra (met-inv-ccf.blogspot.com)
44. García L. Muestreo probabilístico y no probabilístico. Teoría. 2017. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/muestreo-probabilistico-no-probabilistico-teoria/>
45. Rojas J. El clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Lurigancho. Lima. 2016.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Formulación del problema Problema General	Objetivos Objetivo general	Hipótesis Hipótesis general	Variables Variable y dimensiones	Tipo y diseño metodológico
<p>¿Cuál es la relación entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico de un hospital de nivel III de Lima - 2023</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿De qué manera la dimensión potencial humano del Clima organizacional se relaciona con la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico?</p> <p>¿De qué manera la dimensión diseño organizacional del Clima organizacional se relaciona con la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico?</p> <p>¿De qué manera la dimensión cultura organizacional del Clima organizacional se relaciona con la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería servicio centro quirúrgico de un hospital de nivel III de Lima – 2023.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar la relación entre la dimensión potencial humano del Clima organizacional y la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico de un hospital de nivel III de Lima – 2023.</p> <p>Reconocer la relación entre en la dimensión diseño organizacional del Clima organizacional y la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico de un hospital de nivel III de Lima – 2023.</p> <p>Analizar la relación entre la dimensión cultura organizacional del Clima organizacional y la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico de un hospital de nivel III de Lima – 2023.</p>	<p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico de un hospital de nivel III de Lima – 2023.</p> <p>Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico de un hospital de nivel III de Lima – 2023.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión potencial humano del Clima organizacional y la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico de un hospital nivel III de Lima - 2023.</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión diseño organizacional del Clima organizacional y la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico de un hospital nivel III de Lima - 2023.</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión cultura organizacional del Clima organizacional y la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico de un hospital nivel III de Lima - 2023.</p>	<p>Variable 1: Clima Organizacional</p> <p>Dimensiones</p> <p>Potencial humano.</p> <p>Diseño Organizacional.</p> <p>Cultura Organizacional.</p> <p>Variable 2: Satisfacción Laboral</p> <p>Dimensiones</p> <p>Significación de la tarea.</p> <p>Condiciones de trabajo.</p> <p>Reconocimiento personal y/o social.</p> <p>Beneficios económicos.</p>	<p>Hipotético Deductivo Aplicada Cuantitativa</p> <p>Diseño no experimental, correlacional de corte transversal.</p> <p>Población, muestra y muestreo</p> <p>Será el personal de enfermería que cumplan los criterios de inclusión. Población muestra: 75 trabajadores, conformado por 45 licenciadas en enfermería y 30 técnicos de enfermería del servicio de centro quirúrgico de un hospital de nivel III de Lima – 2023.</p>

Anexo 1. Instrumento

Anexo A. Instrumento de recolección de datos.

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Le pedimos que su opinión sea lo más sincera posible, ya que sus respuestas son valiosas. La información que usted nos proporcione en este formato se manejará de forma segura y confidencial.

- ✓ Marque con una x la respuesta correcta:
- ✓ Asegúrese de responder todas las preguntas o enunciados.
- ✓ El cuestionario es anónimo y confidencial.
- ✓ Es importante responder de manera franca y honesta.

Escalas: nunca (1) a veces (2) frecuentemente (3) siempre (4)

	ITEMS	NUNCA	A VECES	FRECUENTE MENTE	SIEMPRE
	POTENCIAL HUMANO				
1	La innovación es característica de nuestra organización.				
2	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.				
3	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.				
4	Mi institución es flexible y acepta bien los cambios,				
5	Mi jefe está dispuesto cuando se le necesita.				
6	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.				
7	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.				
8	Mi trabajo es evaluado de forma adecuada.				
9	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.				
10	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.				
11	La limpieza de los ambientes es adecuada				
	DISEÑO ORGANIZACIONAL				
12	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.				

13	En mi organización participo en la toma de decisiones.				
14	Mi salario y beneficios son razonables.				
15	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo realizado.				
16	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.				
17	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.				
18	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.				
19	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.				
CULTURA ORGANIZACIONAL					
20	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.				
21	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.				
22	Recibo un buen trato en mi establecimiento de trabajo.				
23	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo mejor que sé hacer.				
24	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.				
25	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización.				
26	Estoy sonriente.				
27	Cometo errores.				

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Le pedimos que su opinión sea lo más sincera posible, ya que sus respuestas son valiosas. La información que usted nos proporcione en este formato se manejará de forma segura y confidencial.

- ✓ Marque con una x la respuesta correcta:
- ✓ Asegúrese de responder todas las preguntas o enunciados.
- ✓ El cuestionario es anónimo y confidencial.
- ✓ Es importante responder de manera franca y honesta.

Escalas: total acuerdo (5) acuerdo (4) indeciso (3) en desacuerdo (2)

Total

desacuerdo (1)

	ITEMS	TOTAL ACUERDO	ACUERDO	INDECISO	EN DESACUERDO	TOTAL DESACUERDO
SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA						
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
2	Me siento útil con la labor que realizo					
3	Me complace los resultados de mi trabajo.					
4	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
5	Me gusta el trabajo que realizo.					
6	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
7	Me gusta la actividad que realizo.					
CONDICIONES DE TRABAJO						
8	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.					

9	El ambiente donde trabajo es confortable.					
10	Me disgusta mi horario.					
11	Llevarme bien con mi jefe beneficia la calidad del trabajo.					
12	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
13	El horario de trabajo me resulta cómodo.					
14	Existen incomodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL						
15	Las tareas que realizo es percibido como algo sin importancia.					
BENEFICIOS ECONOMICOS						
16	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
17	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					

Anexo 3. Consentimiento Informado

Anexo C: Consentimiento informado para participar en proyecto de investigación

Universidad Privada Norbert Wiener

Escuela Académico Profesional de Enfermería (EAPE)

Este consentimiento informado tiene información que lo ayudará a decidir si desea participaren este estudio. La aplicación del cuestionario tendrá un tiempo aproximado de 30 min. Si tiene alguna pregunta o desea más información sobre este trabajo académico, por favor comuníquese con la Lic. Sandra Elizabeth Zevallos Gallardo, investigadora principal, (sandrazevallos@hotmail.com) / teléfono: 937690757.

Trabajo académico: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en servicio centro quirúrgico de un hospital de Lima nivel III.

Propósito del estudio: Determinar la relación que existe entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal de enfermería.

Beneficios por participar: Puede llevar a cabo conocer los resultados de la investigación por los medios convenientes (de forma personal o grupal) que le podría ser de profusa utilidad en su acción profesional.

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

Renuncia: Usted puede retirarse del estudio en cualquier instante, sin sanción o pérdida de las ventajas a las que tiene derecho.

Consultas posteriores: Si usted tuviese cuestiones extras a lo largo del desarrollo de este estudio se acerca de la investigación, puede realizarlas en cualquier instante.

Participación voluntaria:

Su cooperación en este estudio es consumadamente voluntaria y puede retirarse en cualquier instante.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve momento y posibilidad de hacer cuestiones, las cuales fueron reveladas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o seguir participando en el estudio y que al final acepto participar bienamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante

DNI

Firma