



Universidad
Norbert Wiener

Powered by Arizona State University

i

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Trabajo Académico

Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería
en central de esterilización de un hospital de Puno, 2023

Para optar el Título de

Especialista de Gestión en Central de Esterilización

Presentado por:

Autora: Lic. Enf. Mamani Ccopa, Nancy

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-4147-135X>

Asesor: Dr. Molina Torres, José Gregorio

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3539-7517>

Línea de Investigación

Salud y bienestar

Lima – Perú

2023

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo,... **MAMANI CCOPA NANCY** egresado de la Facultad deCiencias de la Salud..... y Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... / Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN DE UN HOSPITAL DE PUNO, 2023”**

Asesorado por el docente: Dr. Molina Torres José Gregorio DNI ...003560692 ORCID... <https://orcid.org/0000-0002-3539-7517> tiene un índice de similitud de (17) (diecisiete) % con código __oid:__ oid:14912:339420193 _____ 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 1

MAMANI CCOPA NANCY Nombres y apellidos del Egresado

DNI:80023481

Firma de autor 2

DNI:




Firma

Dr. Molina Torres José Gregorio

DNI: ...003560692

Lima, 10 de marzo de 2024

“Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería en central de esterilización de un hospital de Puno,2023”

Línea de investigación

Salud y bienestar

Asesor: Dr. Molina Torres José Gregorio

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3539-7517>

DEDICATORIA

Dedico con mucho afecto a mis hijos, WINNY y GUSTAVO, quienes son mi motivo principal para seguir superándome, y llegar a cumplir hoy un sueño más como profesional.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi gratitud a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida y a toda mi familia por estar siempre presentes.

De igual manera mis agradecimientos a la Universidad Norbert Wiener de Lima, a toda la Facultad de Enfermería, a mi profesora Mg. Jeannelly Paola Cabrera Espezua, quien con la enseñanza de sus valiosos conocimientos hicieron que pueda crecer día a día como profesional, gracias a ella por su paciencia, dedicación y apoyo incondicional.

A mi asesor, el doctor José Gregorio Molina Torres, por su apoyo y guía para lograr perfeccionar mi trabajo académico.

JURADOS:

Presidente	: Dra. Susan Haydee Gonzales Saldaña
Secretario	: Dra. Milagros Lizbeth Uturunco Vera
Vocal	: Mg. Werther Fernando Fernandez Rengifo

ÍNDICE

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
JURADOS:.....	vi
ÍNDICE.....	vii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema.....	5
1.2.1. Problema general.....	5
1.2.2. Problemas específicos	6
1.3. Objetivos de la investigación.....	6
1.3.1. Objetivo general.....	6
1.3.2. Objetivos específicos.....	6
1.4. Justificación	7
1.4.1. Teórica	7
1.4.2. Metodológica	7
1.4.3. Práctica.....	8
1.5. Delimitación de la investigación.....	8
1.5.1. Temporal	8
1.5.2. Espacial	8
1.5.3. Unidad de análisis	8
2. MARCO TEÓRICO.....	9
2.1. Antecedentes	9
2.2. Bases teóricas	12
2.3. Formulación de hipótesis	26
2.3.1. Hipótesis general.....	26

2.3.2.	Hipótesis específicas	26
3.	METODOLOGÍA	27
3.1.	Método de la investigación.....	27
3.2.	Enfoque de la investigación.....	27
3.3.	Tipo de investigación.....	27
3.4.	Diseño de la investigación.....	27
3.5.	Población, muestra y muestreo	28
3.5.1.	Población.....	28
3.6.	Variables y operacionalización de variables	29
3.7.	Técnica e instrumento de recolección de datos	30
3.7.1.	Técnica.....	30
3.7.2.	Descripción de los instrumentos Variable 1	30
3.7.3.	Validación	31
3.7.4.	Confiabilidad	31
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos	32
3.8.1.	Procedimientos para la recolección de datos	32
3.9.	Aspectos éticos.....	32
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	34
4.1.	Cronograma de actividades	34
4.2.	Recursos a utilizarse para el desarrollo del estudio	35
	REFERENCIAS.....	36
	ANEXOS.....	52
	Anexo 1: Matriz de consistencia	44
	Anexo 2 – Instrumentos	45
	Anexo 3: Consentimiento Informado	50

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación será determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la Central de esterilización de un hospital de Puno, 2023. Metodología: método hipotético-deductivo, tipo de investigación aplicada, diseño no experimental, nivel correlacional, y trasversal. Población: será de 50 profesionales de enfermería que laboran en la Central de esterilización de un hospital de Puno. Muestra: Estará conformada por las 50 enfermeras. Se usará la técnica de la encuesta y los instrumentos: Inventario de clima organizacional y Cuestionario de satisfacción laboral de los profesionales de salud, creado por la psicóloga Sonia Palma Carrillo. Procesamiento y análisis de datos: Se utilizará la hoja de cálculo Excel y el software estadístico SPSS, para procesar los resultados que se obtengan y se utilizará el estadístico Rho de Spearman para hacer el análisis de la relación entre ambas variables de estudio.

Palabras clave: Clima organizacional, Satisfacción laboral, Enfermería, Central de Esterilización.

ABSTRACT

The objective of this research will be to determine the relationship between the organizational climate and the job satisfaction of the nursing professional in the Sterilization Center of a hospital in Puno, 2023. Methodology: hypothetical-deductive method, type of applied research, non-experimental design, correlational, and transversal level. Population: there will be 50 nursing professionals who work in the Sterilization Center of a hospital in Puno. Sample: It will be made up of 50 nurses. The survey technique and instruments will be used: Organizational Climate Inventory and Job Satisfaction Questionnaire for Health Professionals, created by psychologist Sonia Palma Carrillo. Data processing and analysis: The Excel spreadsheet and SPSS statistical software will be used to process the results obtained and Spearman's Rho statistic will be used to analyze the relationship between both study variables.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, nursing professional, sterilization center

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

A nivel mundial diversos estudios consideran de manera sugerente que la existencia de un clima organizacional debería ser siempre positiva porque puede conducir a que los trabajadores puedan comprometerse con una organización, mejorando su actitud, de igual modo se pueden desempeñar motivados. Respecto a las enfermeras y enfermeros, podrían desarrollar su atención con mayor compromiso y preocupación, debido a que desarrollan labores con mucha responsabilidad y se enfocan en el cuidado de los pacientes. La conducta de los trabajadores dentro de una organización se basa en sus características personales, además del entorno laboral, pero es cierto que la actitud laboral de los trabajadores puede estar afectada por algunos factores relacionados con la organización y por lo que no se pueden relacionar socialmente, dificultando el ambiente donde laboran (1).

El clima organizacional, es una construcción multidimensional. entre la cultura organizacional y la percepción de cada empleado en relación a cómo se deben organizar. Las investigaciones sobre el clima organizacional muestran que los conflictos laborales de los trabajadores, son intermediarios para crear ambientes adecuados en el lugar de trabajo, influyendo en la moral de los trabajadores y se puede reflejar en el compromiso de todos. Por lo tanto, es importante crear un clima favorable en el lugar de trabajo para que los trabajadores se sientan satisfechos, puedan desarrollar ampliamente su creatividad, tener mayores momentos de motivación y retención. Un buen clima organizacional desencadenará la aparición de buena moral por parte de los empleados, lealtad y mayor productividad. Asimismo, el estado psicológico del individuo, sin duda afectará la forma en que actúan, de modo que sus percepciones influirán en la forma en que tomen decisiones (2).

El clima organizacional suele describir el ambiente dentro de una organización, puede identificar a los gestores y que puedan tener en cuenta la responsabilidad al dirigir una institución y si sus decisiones pueden ayudar a la creación de un clima interno y a su vez sea influyente positivamente en los comportamientos y la cultura organizacional, de este modo pueda generar la aceptación de cada trabajador. Generar un clima organizacional adecuado permitirá que se construya beneficiosas percepciones que, aunque no reflejen el aspecto real, puede servir para que se tomen en cuenta diversas dificultades y se tomen acciones para revertir estas situaciones y mejorar el ambiente laboral para beneficio de todos los actores en una organización (3).

Por lo tanto, se debe determinar que mantener los climas organizacionales adecuadamente en instituciones sanitarias puede representar como componentes primordiales que se relacionen con el desempeño de los trabajadores, pueda brindar una atención de calidad y lograr su satisfacción personal, profesional, la del paciente y sus familiares, también es muy necesario que pueda influir de manera directa en la gestión administrativa que está a cargo de un gestor o director de la institución sanitaria. En este sentido, los climas organizacionales pueden estar considerados entre las características de los entornos laborales, que puede ser variable y se puede desarrollar en plazos determinados, observados directamente o indirectamente por cada trabajador dentro de la institución, se puede determinar si se muestran comprometidos, mejoran sus desempeños y son más productivos (4).

Entre los factores que se presentan en un ambiente laboral suelen ser de carácter intangible, pero sin embargo son de vital importancia al momento de desarrollar capacidades estratégicas en toda institución a nivel público y privado, debido a que los seres humanos son activos sociales que revisten complejidad, aportando valores a cada proceso dentro de la organización que presta un servicio y suele representar uno de los recursos intangibles que, se estima es de mucho valor (5).

Realizar estudios acerca de la satisfacción laboral suelen ser temas interesantes, porque se puede conocer la vinculación entre el desarrollo de los seres humanos y los ámbitos organizacionales. El bienestar que todo trabajador recibe en su centro de labores debe estar siempre relacionado con su satisfacción, es por esta razón que también pueden relacionarse con la manera de vivir y afrontar dificultades, y tener conocimiento de ellos puede constituirse en un instrumento para lograr una intervención en el aspecto organizativo (6).

En cada entorno de la actualidad competitiva por la que se bifurca la atención de la salud de las personas, es muy importante que se deba reconocer qué tan importante es la fuerza laboral en el cuidado de la salud de los pacientes y sea necesario el establecimiento de climas organizacionales positivos, porque siempre se debe relacionar con el mantenerse satisfecho, desempeñarse adecuadamente y mejorar su producción como profesional sanitario. De este modo, laborar con un clima organizacional adecuado puede incrementar de manera significativa la fidelización y los compromisos personales y profesionales con el aporte de sus labores y desarrollar una reducción de las posibilidades de abandono laboral, desmotivación y descontento. Además, al poder mantener un clima organizacional adecuado influye directamente en la conducta, moral y actitud de cada trabajador durante las atenciones médicas (7).

En un estudio realizado en México, en el año 2018 los resultados obtenidos se pudo evidenciar que las profesionales de enfermería en una Central de equipos y esterilización, manifestaron su disconformidad con el ambiente laboral, en algunos casos admitieron falta de capacitación y esto era influyente en su nivel de satisfacción, no se desempeñaban adecuadamente y muchas veces tenían dificultades en la ejecución de sus actividades en el ámbito hospitalario, al retrasarse en sus labores también perjudicaba a otros servicios a quienes debía proporcionarles el equipos y los materiales necesarios para poder realizar un acto quirúrgico u otras atenciones, de esta manera era notorio que el clima organizacional era

negativo, ya que se presentaban conflictos con sus compañeras de trabajo y superiores, acrecentando una insatisfacción laboral (8).

Considerando, las investigaciones previas, podemos contemplar que las enfermeras siempre realizan sus actividades profesionales con un enfoque científico, van evolucionando, considerando sus habilidades y técnicas especializadas, aunque al tratarse de una zona donde se desarrollan proceso de limpieza, desinfección y esterilización, son más extremos los cuidados que se deben tener en cuenta, consolidar sus conocimientos definidos, desempeñan diversos roles y que pueden relacionarse con la asistencia directa, administración o gestión, docencia e investigación (9).

Es necesario destacar que son importantes las labores de las enfermeras y su respuesta apropiada, oportuna y eficiente, asegurando que el proceso trazable garantice que todo el material entrante salga como material esterilizado, de manera confiable, y que el material que se utiliza en la atención directa no constituya un riesgo para los pacientes (10).

Por lo tanto, es importante mencionar las funciones de cada enfermera en esta área específica, donde se debe verificar cada proceso, lavar previamente cada recipiente a usar, sumergir los recipientes con agua, dejar secas todas las piezas, llenar el cuaderno de seguimiento de esterilizaciones y marcar las soluciones que han sido diluidas y las reenvasadas (11).

Es así que se debe promover el compromiso de cada trabajador que labora en esta área relacionada con la esterilización de materiales y equipos, y que deben cumplir rigurosamente todos los procesos asignados, por la importancia de su accionar, para ello se hace importante dos cosas, tener la teoría y que las actitudes favorezca la presencia de algún riesgo y posible daño a los usuarios. Para cumplir las normas que respalden sus responsabilidades al momento de realizar cada proceso, por lo que debe ameritar que el personal de enfermería tenga la facultad y capacidad de hacerlo (12).

Se puede considerar según el estudio realizado por Cabrera en el año 2022, la existencia de una relación significativa entre el nivel de clima organizacional con el nivel de satisfacción laboral, considerando los resultados obtenidos: en relación al clima organizacional, 31.6% de las enfermeras evidenciaron un buen nivel y el 26.3% demostraron estar altamente satisfechas con sus labores, mientras que la prueba de chi cuadrado $\chi^2 = 7,703$ y $p = 0.0212$. Los climas organizacionales se conciben como reflejos de los niveles motivacionales y preparaciones como profesionales, por lo tanto, se considera que cada cualidad, atributo o propiedad inherente a los ambientes laborales que puede percibir cada trabajador, pueda relacionarse directamente con la satisfacción laboral y proyección de cada enfermera en su entorno laboral (13).

Considerando el lugar donde se desarrollará la investigación, suelen producirse una serie de hechos que dificultan el establecimiento de un adecuado clima organizacional, las enfermeras consideran que existen problemas de sobrecarga laboral, poco apoyo al desear desarrollar algún estudio complementario, presión de la supervisión, incompreensión ante las dificultades que se presentan, se observaron preferencias hacia algunos colegas lo que las desmotiva y por la falta de motivación e incentivos, entre otros problemas.

De acuerdo con lo considerado previamente; se propone desarrollar este estudio, cuya finalidad será conocer si se relacionan los niveles de clima organizacional y satisfacción laboral, percibidas por las enfermeras de la central de esterilización.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de la central de esterilización de un hospital de Puno, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Cuál es la relación entre la dimensión liderazgo y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de la central de esterilización de un hospital de Puno, 2023?
2. ¿Cuál es la relación entre la dimensión motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de la central de esterilización de un hospital de Puno, 2023?
3. ¿Cuál es la relación entre la dimensión reciprocidad y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de la central de esterilización de un hospital de Puno, 2023?
4. ¿Cuál es la relación entre la dimensión participación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de la central de esterilización de un hospital de Puno, 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de la central de esterilización de un hospital de Puno, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Determinar la relación entre la dimensión liderazgo y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de la central de esterilización de un hospital de Puno, 2023.
2. Identificar la relación entre dimensión motivación y la satisfacción del profesional de enfermería de la central de esterilización de un hospital de Puno, 2023.
3. Determinar la relación entre la dimensión reciprocidad y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de la central de esterilización de un hospital de Puno, 2023.
4. Determinar la relación entre la dimensión participación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de la central de esterilización de un hospital de Puno, 2023.

1.4. Justificación

1.4.1. Teórica

Con la realización de este trabajo académico se apoyará el mejoramiento de los niveles de ambas variables de estudio y que puedan influir en sus labores en el área seleccionada, de esta manera se podrá realizar el mantenimiento de un clima organizacional adecuado del centro laboral con apoyo y motivación de los profesionales de enfermería y evitar que la ocurrencia de problemas puedan afectar su satisfacción laboral, por lo tanto, estar alertas y mantener un cuidado en el manejo de los equipos, los procesos de esterilización y la atención a los usuarios externos al servicio; de esta forma se contribuirá con el mejoramiento de las actividades a desarrollarse y reducir al mínimo la ocurrencia de accidentes. En este estudio considera el aporte teórico de Callista Roy, quién siempre buscó que se puedan adaptar las personas, en este caso las enfermeras en el entorno laboral dentro de la Central de esterilización.

1.4.2. Metodológica

Esta investigación será efectuada a través de la aplicación de una serie de aspectos metodológicos, por lo que se realizará un enfoque cuantitativo, tipo aplicada, nivelación descriptiva correlacional y diseñado sin aplicar experimento alguno, los cuales serán adecuados para su desarrollo. Contribuirá metodológicamente el estudio de los objetivos propuestos, para poder obtener los datos se realizará el uso de dos cuestionarios previamente validados y que permitirán identificar el nivel de cada una de las variables, lo que me ayudará a conocer las percepciones de cada enfermera participantes y finalmente pueda servir de guía para que pueda interesarse otro profesional y poder investigador ambas variables y que considero con importantes y beneficiosos, su aporte mejorará la situación por la que pasa un trabajador y que requiere laborar en ambientes adecuados, motivados y en armonía.

1.4.3. Práctica

La realización de esta investigación permitirá realizar la evaluación del clima organizacional en el cual se desempeñan las enfermeras en la central de esterilización, y luego de conocer la realidad se pueda determinar el nivel de satisfacción que puedan percibir durante la realización de sus actividades, se podrá conocer si trabajan adecuadamente, si se sienten motivadas, si perciben que la jefatura se preocupa por el cuidado de su salud y de que puedan tener los materiales adecuados para que puedan trabajar de la mejor manera, con tranquilidad, seguridad y capacidad de concentración para realizar sus actividades, que tienen que ver con actividades de suma importancia como son desinfección, esterilización y limpieza de diversos materiales y equipos.

1.5. Delimitación de la investigación

1.5.1. Temporal

Esta investigación se elaborará en los meses de octubre a diciembre del 2023.

1.5.2. Espacial

Esta investigación se realizará en la Central de Esterilización de un hospital de Puno.

1.5.3. Unidad de análisis

80 profesionales de enfermería, que trabajan en la central de esterilización.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Yamassaque et al (14) el año 2021 en Brasil realizaron una investigación que les permitió “Conocer si se relacionaban la satisfacción laboral y el clima organizacional en profesionales de enfermería que laboran en un Hospital Universitario”. En el aspecto metodológico, lo realizaron transversalmente y cuantitativamente, contando con la participación de 226 enfermeras, a quienes les aplicaron como instrumentos, la Escala de Clima Organizacional para Organizaciones de Salud (ECOOS) y el Cuestionario de Satisfacción Laboral (S20/S23). Obtuvo entre sus resultados, valores determinantes que les permitieron concluir que, era evidente la presencia de correlación positiva y directa entre ambas variables de estudio.

Parrague (15) en el año 2011 la identificación 8, en Chile, desarrolló un estudio, teniendo como propósito conocer si se relacionaban la satisfacción laboral con el clima organizacional, participando 54 profesionales de enfermería, Realizó una investigación descriptiva, prospectiva y estableció el nivel de correlación. Aplicó como instrumentos, los cuestionarios para evaluar ambas variables de estudio. Entre sus resultados, observó que, 85% de los participantes se mostraron insatisfechos en sus labores y de manera principal por tener una baja remuneración y carecían de ser autónomos. Halló un valor r de Pearson = 0.87. Por lo que pudo concluir que, era evidente la presencia de una relación entre las variables analizadas según la percepción de las enfermeras.

Ramírez et al (16) realizaron en el año 2020, en México, una investigación, su finalidad fue elaborar un análisis sobre si se relacionaban tanto el clima organizacional y cada factor asociado a insatisfacción laboral que percibían las enfermeras. Aplicaron el aspecto metodológico basado en un enfoque cuantitativo, transversal y analítica, participando 77 licenciadas en enfermería. Aplicaron como instrumentos, un cuestionario para conocer el nivel de clima organizacional y otro cuestionario que permitió evaluar los niveles de satisfacción laboral. Sus hallazgos: fue predominante la percepción de un nivel no excelente de la primera variable y valoración positiva de la segunda variable. Concluyeron que, se identificó y se determinó que se relacionaban las dos variables estudiadas, por lo que un valor positivo de la primera variable se reflejaba de la misma manera en la segunda variable.

2.1.2. A nivel nacional

Chuquilin y Miranda (17) desarrollaron un estudio en el año 2018, con el firme propósito de conocer si se relacionaban el clima organizacional y la satisfacción laboral según la percepción del personal de enfermería que laboraron en el Establecimiento de Salud Pachacutec – Cajamarca 2018. Su investigación se enfocó cuantitativamente, diseño no experimental, descriptiva, nivelación correlacional y además desarrollada transversalmente. Participaron 40 colaboradores. Aplicando como técnica a la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios con estructuras. Entre sus resultados: el 57.5% manifestaron que fue frecuentemente adecuado el clima organizacional, mientras que 62.5% manifestaron que fue ocasionalmente su satisfacción laboral. Al realizar el análisis inferencial, obtuvo un valor Rho de Spearman = 0,480 y su significancia fue de ,005, Por lo que concluyeron que, si era evidente la presencia de una constante relación directamente y significativamente al analizar cada variable analizada.

Cartagena & Peña (18) durante el año 2020, elaboraron un estudio con la finalidad de poder conocer si se relacionaban el clima organizacional y la satisfacción laboral según la percepción del personal de enfermería que laboran en la Central de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Se enfocaron en su investigación cuantitativamente, con una nivelación correlacional y lo realizaron transversalmente sin realizar algún experimento o cambio de los valores halados, participaron 63 enfermeras. Aplicaron cuestionarios para evaluar ambas variables de estudio. Entre sus hallazgos, evidenciaron que, 87.3% de las participantes señalaron una nivelación media del clima organizacional y 42.9% presentaron una nivelación media de satisfacción laboral. Inferencialmente, hallaron valores de $Rho = 0.455$ y $p = 0,000$. Lo que les permitió concluir que, si había suficiente evidencia para señalar que si se relacionaban ambas variables analizadas.

Vilca (19) realizó durante el 2020 un estudio, su objetivo fue conocer si se relacionaban el clima organizacional y la satisfacción laboral en personal de enfermería en un centro quirúrgico. En cuanto a la metodología, aplicó un diseño correlacional y lo desarrolló transversalmente, participando 75 enfermeras. Aplicó la técnica de la encuesta y usó cuestionarios para evaluar ambas variables de estudio. Sus resultados le señalaron que, la mayoría de participantes tenían más de 50 años, correspondientes al sexo femenino y más de 30 años laborando, alto porcentaje percibieron un nivel medio del Clima Organizacional, y gran parte señalaron estar poco satisfechos. Concluyendo que, al analizar las variables encontraron la presencia de una relación directa.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima organizacional

2.2.1.1. Definición

El clima organizacional, se considera al entorno laboral de una organización que logre la afectación del personal de enfermería. Si se desarrollan ambientes adecuados las enfermeras actuarán y desarrollarán sus labores con felicidad, satisfechas y con muchas energías y, de este modo, las enfermeras estarán ansiosas por brindar sus labores aportando al crecimiento y desarrollo de la institución. Considerado entre los aspectos intangibles se da importancia a los entornos al involucrar sus emociones, estando en primera línea afloran con mayor realce sus sentimientos. Es así que, se considera en relación a las percepciones individuales al desarrollar las prácticas organizacionales informadas por las personas que trabajan allí. Existiendo entre las características situacionales vinculantes a su pensamiento y sentimiento de cada trabajador y que se demuestra mediante las percepciones de las enfermeras al ser un producto derivado de la política y procedimiento organizacional (20).

También se considera que, como las percepciones de las personas en referencia a los variados factores de los entornos organizacionales. Cada percepción deriva de la práctica organizacional. Según Rousseau, esta variable es el resultado de una serie de causantes como son el aspecto comunicativo, las dificultades (aspecto funcional y disfuncional), actuación como líder (deben ser consistentes, inconsistentes, direccionamientos) y ser partícipe de recompensas. Estos factores convergen en que el clima organizacional puede percibirse positivamente o negativamente. Si se percibe de manera positiva, se considera a las dimensiones están presentes y si es negativa, se deben corregir y está cargo de las autoridades que tienen el mando de la institución (21).

Es considerado que, el aplicar un estilo de liderazgo autoritario puede causar un problema al clima organizacional, porque un clima organizacional estresante puede ocurrir si hay una participación limitada en la toma de decisiones, el uso del castigo y retroalimentaciones negativas en lugar de recompensas y retroalimentaciones positivas, conflictos o reacciones. confrontación en lugar de resolución de problemas. Cuando estos tipos de clima ambiental existen y suelen compartirse entre todos los integrantes, cada componente puede experimentar baja moral y enfermedades psicógenas y esto puede contribuir a un ambiente estresante. Este tipo de entornos forman las percepciones negativas de las enfermeras sobre la organización y ya no son percepciones individuales, sino que ya son percepciones organizativas sobre lo que está sucediendo en la organización (22).

También, se considera como producto lógico derivado de pésimas gestiones y ausencia de liderazgos. Es resultado de una falta de trabajo interno y no del exterior, la falta de un buen direccionamiento y malas gestiones. Si existiera una respuesta positiva o negativa puede derivarse de la falta de aplicación de algún estilo como líder. Si es o no claro en su comunicación, irresponsables, no motivacional, no estandarizado, falta de apoyo y sin comprometerse con las metas trazadas puede resultar un clima organizacional con negatividad. Estas son también sus dimensiones contribuyentes. En un estudio realizado por Hay Group, un alto porcentaje de enfermeras señalaron al clima organizacional con una vinculación directa con el estilo de liderazgo que tenía un gerente (23).

Además, se puede considera que el personal de enfermería presenta sentimientos o experiencias laborales y que son consecuencia de las planificaciones, organizaciones, directrices y controles que desarrollan el gerente que está a cargo de la institución. La percepción de las enfermeras puede ser como un termómetro para valorar el nivel de clima organizacional y en qué está fallando el aspecto como líder del gerente. Este mismo estudio elaborado por Hay Group, consideró que demostrar ser capaz puede demostrar que es fuerte y

a la vez puede desarrollarse de manera positiva la gestión como líder y tomar las decisiones correctas ayudará a mejorar el clima organizacional en los diversos servicios a su cargo. Estas observaciones de reflejaron en algunas investigaciones, como la realizada por Ko y Kang donde el estilo que aplicó el líder tuvo incidencia en el clima organizacional y por otra parte, Dulay y Karadag consideraron que tiene efectos directos y positivos en desarrollar un estilo como líder que se refleja en un clima organizacional positivo (24).

Un clima organizacional positivo es un resultado directo de un liderazgo eficaz. El mismo punto de que un clima de trabajo saludable, satisfactorio y de alto rendimiento depende en gran medida de la forma en que los gerentes se comporten como enfermeras líderes. Volvió a enfatizar los puntos planteados anteriormente por otros investigadores de que la percepción de las enfermeras del clima organizacional es un resultado directo del estilo de los gerentes o su manejo como líder. Las enfermeras consideran que el clima organizacional no está separado del liderazgo, cada estilo contribuye al clima organizacional. Existen evidencias que señalan la asociación entre la capacidad de cada líder y el clima organizacional, motivando a cada enfermera y, según Likert, que, entre el criterio de las propiedades organizacionales, los estilos de liderazgo en toda organización son más importantes para afectar el resultado organizacional que factores tales como como actitud e interés de las enfermeras por el trabajo (25).

Es importante que se debe tener siempre en cuenta la presencia de un adecuado clima organizacional en las diversas organizaciones, ya que influye en su avance o colapso. Cuando los trabajadores están capacitados y motivados, brindan su mejor esfuerzo. Las organizaciones con un buen clima, obtienen un mejor rendimiento y productividad en comparación con aquellas organizaciones con un clima organizacional negativo. Siempre se relacionan de modo positivo un buen clima organizacional, un buen rendimiento y el crecimiento de ingresos en las empresas, ver satisfecho a un paciente en algún servicio, ver como un estudiante tiene buenos avances educativos y los rendimientos académicos adecuados (26).

Siempre estarán ligados tanto el nivel de clima organizacional como el nivel productivo en las organizaciones, la rentabilidad, la sustentabilidad, el crecimiento y el compromiso laboral que es una función del comportamiento de un individuo. Existen tres comportamientos pertinentes al clima organizacional como el apego, el desempeño y el ciudadano, que mejorarán la productividad organizacional. El desempeño individual es el resultado de un compromiso con un trabajo, los climas organizacionales contribuyen a los compromisos organizacionales de las enfermeras y destacó que las dimensiones climáticas como la confianza, el apoyo, la autonomía, la equidad, la recompensa y el trabajo en equipo son importantes para motivar el compromiso de las enfermeras con la organización. Entre esas dimensiones, el apoyo y el trabajo en equipo tienen la mayor contribución al compromiso organizacional. Si existe un buen clima organizacional esto se reflejará en mejoras de los compromisos laborales en cada enfermera (27).

Tener buenos climas organizacionales y estar satisfechos laboralmente son de mucha relevancia en las conductas de los trabajadores, más aún en un hospital; donde tienen mayor responsabilidad en cuidar la salud de las personas, y deben actuar de manera eficaz, saber diferenciarse, ser innovadoras y adaptarse a las diversas situaciones. Como factor directo de los ambientes laborales, se puede percibir de modo directo o indirecto por cada componente de la institución. Ambas variables, suelen condicionar la conducta de cada persona al interior de una organización, suele determinar un buen actuar de cada trabajador, por lo que es importante realizar un programa y acción permitiendo la transformación de cada elemento cultural y así se desarrolle un compromiso e identificación hacia las instituciones y desarrollando climas laborales motivadores, percibir que cada trabajador se sienta satisfecho personalmente y comparta sus logros con otros compañeros de trabajo, con amistades y familiares (28).

2.2.1.2. Tipos de clima organizacional

A pesar de la dificultad que pueda presentar el estudio de esta variable, en razón a su complejidad y variación de nivelaciones; diversos estudios reflejaron en sus conclusiones ciertos avances considerables en su conceptualización. En la actualidad se puede debatir por los tipos de clima: tanto psicológico como el organizacional. El psicológico realiza un estudio de modo individualizado, pero el organizacional lo estudia de modo conjunto. Sin embargo, los dos tipos presentan un aspecto multidimensional que permite describir el aspecto natural de cada percepción por parte de cada trabajador, sobre su propia experiencia dentro del entorno laboral (29).

Se puede presentar una multiplicidad en razón al clima organizacional, cada trabajador puede tener diversa percepción y variar en la misma de acuerdo al momento, suele haber variaciones en la percepción de acuerdo al ambiente laboral. Por tal motivo, una organización puede poseer un clima en la atención de los clientes, y puede poseer un clima diverso en el aspecto de que tan seguro puede ser un ambiente determinado de la organización. Conocer las percepciones de los trabajadores resulta de mucha ayuda para realizar un diagnóstico, conocerla problemática, las deficiencias, las fallas en algún proceso y esta percepción puede ser individual o colectiva. Pero también debe considerarse que, pueden existir las limitaciones específicas y pueden distinguir cada característica y cada percepción. Por lo tanto, se pueden determinar una cualidad definida y constante de los diversos climas organizacionales y pueden ser persistentes por varias definiciones, considerando el aspecto perceptivo y el aspecto descriptivo (30).

2.2.1.3. Dimensiones del clima organizacional

Dimensión liderazgo, cuando se considera que una persona puede influir en las demás personas, sobre todo en sus conductas para que puedan actuar con eficiencia y eficacia, plantear metas, fomentar el rescate de sus habilidades, se orientadores y tener convencimiento (ser como un guía más que un inquisidor) para que puedan realizar labores de manera entusiasta. Presenta los siguientes indicadores:

a) El aspecto direccional que da sentidos orientativos para cada actividad a un grupo de trabajadores, establece cada objetivo y logra identificar claramente, la meta propuesta y cómo debe alcanzarlo. Durante esta etapa se puede determinar y cuantificar las responsabilidades individuales de los trabajadores y cómo interactúan con sus compañeros de trabajo para cumplir con los objetivos propuestos; es importante que deban tener las informaciones claras, orientaciones técnicas antes de poder decidir qué y cómo hacer una actividad.

b) El estímulo de la excelencia, considera que se debe ejercer de manera constante la búsqueda del mejoramiento, incorporando capacitaciones constantes y específicas y dotando de las herramientas necesarias. Promover ambientes en los cuales cada jefe demuestre que se preocupa genuinamente para que se desarrollen los trabajadores; exhortando y apoyando en realizar sus actualizaciones en la capacitación de un nuevo conocimiento e impulsando de manera constante al logro de una mejora de los resultados.

c) El análisis del liderazgo como estimulante de la labor grupal. Debe gestionarse en base al trabajo grupal, internamente y en cada unidad administrativa, con la búsqueda de lograr objetivos en común. Participar organizadamente suele ser importante para desarrollar laborales grupales, fomentando la colaboración. motivación, compromiso y compartir los conocimientos entre todos los trabajadores.

d) La solución de conflictos. Los conflictos pueden actuar inherentemente dentro de las instituciones. Suelen ocurrir cierta dificultad en las organizaciones que muchas veces se puede tornar en conflictiva debido a varios factores causales, generalmente se pueden presentar por alguna percepción e interés competitivo dentro de la organización (31).

La dimensión motivación, agrupa cada reacción y actitud natural, propia en cada persona, manifestada a través de alguna estimulación de los medios circundantes que se pueden presentar. Las personas pueden tener diversas necesidades básicas, por lo que Maslow, las pudo clasificar de acuerdo al aspecto fisiológico y seguro, por lo que deben ser satisfechos y porque realizar algunas reacciones instintivas para buscarlas. Presenta los siguientes indicadores:

a) La realización personal. La finalidad de cada persona es realizarse, trascender sus límites como individuos, ser sociables, y demostrar su importancia. Se puede realizar integralmente a través de contextos ocupacionales a través de la demostración de la habilidad que tiene. Las personas suelen saber en qué momento aprovechar su oportunidad para autorrealizarse en el campo laboral y ser conscientes que pueden trascender dentro de su comunidad y ser parte de su historia, gracias a los aportes personales.

b) Reconocimientos de aportaciones. Se considera al momento de que las organizaciones reconocen los esfuerzos realizados por los trabajadores de manera individual o grupal durante la realización de las labores delegadas y que llegaron a aportar al cumplimiento de un objetivo institucional, tienen altos potenciales motivacionales, logra la satisfacción de alguna necesidad y que puede realzar su persona. Las personas poseen diversos requerimientos y que desean progresar en las organizaciones, se siente bien cuando son reconocidas y oportunamente por ser capaces. La organización al lograr la satisfacción de un trabajador permite conseguir su logro personal.

c) La responsabilidad, se considera cuando una persona demuestra ser capaz de realizar alguna labor encomendada y ser responsable de la consecuencia que demande esa acción. Las actuaciones de las personas tienen proyecciones comunitarias y durante las acciones laborales se alcanza mayor significancia. Cada persona es responsable de sus acciones, pero debe saber y entender cuál es su posición dentro de la organización. Mientras el nivel de comprensión de cada persona sea alto sobre el trabajo a desarrollar, también su capacidad de ser responsable será mayor. Su capacidad de ser responsables dentro de las organizaciones se evaluará de acuerdo a si se sienten comprometidos por aceptar los retos, las normas, el entorno laboral, las herramientas que se les brinde y de este modo de manera voluntaria, pueda aceptar esa labor y responder a la demanda laboral.

d) La adecuación de las condiciones de trabajo. Es importante señalar que el trabajador debe contar con las herramientas indispensables para poder realizar las labores que le son encomendadas. Debe laborar en una condición ambiental física y psicosocial adecuada, contar con el recurso indispensable y en óptimas condiciones. De lo contrario, el trabajador no podrá realizar bien sus labores, a pesar de tener la capacidad y los conocimientos necesarios y se mostrará insatisfecho, esto se podrá observar en sus desempeños y calidad del servicio que produce (31).

La dimensión reciprocidad. Las organizaciones tienen la obligación de lograr satisfacer cada expectativa, de manera individual y a través de la institución. En esta etapa complementaria tanto las personas como las instituciones deben corresponderse unas a otras.

El trabajador al percibir que la retribución que recibe por parte de la institución donde labora supera su esfuerzo, mantiene efecto de agradecimiento y se siente exitoso. En caso contrario, puede desmotivarse y hasta abandonar el trabajo.

a) Aplicación al trabajo. Si la persona que labora en una empresa se identifica de manera plena con su labor y con la organización, puede adoptar conductas superando su compromiso y se puede dedicar con mayor énfasis a lograr algún objetivo trazado, impulsándolo a tener mayor responsabilidad y actuar ingeniosamente y creativamente para solucionar alguna dificultad, puede adquirir algún hábito laboral y puede desenvolverse de manera esmerada y ordenada.

b) El cuidado del patrimonio institucional. Se puede reflejar al cuidar los trabajadores cada bien material en las instituciones donde laboran, preocuparse porque se fortalezcan y puedan ser protegidos y cuidar su imagen institucional. Las organizaciones pretenden crear conciencia en cada trabajador con el fin que puedan adoptar actitudes que le permitan apreciar y defender cada recurso asignado, puedan cuidarlo y puedan usar de la mejor manera cada equipo y material asignado, en cada ambiente, de esta manera puedan contribuir a evitar un mal uso, además de que la imagen institucional no se perciba de manera desagradable por su aspecto físico.

c) La retribución. Las organizaciones deben mejorar las retribuciones en el aspecto laboral y beneficiar a los trabajadores, por su contribución individual y desarrollarse socialmente y respondiendo a la aportación de cada trabajador. Como mecanismo retributivo por parte de las organizaciones, deben considerarse la equidad y competitividad de las remuneraciones; la prestación compatible con posibilidad económica-financiera por parte de las instituciones relacionada con la política salarial nacional; promociones y ascensos por reconocer sus desempeños, brindarles a cada trabajador las mismas oportunidades para poder desarrollarse en las organizaciones; capacitaciones y desarrollo de cada trabajador, incrementando su conocimiento y habilidad.

d) La equidad. Cada trabajador espera poder acceder a una retribución, indicada previamente, actuar en igualdad ante cada funcionario, la condición igualitaria de las labores,

idéntico beneficio. Desean recibir un trato imparcial al momento de seleccionados y promovidos, competir lealmente y ser reconocido por sus méritos (31).

La dimensión participación. Las organizaciones deben ser construidas basándose en conciencias participativas generalizadas. Es importante que puedan participar dentro de las organizaciones y que exista un compromiso compartido, conociendo los objetivos propuestos y que cada persona involucrada, sea considerada como parte indispensable e integradora.

Toda actividad es desarrollada por la persona que conoce cómo y porqué debe realizarla, y además conoce para qué participa y lo desarrolla, de manera independiente del lugar en el cual se encuentra ubicado y del nivel ocupado jerárquicamente. Estas participaciones se dan sólo por las acciones organizadas.

a) La productividad. Es el resultado de un trabajo realizado en conjunto, por parte de los trabajadores y los gestores de las organizaciones, de manera armoniosa, realizando las labores de manera eficaz y eficiente en el lugar que se encuentren, cumpliendo cada función preestablecida.

b) La compatibilización de intereses. Se desarrolla al momento de conducir e incentivar a participar en las organizaciones, realizar la integración de cada componente y orientarlos hacia una meta en común; cumpliendo cada objetivo institucional. Compatibilizar los intereses en las áreas conflictivas: 1) competencias por la obtención de algún recurso limitado, 2) distribuir adecuadamente los accesos a informaciones, de manera seleccionada, 3) ser autónomos, pero con respeto de cada norma establecida dentro de la organización, pero actuando de manera flexible y con criterio para lograr la preservación de las capacidades para adecuarse constantemente ante la condición variante que se puede presentar y afectar.

c) El intercambio de información. La obtención de acciones coordinadas por parte de los trabajadores se debe a una buena comunicación, que les permite el intercambio de datos en relación a un propósito común y usar el medio necesario para lograrlo. El intercambio de informaciones permite que los diversos grupos dentro de la organización pueda mantener cierto vínculo cooperativo. Los flujos de informaciones son fundamentales; pero se debe comprobar su veracidad, evitar malos entendimientos, de lo contrario, se podrá presentar situaciones disociativas en cambio de participaciones organizadas.

d) La involucración en el cambio. Cada organización debe estar en constante dinamismo, en razón de estar preparados ante algún proceso transformacional, de profundidad y aceleración, planteando nuevas inquietudes. Por esta razón, los hombres no son impasibles; adoptan diversas posturas. Estas actitudes comprometidas, orientadas y promotoras de cambios, construyen el futuro por las experiencias asimiladas previamente, son las verdaderas respuestas ante los procesos transformacionales. Las personas deben dejar de negar los cambios y no deben temerles, dejar de mostrar oposición, al contrario, asumirlos porque los comprenden, pueden canalizarlos en base a orientaciones propias, y promover estimulaciones sobre alguna condición favorable (31).

2.2.2. Satisfacción laboral

2.2.2.1. Definición

Es considerado entre los estados emocionales positivos de una persona, reflejada por medio de respuestas de carácter positivo y afectivo laboral. Se refiere que la persona activa lo realiza de manera gustosa, cómoda y está satisfecha luego de su desarrollo personal y demuestra su profesionalismo (32).

También se señala a Robbins, quien consideró que la actitud de una persona satisfecha refleja que tiene las herramientas necesarias y conocimientos adecuados. Por otro lado, la falta de satisfacción en el trabajo, conjuntamente con el síndrome del desgaste profesional, son riesgos profesionales muy extendidas entre los trabajadores prestadores de algún servicio, relacionándose estrechamente con las condiciones que pueda tener para laborar (33).

El estar satisfecho laboralmente corresponde a una respuesta a los estados emocionales positivos provenientes de percibir alguna experiencia laboral, siendo componente de importancia y condicionante de las actitudes de las personas en relación a su trabajo, existen causantes de carácter organizacional y funcional y se consideran generadores de insatisfacciones influyentes en las enfermeras. (34).

La satisfacción con el trabajo es el nivel evaluativo, por el cual cada persona realiza sus labores, refiriéndose a las actitudes generales adoptas en relación a su trabajo. Se pueden presentar a través de actitudes simples o grupales que se desarrollan con miras a situaciones laborales; se refieren a la labor de manera general u otra faceta específica, los trabajadores se encuentran satisfechos si se sienten bien con el entorno laboral de manera benéfica, placentera o feliz (35).

Estar satisfecho como resultado de una comparación; otro grupo de trabajos muestra un cierto consenso cuando se consideran satisfechos laboralmente al reaccionar afectivamente ante la labor que realizan, luego de comparar sus logros y los que quieren lograr u obtener (36).

Considerado cada definición existente acerca de la satisfacción laboral, puede considerarse dos bifurcaciones: un grupo de investigadores consideran que estar satisfecho es tener estados emocionales, sentimientos, actitudes o respuestas afectivas en el trabajo, y por otro, otro grupo de investigadores señala que la satisfacción es la respuesta de las comparaciones o ajustes ante cada expectativa, necesidad o resultado actual del puesto y la prestación laboral es ofrecida de manera real (37).

Estar satisfecho laboralmente puede ser parte de fenómenos personales de carácter de disposición que se mantiene bastante estable a lo largo del tiempo. Los factores de disposiciones estudiados han sido, por un lado, la afectividad negativa, entendida como un estado de timidez, aburrimiento, desconfianza e insatisfacción que caracteriza ciertos individuos y, por otro lado, la afectividad positiva, entendida como la capacidad sentida por los individuos en expresar entusiasmo, actitudes de verdad y gratificación (38).

2.2.2.2. Dimensiones de la satisfacción laboral

Dimensión 1: Condiciones físicas y/o materiales Lo compone cada elemento material o de infraestructura en el cual desarrolla sus labores diarias y siendo facilitadores de sus labores.

Dimensión 2: Beneficios laborales y/o remunerativos. Se consideran a las satisfacciones relacionadas con los incentivos económicos regulares o adicionales por las labores realizadas.

Dimensión 3: Políticas administrativas. Son los grados acordados ante una política o norma organizacional dirigida regularmente a las relaciones laborales y vinculadas de manera directa con los trabajadores.

Dimensión 4: Relaciones sociales. El nivel de complacencia ante las interacciones con otros componentes de la organización, compartiendo labores de manera constante.

Dimensión 5: Desarrollo personal. Opción de los trabajadores para realizar alguna actividad significativa contribuyente a su autorrealización.

Dimensión 6: Desempeño de tareas. Valoraciones asociadas a los trabajadores por medio de su actividad cotidiana dentro de cada organización.

Dimensión 7: Relación con la autoridad. Son las percepciones valorativas realizadas por los trabajadores en relación a sus superiores y en relación a sus actividades diarias (39).

Teoría de Callista Roy

En esta investigación he considerado basarme en la teoría de sor Callista Roy, quien se centraliza en la conceptualización de la Adaptación de la persona. La persona busca continuamente estar estimulada en sus entornos. Finalmente, se dan las reacciones y las adaptaciones. Estas reacciones pueden ser eficaces o no. La adaptación eficaz fomenta la integración y ayuda a las personas en el logro de la adaptación, sobrevivir, crecer, reproducirse, controlar las cosas y los cambios producidos en las y sus entornos. La respuesta ineficaz por no conseguirlo puede ser amenazador de cada objetivo de adaptación. Siendo parte de un sistema vital abierto, las personas reciben estimulaciones por parte del ambiente y de sí misma. Los niveles adaptativos están determinados por una serie de efectos producidos por estímulos de tipo focal, contextual y residual. Suelen conseguirse las adaptaciones ante las reacciones positivas de las personas frente al cambio producido dentro de los entornos.

Callista Roy, en su teoría presenta dos subsistemas relacionados: el proceso primario, funcional o de control, que comprende las regulaciones y los relacionadores, y el proceso secundario y de efectos, que se compone de cuatro maneras de adaptarse: a) necesidad fisiológica;

b) autoestima; c) funciones del rol, y d) interdependencia. El objetivo de este modo adaptativo es brindar y obtener amor, actuar respetuosamente y cultivando cada valor. Sus elementos más cercanos son esposa (o), hijos, amigos y Dios, además de tener apoyo social. La finalidad de estos procesos adaptativos se centra en lograr ser íntegros fisiológicamente, psicológicamente y socialmente. La proposición relacionada entre el subsistema relacionador y regulador reúnen cada sistema de las variantes adaptativas (40).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

H_i: Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la central de esterilización de un hospital de Puno.

H₀: No existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la central de esterilización de un hospital de Puno.

2.3.2. Hipótesis específicas

H_{i1}: Existe relación significativa entre el nivel de clima organizacional sobre el liderazgo y el nivel de satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la central de esterilización de un hospital de Puno.

H_{i2}: Existe relación significativa entre el nivel de clima organizacional sobre la motivación y el nivel de satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la central de esterilización de un hospital de Puno.

H_{i3}: Existe relación significativa entre el nivel de clima organizacional sobre la reciprocidad y el nivel de satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la central de esterilización de un hospital de Puno.

H_{i4}: Existe relación significativa entre el nivel de clima organizacional sobre la participación y el nivel de satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la central de esterilización de un hospital de Puno.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Considerando que este método hipotético-deductivo, permite que la investigación se inicie observando algún problema, así se formulará una hipótesis que nos dará una explicación y que al desarrollarlo deduciremos si existen consecuencias sobre este planteamiento, así podremos afirmar o negar dicha hipótesis planteada (41).

3.2. Enfoque de la investigación

La investigación estará centrada en enfocarse cuantitativamente, por lo que cada variable será operacionalizada y luego considerar el análisis inferencial entre ambas variables de estudio (42).

3.3. Tipo de investigación

El estudio será de tipo aplicada, porque los conocimientos que se pretenden generar tienen propósito y valor práctico; se concibe que un buen clima organizacional favorecerá la satisfacción laboral, el estudio se orienta a la mejora de su nivel de satisfacción laboral por las enfermeras a través de identificar los factores como el mal clima organizacional que la impactan de forma negativa (43).

3.4. Diseño de la investigación

Para realizar esta investigación, se consideró aplicar un diseño no experimental y de corte transversal. En esta investigación será nula la posibilidad de modificar los resultados, además que se describirán los resultados que se obtuvieron luego de la aplicación de los instrumentos y posteriormente a su codificación, se continuará con el análisis correspondiente para evaluar si existe una relación entre ambas variables de estudio y se aplicarán los instrumentos una sola vez (44).

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

La población es finita, constituida por 50 profesionales de enfermería en central de esterilización de un hospital de Puno.

Criterios de inclusión

Enfermeras que están de acuerdo en participar en el estudio y dejan constancia al firmar tanto el consentimiento informado.

Enfermeras que tengan más de un año de experiencia trabajando en la institución.

Criterios de exclusión

Enfermeras que se muestran poco colaboradoras con el estudio.

Enfermeras con problemas de salud que dificulte el cumplimiento de sus funciones.

3.5. Variables y operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
V1 Clima organizacional	Es el entorno laboral de la organización que puede afectar a las enfermeras. Es un aspecto intangible del entorno porque involucra el aspecto emocional de las enfermeras. Solo las enfermeras lo sienten (20)	Es la valoración que se presenta en un ambiente laboral, se evaluará mediante un cuestionario considerando las dimensiones Liderazgo, motivación, reciprocidad y participación.	Liderazgo Motivación Reciprocidad Participación	Dirección del hospital Estímulo de la excelencia Trabajo en equipo Solución de conflictos Realización personal Reconocimiento de la aportación Responsabilidad Condiciones de trabajo Aplicación al trabajo Cuidado del patrimonio institucional Retribución Equidad Compromiso con la productividad Compatibilidad de intereses Intercambio de información Involucrados en el cambio	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal	Nivel Alto Nivel Medio Nivel bajo
V2 Satisfacción laboral	Se considera como un grupo de acciones generales de las personas orientadas al trabajo, quien está muy satisfecho tiene actitudes positivas a lo que está realizando (32)	Es la valoración del personal de la central de esterilización en base a su nivel de satisfacción y se considera la valoración final según las respuestas al cuestionario aplicado	Condiciones físicas o materiales Beneficios laborales Políticas administrativas Relaciones interpersonales Desarrollo personal Desempeño de tareas Relación con la autoridad	Distribución física del ambiente Ambiente confortable Comodidad ambiente laboral Remuneración Expectativas económicas Reconocimiento de su labor por la institución Disgusto con horario Normas de la institución Entorno con compañeros de trabajo Relaciones personales con colegas Solidaridad en el ambiente de trabajo Sentirse realizado Sentirse bien consigo mismo Sentirse útil Aburrimiento de trabajo Relación con sus superiores Valoración de su trabajo por su superior	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal	Alta satisfacción 168 a más puntos Parcial satisfacción 149 a 167 puntos Regular satisfacción 112 a 148 puntos Parcial insatisfacción 93 a 111 puntos Alta insatisfacción 0 a 92 puntos

3.6. Técnica e instrumento de recolección de datos

3.6.1. Técnica

En esta investigación se usará la encuesta, debido a que las enfermeras tendrán que responder a una relación de preguntas de un formulario, luego de leer detenidamente las enfermeras procederán a rellenar el cuestionario, un encuestador estará a disposición para poder absolver sus dudas; las preguntas que integren el formulario habrán sido previamente estructuradas y estandarizada (45).

En esta investigación para ambas variables de estudio, tanto el clima organizacional y la satisfacción laboral, se usará como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario para conocer el nivel de cada variable.

3.6.2. Descripción de los instrumentos Variable 1

Variable 1

Para evaluar la primera se aplicará el Inventario de clima organizacional, el cual tiene como objetivo, conocer el nivel del clima organizacional que perciben las enfermeras que laboran en el central de esterilización de un hospital de Puno, 2023, distribuido al Personal de enfermería y de manera individual, con un tiempo estimado de duración de 20 minutos, estará constituido por 80 ítems, y serán distribuidos en cuatro dimensiones: liderazgo, motivación, reciprocidad y participación. Las preguntas se responden como verdaderas y falsas.

Variable 2

Para evaluar la segunda variable, se utilizará el Cuestionario de satisfacción laboral de los profesionales de salud, creado por la psicóloga Sonia Palma Carrillo, cuyo objetivo será

evaluar el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras que laboran el central de esterilización de un hospital de Puno, distribuido al Personal de enfermería y de manera individual, con un tiempo estimado de duración de 20 minutos. Este instrumento consta de 36 ítems, distribuidos en siete dimensiones: Condiciones físicas o materiales, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones interpersonales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad. La administración será de manera individual a cada profesional de enfermería. Las alternativas de respuesta serán: de acuerdo a las siguientes categorías Muy de acuerdo = 4, De acuerdo = 3, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo = 2, En desacuerdo = 1 y Totalmente en desacuerdo = 0.

3.6.3. Validación

El Inventario de clima organizacional, posee una validez de constructo comprobada; $KMO = 0.871$.

El Cuestionario de satisfacción laboral de los profesionales de salud, ostenta una validez de constructo demostrada; $KMO = 0.723$.

3.6.4. Confiabilidad

El Inventario de clima organizacional, posee una confiabilidad comprobada; alfa de Cronbach = 0.820.

El Cuestionario de satisfacción laboral de los profesionales de salud, ostenta una confiabilidad demostrada; alfa de Cronbach = 0.830.

3.7. Plan de procesamiento y análisis de datos

3.7.1. Procedimientos para la recolección de datos

- Se solicitará la autorización a las autoridades respectivas de un hospital de Puno, para poder aplicar los instrumentos de recolección de datos.
- Se coordinarán las fechas y horarios oportunos para la aplicación del instrumento con la jefa de enfermeras de la institución.
- Se proporcionará a los profesionales de enfermería la hoja de consentimiento informado y los cuestionarios.
- Una vez obtenidos los resultados, serán ingresados en una hoja de cálculo de Excel y luego de ser codificados serán trasladados al software estadístico SPSS, para realizar el análisis descriptivo e inferencial.
- Para el análisis descriptivo se usarán las tablas de frecuencias y para el análisis inferencial, se usará el estadístico Rho de Spearman para hacer el análisis de la relación entre ambas variables de estudio.

3.8. Aspectos éticos

Este estudio estará enmarcado de modo estricto en los siguientes principios éticos (46):

Principio de autonomía, la enfermera luego de ser informada sobre la investigación firmará el consentimiento informado, y nos declaramos en la obligación de salvaguardar la confidencialidad sobre la información obtenida.

Principio de beneficencia, la finalidad última de la investigación es favorecer la satisfacción laboral de la enfermera; asimismo el estudio será metodológicamente válido y las conclusiones del estudio serán válidas y las recomendaciones derivadas serán útiles.

Principio de no maleficencia, la investigación no posee ninguna acción que pueda perjudicar y/o empeorar la situación de las enfermeras, se aplicará en todo momento las normas del comité de ética de la universidad,

Principio de justicia, no habrá aprovechamiento de los más vulnerables, se tratará a todas las personas involucradas en el estudio por igual, sin discriminación de raza, etnia, edad, nivel económico, se jerarquizará adecuadamente las acciones a realizar y se hará un uso racional de los recursos,

4.2. Recursos a utilizarse para el desarrollo del estudio

RECURSOS	COSTO UNITARIO (S/.)	CANTIDAD	COSTO TOTAL (S/.)
1. Remuneraciones			
Asesor estadístico (hora)	35	14	490
Asesor metodológico (hora)	30	12	360
Digitador (hora)	20	25	500
2. Útiles de escritorio			0
Hojas bond de 75 gr. (Millar)	25	10	250
Materiales de escritorio (equipo)	10	4	40
3. Acervo bibliográfico			0
Fotocopias	0.05	2000	100
Separatas	5	10	50
4. Servicios			0
Navegación en Internet. (hora)	1	220	220
Llamadas telefónicas (minuto)	0.5	35	17.5
Transporte urbano.	1.2	25	30
Servicio de taxi (trasladar equipo)	4	25	100
Impresiones	0.1	1500	150
Empastes	35	4	140
Refrigerios	10	20	200
Imprevistos	1	350	350
Total			2997.5

REFERENCIAS

1. Berberoglu A. Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Serv Res.* 2018;18(1):1–9. Disponible en:
<https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
2. Sidin I, Arifah N, Mahmuda R. Organizational climate enhance service quality through enhancing OCB in public hospital. *Biomed Res (Aligarh)*. [Internet]. 2019 [citado 2023 jun 20]; 30(5). DOI: <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:202830532>
3. Adriazola, F, López, M, Rojas, R y Bustamante M. Percepción del clima organizacional en atención primaria de salud en la región del Maule, Chile. *Revista Empresarial*, [Internet]. 2019 [citado 2023 jun 24]; 13 (1), 13 – 21.
DOI: <https://doi.org/10.23878/empr.v13i1.146>
4. Castillo Saavedra Ericson Félix, Medina Reyes Marleny Alida, Bernardo Trujillo Janette Vanesa, Reyes Alfaro Cecilia Elizabeth, Ayala Jara Carmen Isolina. Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú. *Revista Cubana Salud Pública* [Internet]. 2019 [citado 2023 jul 04]; 45(2): e1351. Disponible en:
<http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v45n2/1561-3127-rcsp-45-02-e1351.pdf>
5. Pedraza, N. El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 2020; 30(76): 9-24. Disponible en:
<http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v30n76/0121-5051-inno-30-76-9.pdf>
6. Carhuapoma, G, Espinoza, N y Huamani V. (2020) Factores asociados a la satisfacción laboral en el personal de salud del Centro Quirúrgico Del Hospital Daniel Alcides Carrión. Huancayo 2020 [Tesis para optar el título de segunda especialidad profesional]

- de enfermería en centro quirúrgico] Universidad Nacional del Callao. Disponible en:
<http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6922/TESIS%20CARHUAPO%20MA%20HUAMAN%20ESPINOZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
7. Fajardo G, Almache V, y Olaya H. (2020). Clima organizacional en las instituciones de salud desde una perspectiva teórica. *Revista Científica UISRAEL* [Internet] 2020 [citado 2023 jun 20]; 7(1), 153-164. Disponible en:
<http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rcuisrael/v7n1/2631-2786-rcuisrael-7-01-00153.pdf>
 8. Miranda M. (2018) Autopercepción del personal de enfermería de la central de equipos y esterilización en un hospital de tercer nivel. [Tesis para obtener el grado de Maestra en Enfermería] México. Universidad Autónoma del estado de Morelos. Disponible en:
<http://riaa.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/1781/MISALN01T.pdf?s>
 9. Poma, E. (2019) Rol de enfermería en el proceso de esterilización y su validación. Universidad Académica de Ciencias Químicas y de la Salud. Machala, Ecuador. Disponible en:
http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/13340/1/E-9719_POMA%20ORDO%20C3%91EZ%20EVELYN%20SELENA.pdf
 10. Palacín; V., Palacín, L., Berrocal, A., Jurado, S. y Candela, D. (2021) La importancia de la formación enfermera en el servicio de esterilización. *Revista Sanitaria de Investigación*. Vol 2, N° 3, 2021.
 11. Salud Pereira (2017) Manual de Central de central de esterilización. Disponible en:
http://www.saludpereira.gov.co/medios/Archivos/Manuales_2019/Manual_central_de_esterilizacion.pdf
 12. Ovalle D. (2020) Conocimiento y actitud del personal de enfermería sobre limpieza, desinfección y esterilización de dispositivos médicos en la central de esterilización de un hospital en Lima 2020. [Trabajo académico para optar el título de especialista de gestión

- en central de esterilización] Universidad Norbert Wiener. Lima, Perú. Disponible en:
http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4168/T061_45963739_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y
13. Cabrera R. (2022) Clima organizacional y satisfacción laboral en las enfermeras de un hospital de EsSalud. [Tesis para optar el título de segunda especialidad profesional en enfermería con mención en Centro quirúrgico] Trujillo: Universidad Nacional del Trujillo. Disponible en:
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIT_838a5a6f8c0aea47bb90f1316926076c
 14. Yamassake R, Pavan P, Alburqueque V, y Abi Ch. (2021) Satisfacción laboral y Satisfacción laboral vs clima organizacional: estudio transversal en profesionales de enfermería brasileños. *Revista de enfermería UERJ* [internet] 2021 [citado 2023 jun 20]; 29(1) e62718. Disponible en:
<https://docs.bvsalud.org/biblioref/2022/02/1354540/satisfacao-no-trabalho-en.pdf>
 15. Parrague S, Zevallos T. Satisfacción laboral en enfermeras/os y clima organizacional en el sistema de atención médica de urgencia” en la Región Metropolitana y Octava Región de Chile (SAMU). *Cienc enferm.* 2018; 8(2): p. 234 - 342.
 16. Ramírez I, Lara A, Velazquez E. Clima organizacional y factores asociados a la insatisfacción laboral de personal de enfermería. Un análisis multivariado. *Revista Mexicana de Enfermería Oncológica.* 2020, 28(2): 52-58.
 17. Chuquilin L, Soto M. Clima organizacional y satisfacción laboral en el establecimiento de salud Pachacutec – Cajamarca 2018. [Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública] Universidad César Vallejo. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26172/Chuquilin_HLE-Soto_RME.pdf?sequence=4&isAllowed=y

18. Cartagena Y, Peña J. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de central de esterilización del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins – ESSALUD. Lima. 2018. Disponible en:
<http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/4138>
19. Vilca R. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en Centro Quirúrgico Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa – 2018 Disponible en.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/12245>
20. Aarons G, Sawitzky A. Organizational Culture and Climate and Mental Health Provider Attitudes Toward Evidence-Based Practice. *Psychological Services*. 2006; 3(1): p. 61-72.
21. Byrne E, Keuter K, Voell J, Larson E. Nurses' job satisfaction and organizational climate in a dynamic work environment. *Applied Nursing Research*. 2000; 13(1): p. 46-49.
22. Gershon R, Stone P, Zeltser M, Faucett J, Macdavit K, Chou S. Organizational climate and nurse health outcomes in the United States: a systematic review. *Industrial Health*. 2007; 45(5): p. 622-636.
23. Stone P, Harrison M, Feldman P, Linzer M. Organizational Climate of Staff Working Conditions and Safety-An Integrative Model. *Journal of Medical Regulation*. 2005; 94(4): p. 17-27.
24. Stone P, Mooney C, Larson E, Pastor D, Zwanziger J. Nurse working conditions, organizational climate, and intent to leave in ICUs: an instrumental variable approach. *Health Services Research*. 2007; 42(1): p. 1085-1104.
25. Benzer J, Young G, Stolzmann K, Osatuke K. The Relationship between Organizational Climate and Quality of Chronic Disease Management. *Health Services Research*. 2011; 46(3): p. 691-711.
26. Clarke S, Sloane D, Aiken L. Effects of hospital staffing and organizational climate on

- needlestick injuries to nurses. *American Journal of Public Health*. 2002; 92(7): p. 1115-1119.
27. Poghosyan L, Nannini A, Stone P, Smaldone A. Nurse practitioner organizational climate in primary care settings: implications for professional practice. *Journal of Professional Nursing*. 2013; 29(6): p. 338-349.
 28. Green A, Albanese B, Cafri G, Aarons G. Leadership, organizational climate, and working alliance in a children's mental health service system. *Community Mental Health Journal*. 2014; 50(7): p. 771-777.
 29. Roch G, Dubois C, Clarke S. Organizational climate and hospital nurses' caring practices: a mixed-methods study. *Research in Nursing & Health*. 2014; 37(3): p. 229- 240.
 30. Malloy D, Hadjistavropoulos T, McCarthy E. Culture and Organizational Climate: Nurses' Insights Into Their Relationship With Physicians. *Nursing Ethics*. 2009; 16(6):p. 719-733.
 31. Clarke S, Rockett J, Sloane D, Aiken L. Organizational climate, staffing, and safety equipment as predictors of needlestick injuries and near-misses in hospital nurses. *American Journal of Infection Control*. 2002; 30(4): p. 207-216.
 32. Anaya Nieto, Daniel; Suárez Riveiro, José Manuel La satisfacción laboral de los profesores en función de la etapa educativa, del género y de la antigüedad profesional *Revista de Investigación Educativa*, vol. 24, núm. 2, 2006, pp. 541-556.
 33. Robbins, S. (2009). *El comportamiento organizacional*. España: Editorial Pearson
 34. González J, Fernández E, Rodríguez M. Relationships among general health, job satisfaction, work engagement and job features in nurses working in a public hospital: A cross-sectional study. *J Clin Nurs*. 2018; 28(8): p. 1273 - 1288.
 35. O'Hara M, Burke D, Ditomassi M, Palan R. Assessment of Millennial Nurses' Job Satisfaction and Professional Practice Environment. *The Journal of Nursing*

- Administration. 2019; 49(9): p. 411 -417.
36. Falatah R, Conway E. Linking relational coordination to nurses' job satisfaction, affective commitment and turnover intention in Saudi Arabia. *J Nurs Manag.* 2018; 27(4): p. 715 - 721.
 37. Ylitörmänen T, Turunen H, Mikkonen S, Kvist T. Good nurse-nurse collaboration implies high job satisfaction: A structural equation modelling approach. *Nurs Open.* 2019; 6(3): p. 998 - 1005.
 38. Yin H, Wang W. The correlation between job satisfaction and emotional labor surface performance of nurses in emergency department. *J Shandong University.* 2018; 12(2): p. 114 - 126
 39. Palma S. “Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC para Trabajadores de Lima Metropolitana”. *Teoría e investigación en Psicología Universidad Ricardo Palma*, 2009, 9(1): 27 - 34.
 40. Despaigne-Pérez C. Aplicabilidad del modelo de adaptación de Sor Callista Roy en el cuidado de personas con COVID-19. *Revista Cubana de Enfermería* [Internet], 2021 [citado 20 jul 2023]; 37(1) Disponible en:
<http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4222>
 41. Alan D y Cortez L. *Procesos y fundamentos de la investigación científica.* Redes 2017. Editorial UTMACH. Disponible en:
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiagcionCientifica.pdf>
 42. Sánchez F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 2019; 13(1): 102-122. Disponible en:
<http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>

43. Castro J; Gómez L y Camargo E. La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Tecnura*, enero-marzo 2023; 27(75): 140-174. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/journal/2570/257074909008/257074909008.pdf>
44. Hernández-Sampieri R, Fernández-Collado C, Baptista-Lucio M. Metodología de la investigación. 6th ed. México DF: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA; 2014.
45. Montes I, et al. Investigación educativa: técnicas para el recojo y análisis de la información. Pontifica Universidad Católica del Perú. Disponible en:
<https://posgrado.pucp.edu.pe/wp-content/uploads/2021/10/LIBRO-INVESTIGACION-final.pdf>
46. Siurana C. Los principios de la bioética y el surgimiento de una bioética intercultural. *Veritas*, N° 22 (Marzo 2010) 121-157. Disponible en:
<https://www.scielo.cl/pdf/veritas/n22/art06.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la central de esterilización de un hospital dePuno, 2023?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la dimensión liderazgo del clima organizacional y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la central de esterilización de un hospital dePuno, 2023? ¿Cuál es la relación entre la dimensión motivación del clima organizacional y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la central de esterilización de un hospital dePuno, 2023? ¿Cuál es la relación entre la dimensión reciprocidad del clima organizacional y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la central de esterilización de un hospital dePuno, 2023? ¿Cuál es la relación entre la dimensión participación del clima organizacional y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la central de esterilización de un hospital dePuno, 2023?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la central de esterilización de un hospital dePuno, 2023.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación entre la dimensión liderazgo del clima organizacional y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la central de esterilización de un hospital dePuno, 2023. Determinar la relación entre la dimensión motivación del clima organizacional y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la central de esterilización de un hospital dePuno, 2023. Determinar la relación entre la dimensión reciprocidad del clima organizacional y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la central de esterilización de un hospital dePuno, 2023. Determinar la relación entre la dimensión participación del clima organizacional y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la central de esterilización de un hospital dePuno, 2023.</p>	<p>Hipótesis general H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la central de esterilización de un hospital de Puno. H0: No existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la central de esterilización de un hospital de Puno.</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación significativa entre el nivel de clima organizacional sobre el liderazgo y el nivel de satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la central de esterilización de un hospital de Puno. Existe relación significativa entre el nivel de clima organizacional sobre la motivación y el nivel de satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la central de esterilización de un hospital de Puno. Existe relación significativa entre el nivel de clima organizacional sobre la reciprocidad y el nivel de satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la central de esterilización de un hospital de Puno. Existe relación significativa entre el nivel de clima organizacional sobre la participación y el nivel de satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la central de esterilización de un hospital de Puno.</p>	<p>Liderazgo</p> <p>Motivación</p> <p>Reciprocidad</p> <p>Participación</p> <p>Condiciones físicas o materiales</p> <p>Beneficios laborales</p> <p>Políticas administrativas</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Desarrollo personal</p> <p>Desempeño de tareas</p> <p>Relación con la autoridad</p>	<p>Dirección</p> <p>Estímulo</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Solución de conflictos</p> <p>Realización personal</p> <p>Reconocimiento</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Adecuación de las condiciones de trabajo</p> <p>Aplicación al trabajo</p> <p>Patrimonio institucional</p> <p>Retribución</p> <p>Equidad</p> <p>Productividad</p> <p>Compatibilidad de intereses</p> <p>Intercambio de información</p> <p>Involucrados en el cambio</p> <p>Distribución física del ambiente</p> <p>Ambiente comfortable</p> <p>Comodidad ambiente laboral</p> <p>Remuneración</p> <p>Expectativas económicas</p> <p>Reconocimiento de su labor por la institución</p> <p>Disgusto con horario</p> <p>Normas de la institución</p> <p>Entorno con compañeros de trabajo</p> <p>Relaciones personales con colegas</p> <p>Solidaridad en el ambiente de trabajo</p> <p>Sentirse realizado</p> <p>Sentirse bien consigo mismo</p> <p>Sentirse útil</p> <p>Aburrimiento de trabajo</p> <p>Relación con sus superiores</p> <p>Valoración de su trabajo por su superior</p>

Anexo 2 – Instrumentos

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimada colega, de manera continua le presento 2 cuestionarios cuya estructura tiene como finalidad determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en central de esterilización de un hospital de Puno. Considerando que sus respuestas serán absolutamente reservadas y por tal razón le solicito la mayor sinceridad en sus respuestas.

El primer instrumento permitirá evaluar el clima organizacional, por lo que le solicito leer de manera cuidadosa cada una de las siguientes afirmaciones y establezca si se aplican o no a su unidad de trabajo en la organización. Si la reflexión se aplica, escriba una letra V (verdadero); o en caso contrario la letra F (Falso)

PREGUNTAS	V	F
1. Mi jefe inmediato se preocupa por que entendamos bien nuestro trabajo		
2. El jefe no permite que otra persona del área lo ayude a organizar el trabajo		
3. La mayoría de trabajos en esta unidad exigen raciocinio		
4. En este hospital se busca que cada quien tome decisiones de cómo realizar nuestro trabajo		
5. El ambiente que se respira en este hospital es tenso		
6. La gente se esfuerza por cumplir sus obligaciones		
7. Con frecuencia los compañeros hablan mal de la institución		
8. Esta institución ofrece oportunidades de capacitación para todos		
9. Aquí las promociones carecen de objetividad		
10. En la práctica, este grupo rara vez logra alcanzar sus objetivos		
11. Los objetivos del departamento son congruentes con los objetivos del hospital		
12. Cuando necesitamos información de otra área del hospital, tardan en dárnosla		
13. La adopción de nuevas tecnologías no son bien aceptadas		
14.- La distribución del trabajo se hace en forma desorganizada		
15.- Aquí se preocupan por mantener informado al personal de las nuevas técnicas relacionadas con el trabajo, esto con el fin de mejorar la calidad del mismo		
16. Aquí todos los problemas se discuten de buena manera		
17. Generalmente, todos aportamos ideas para mejorar nuestro trabajo		
18. Con este trabajo me siento realizado profesionalmente		
19. En esta institución se premia a la persona que trabaja bien		

20. Los trabajadores de esta área no se sienten seguros del trabajo que tienen que hacer		
21. Las condiciones de trabajo son buenas		
22. Aquí uno se auto motiva para la realización del trabajo		
23. Realmente nos preocupa el prestigio de la organización		
24. Aquí se dan incentivos adicionales a los establecidos en el contrato de trabajo		
25. Las normas disciplinarias se aplican arbitrariamente		
26. Cuando hay un reto para el hospital todos los departamentos participan activamente en la solución		
27. Lo importante es cumplir con los objetivos del departamento o servicio, lo demás no interesa		
28. Generalmente cuando se va a hacer algo en el hospital, mi departamento es el último en enterarse		
29. Las iniciativas de los trabajadores no reciben respaldo de sus jefes		
30.- Aquí la calidad del trabajo tiene que ser excelente		
31. A nuestro superior sólo le podemos decir lo que quiere oír		
32. El superior sabe reconocer los trabajos de buena calidad		
33.- No existe claridad de las funciones que cada uno debe desempeñar		
34.- Casi nadie se esfuerza en cumplir con sus obligaciones		
35. Cuando uno no sabe como hacer algo nadie le ayuda		
36. Cuando tenemos un problema en el trabajo nadie se interesa por resolverlo		
37. Existe poca libertad de acción para la realización del trabajo		
38. Existen grupos o personas, cuyas normas y valores, no favorecen al trabajo de la institución		
39. Aquí se ofrecen oportunidades de progreso a los buenos trabajadores		
40. Aquí únicamente están pendientes de los errores		
41. Aquí se despide a la gente con facilidad		
42. En general, el trabajo se hace superficial y mediocrementemente		
43. Casi todos sugieren ideas para mejorar la calidad del trabajo		
44. Tratamos con respeto a los usuarios de nuestro servicio		
45. Aunque haga bien su trabajo, nadie se lo reconoce		
46. Aquí cada departamento trabaja por su lado		
47. Aquí el poder está concentrado en unos pocos departamentos		
48. Periódicamente tenemos problemas debido a la circulación de chismes y rumores		
49. Aquí uno `puede desarrollar su ingenio y creatividad		
50. En todo el hospital las diferentes áreas y servicios compiten más que trabajar juntos		
51.- A menudo se inician trabajos que no se sabe por qué se hacen		
52.- Mi jefe no se preocupa por ofrecer ideas que mejoren la calidad del trabajo		

53. Los programas de capacitación son patrimonio de unos pocos		
54. En este hospital el personal con capacidad para enfrentar mayores desafíos es promovido		
55. Cuando hay un problema se deja pasar como si nada hasta que se olvida		
56. La dedicación en este departamento o servicio merece reconocimiento		
57. Toda decisión que se toma es necesario consultarla con los superiores antes de ponerla en práctica		
58. Todos nos preocupamos por hacer el trabajo con exactitud y orden		
59. La mayor parte de los trabajadores de este hospital nos sentimos satisfechos con el ambiente físico de nuestro departamento		
60. Defendemos, con energía el trabajo y la imagen de nuestro departamento o servicio		
61. El espíritu de equipo en este hospital es excelente		
62. Los recursos limitados de nuestro departamento los compartimos fácilmente con otros grupos del hospital		
63. Los que poseen información no la dan a conocer fácilmente		
64. En esta organización existen grupos que se oponen a todos los cambios		
65. Aquí se preocupan por mejorar constantemente las condiciones de trabajo		
66. Por lo general las personas que trabajan bien, son premiadas con un mejor trabajo en la organización		
67.- Nosotros conocemos las metas de nuestra área de trabajo		
68.- Cuando analizamos un problema las posiciones que adoptan mis compañeros no siempre son sinceras		
69. Normalmente se da un reconocimiento especial por el buen desempeño en el trabajo		
70.- A mi jefe no le preocupa la calidad del trabajo		
71. A la gente le gusta hacerse cargo de los trabajos que es necesario realizarse		
72. En general, todos tratan con cuidado los bienes del hospital		
73. Aquí el trabajo solo lo hacen unos pocos		
74. Los empleados se sienten orgullosos de pertenecer a este hospital		
75. Únicamente al finalizar el trabajo es cuando se revisa este y sus resultados		
76. El desempeño de las funciones es correctamente evaluado		
77. Los diferentes niveles jerárquicos de la organización no colaboran entre ellos		
78. Aquí los departamentos o servicios viven en conflicto permanente		
79. Aquí la información esta concentrada en pocas personas		
80. Los niveles superiores no propician cambios positivos al hospital		

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Estimada colega, a continuación, les presento el segundo cuestionario, que permitirá evaluar el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería de la central de esterilización de un hospital de Puno. En ese sentido, le solicito leer cuidadosamente cada afirmación y marque su respuesta según su opinión, según corresponda: Las opciones son: Total acuerdo (TA), Acuerdo (A), Indeciso (I), Desacuerdo (D) y Total desacuerdo (TD)

Nº	ÍTEM	TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores					
2	Su sueldo es bajo en relación a la labor que realizo					
3	El ambiente creado por sus 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 comprensivo (s)					
7	Me siento mal con lo que hago					
8	Siento que doy más de lo que recibo de la institución					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros					
10	Mi trabajo me permite desarrollarse personalmente					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo					
12	Es grata la disposición de mi jefe cuando realizo 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 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 de 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 de 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 sus superiores es cordial					
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente					
30	Me gusta el trabajo que realizo					
31	No me siento a gusto con mi (s) jefe (s)					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias (materiales y/o inmuebles)					
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo					
36	Mi(s) jefe(s) valora el esfuerzo que hago en mi trabajo					

Anexo 3: Consentimiento Informado

Usted se encuentra invitado 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 satisfacción laboral del profesional de enfermería en central de esterilización de un hospital de Puno, 2023”.

Nombre de la investigadora: Lic. Enf. Nancy Mamani Ccopa

Propósito del estudio: Identificar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en central de esterilización de un hospital de Puno.

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional

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

Costo por participar: Usted no hará gasto alguno durante el estudio

Confidencialidad: La información que usted proporcione estará protegido, solo la investigadora puede conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificada cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a mi persona, como ejecutora de esta investigación.

Participación voluntaria:

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

Lima, dedel 2023.

Firma del participante

Informe de Originalidad

● 17% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 16% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	uwiener on 2023-10-17 Submitted works	2%
2	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	2%
3	uwiener on 2023-09-10 Submitted works	1%
4	uwiener on 2023-02-16 Submitted works	<1%
5	uwiener on 2023-02-19 Submitted works	<1%
6	uwiener on 2024-02-20 Submitted works	<1%
7	Universidad Peruana Los Andes on 2019-11-26 Submitted works	<1%
8	uwiener on 2024-01-09 Submitted works	<1%