



Universidad
Norbert Wiener

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN CENTRO
QUIRÚRGICO

Trabajo Académico

Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeros del centro quirúrgico del Hospital de Emergencias Villa El Salvador en el año 2024

Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico

Presentado por:

Autora: Medrano Rosas, Coral Angely


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-5063-8375>

Asesora: Mg. Barreda Paredes, Ruby Ines

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9612-008X>

Lima – Perú

2025

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

Yo, Coral Angely Medrano Rosas, egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Centro Quirúrgico**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación: “Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en Enfermeros del Centro Quirúrgico del Hospital De Emergencias Villa El Salvador en el año 2024”. Asesorado por el docente: Mg. Ruby Ines Barreda Paredes, DNI 07936275, ORCID: 0000-0001-9612-008X tiene un índice de similitud de (16) (dieciséis)% **con código OID: 14912:518245513**, 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
 Coral Angely Medrano Rosas
 DNI: 20112201



(Firma)

.....
 Firma
 Ruby Ines Barreda Paredes
 DNI: 07936275

Lima, 11 de agosto de 2024

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

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. EN caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente justificado en el siguiente recuadro.

Dejo constancia que el porcentaje adicional del 4% identificado en las fuentes primarias se debe a la coincidencia de palabras y expresiones comunes vinculadas a los títulos, subtítulos y términos de uso habitual en el lenguaje académico propio de la investigación. Dichas coincidencias responden a formulaciones técnicas y convencionales del campo de estudio, por lo que no constituyen plagio ni reproducción indebida de contenido ajeno.

DEDICATORIA:

Dedico mi trabajo a Dios, quien es una fuente constante de fortaleza y de fe en cada momento. A mi madre Carmen, por su incansable apoyo y atención. A mi esposo por la tolerancia y aliento. A mis hijos, quienes me brindan la fuerza y la inspiración de seguir adelante.

AGRADECIMIENTO:

Es para mí un motivo de profunda satisfacción y alegría haber alcanzado una meta profesional en esta reconocida universidad. Doy gracias profundamente a los directores por su afán y esfuerzo, los cuales han sido fundamentales para lograr este avance en mi carrera. Aprovecho también para reconocer y valorar las enseñanzas de mis docentes, que han enriquecido significativamente mis conocimientos. Mi agradecimiento se extiende al asesor Mg. Ruby Inés Barreda Paredes por su disposición y apoyo incondicional, que han sido cruciales para poder culminar con éxito el presente estudio.

ASESOR DE TESIS: MG. RUBY INES BARREDA PAREDES

JURADO

Presidente: Mg. Barrios Cabello, Lucimar

Secretario: Mg. Del Carpio Flores, Sofía

Vocal: Mg. Rodríguez Villanueva, José Luis

ÍNDICE

1.	EL PROBLEMA	11
1.1.	Planteamiento del problema	11
1.2.	Formulación del problema	14
1.2.1.	Problema general	14
1.2.2.	Problemas específicos	14
1.3.	Objetivos de la investigación	14
1.3.1.	Objetivo general	14
1.3.2.	Objetivos específicos	14
1.4.	Justificación de la investigación	15
1.4.1.	Teórica	15
1.4.2.	Metodológica	15
1.4.3.	Práctica	15
1.5.	Delimitaciones de la investigación	16
1.5.1.	Temporal	16
1.5.2.	Espacial	16
1.5.3.	Población o unidad de análisis	16
2.	MARCO TEÓRICO	17
2.1.	Antecedentes	17
2.2.	Bases teóricas	21
2.3.	Formulación de hipótesis	39
2.3.1.	Hipótesis general	39
2.3.2.	Hipótesis específicas	40
3.	METODOLOGÍA	41
3.1.	Método de la investigación	41

3.2.	Enfoque de la investigación	41
3.3.	Tipo de investigación	41
3.4.	Diseño de la investigación	41
3.5.	Población, muestra y muestreo	42
3.6.	Variables y Operacionalizacion	42
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	45
3.7.1.	Técnica	45
3.7.2.	Descripción de instrumentos	45
3.7.3.	Validación	46
3.7.4.	Confiabilidad	46
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos	46
3.9.	Aspectos éticos	47
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	48
4.1.	Cronograma de actividades	48
4.2.	Presupuesto	49
5.	REFERENCIAS	50
	Anexos	56
	Anexo 1: Matriz de consistencia	56
	Instrumentos	57
	Anexo 2: Cuestionario de clima organizacional	57
	Anexo 3: Cuestionario de satisfacción laboral	59
	Anexo 5: Formato de consentimiento informado	62

Resumen

La presente investigación titulada. "Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en Enfermeros del Centro Quirúrgico del Hospital De Emergencias Villa El Salvador en el año 2024" Tiene como objetivo: Analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeros de centro quirúrgico del Hospital de Emergencias Villa El Salvador en el año 2024. Metodología: Con un enfoque hipotético deductivo de tipo aplicada, con un diseño observacional transversal, muestra, 80 licenciados de centro quirúrgico. La información será recopilada mediante encuestas. Se emplearán dos cuestionarios validados. La primera variable Clima Organizacional, se utilizará el cuestionario validado por Rojas, 2017, siendo la validez de alta fiabilidad correspondiente a un valor de coeficiente KMO=0,87, presenta un coeficiente de confiabilidad de 0.902 (Alfa de Cronbach), demostrando una alta confiabilidad. La segunda variable Satisfacción Laboral, se utilizará otro cuestionario validado por Sonia Palma, valida a nuestra realidad la prueba KMO dando un resultado de 0,85, afirmando que tiene validez de contenido. Además, el coeficiente de confiabilidad con la ayuda del alfa de Cronbach donde dio un valor de 0,790, demostrando la fiabilidad. Los datos se registran en una base de datos del programa Microsoft Excel 2019 y posteriormente serán exportados al software estadístico SPSS Versión 25 donde se analizarán de manera estadística.

Palabras claves: Clima organizacional, Satisfacción laboral, Centro Quirúrgico

Abstract

This research, entitled "Relationship between Organizational Climate and Job Satisfaction among Nurses at the Surgical Center of the Hospital De Emergencias Villa El Salvador in 2024," Its objective is to analyze the relationship between organizational climate and job satisfaction in surgical center nurses at Hospital De Emergencias Villa El Salvador in 2024. Methodology: With a hypothetical deductive approach of applied type, with a cross-sectional observational design, sample, and 80 graduates of surgical center. The information will be collected through surveys. Two validated questionnaires will be used. The first variable, Organizational Climate, will use the questionnaire validated by Rojas, 2017, High reliability validity corresponding to a KMO coefficient value of 0.87, It has a reliability coefficient of 0.902 (Cronbach's Alpha), demonstrating high reliability. The second variable Job Satisfaction, another questionnaire validated by Sonia Palma will be used, validates our reality with the KMO test, giving a result of 0.85, claiming that it has content validity. In addition, the reliability coefficient is determined by Cronbach's alpha, which gave a value of 0.79, demonstrating reliability. The data is recorded in a Microsoft Excel 2019 and will subsequently be exported to the statistical software SPSS Version 25, where they will be analyzed statistically.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, surgical center

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

En la actualidad, el clima organizacional despierta gran interés porque muchas empresas reconocen su impacto en diversos procesos internos, entre los cuales están; motivación, toma de decisiones, aprendizaje, resolución de problemas y comunicación, así como en la eficiencia organizacional y la satisfacción de los empleados. Por lo tanto, es crucial que las condiciones laborales sean óptimas, ya que la satisfacción del personal influye directamente en su productividad (1).

Los servicios de salud son esenciales para nuestra sociedad porque satisfacen múltiples necesidades sanitarias en la población. El clima organizacional y la administración de los centros de salud, es fundamental porque facilita evaluar la calidad de vida laboral del personal de salud. Es así que un buen clima organizacional favorece un entorno laboral que impulsa la motivación y eleva el rendimiento del equipo, reflejándose directamente en una mayor calidad del trabajo, satisfacción, compromiso y la productividad (2).

En el ámbito de la salud, la calidad del cuidado está fuertemente conectado con cómo la organización aborda las necesidades y la percepción subjetiva de los trabajadores desempeñando funciones. Por lo tanto, un buen clima organizacional tiene un impacto favorable para desarrollo de los empleados, mejorando una atención de calidad a los pacientes, aumenta la satisfacción personal y fomenta relaciones interpersonales efectivas (3).

Es cierto que el clima organizacional y la satisfacción laboral son temas de gran interés en diversos países recientemente. Cuando los directivos no consideran estos aspectos, suelen producirse efectos negativos, especialmente si no se les da la debida importancia durante los procesos de reorganización laboral (4).

La satisfacción laboral hace referencia precisamente a los sentimientos y actitudes que los trabajadores experimentan en relación con su trabajo a lo largo del tiempo, no solo durante su

jornada laboral, sino también antes y después de ella. Si un trabajador percibe comodidad en su entorno laboral, reflejará su estado de ánimo positivo y favorable, generando un impacto positivo que se refleja en la calidad de su interacción con el equipo de trabajo, así como en la atención integral y humana que ofrece a cada paciente, Por el contrario, si el trabajador no está satisfecho, mostrará actitudes negativas manifestadas en las respuestas verbales y no verbales del personal contribuyen a la creación de un ambiente tenso, afectando de forma negativa la calidad de la atención hacia los pacientes. (5).

Como señala la Organización Mundial de la Salud, hay una escasez global de 2,4 millones de enfermeras y médicos, lo que afecta a numerosos países, 57 de los cuales se encuentran en una situación crítica. En Alemania, Escocia, Inglaterra, Canadá y Estados Unidos, se encontró que el 22% de las enfermeras que labora en hospitales deseaba dejarlos en menos de un año y el 41 % estaba insatisfecho con su trabajo. Estos resultados corroboran que hay una relación significativa entre factores como la carga de trabajo, el estrés laboral, la satisfacción y el compromiso organizacional, y la intención de renunciar al empleo. (6).

Los quirófanos son lugares donde se ofrecen cuidados y procedimientos especializados, donde el personal desempeña sus funciones en un entorno de alta presión y con una considerable carga laboral. La eficiencia en el quirófano está vinculada con la reducción de los tiempos quirúrgicos, la conformación de los equipos quirúrgicos y el ambiente laboral. Por lo tanto, es crucial que el personal de enfermería mantenga su atención y concentración en todo momento para optimizar los resultados quirúrgicos (7).

Las enfermeras son esenciales en el campo quirúrgico y su trabajo es muy exigente; este se lleva a cabo en un ambiente cerrado y complejo, donde, en la mayor parte de los casos, los profesionales se enfrentan a condiciones laborales desfavorables. Factores como la escasez de personal, la insuficiencia de insumos, los conflictos interpersonales dentro del equipo, la realización de procedimientos quirúrgicos de urgencia, las deficiencias en los canales de

comunicación, las fallas en el equipamiento y las limitaciones en la colaboración grupal pueden generar una sobrecarga en el desempeño del personal (8).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el promedio es de 23 enfermeros por cada 10,000 personas. No obstante, en nuestro país, este disminuye a 15.6 enfermeros por cada 10,000 personas, lo que hace pensar que, con menos personal, el trabajo se vuelve más intenso, lo que puede llevar a una sobrecarga de actividades y alterar la percepción de los empleados en relación con el ámbito y su satisfacción laboral. Como resultado de su trabajo, el enfermero se considera el impulsor de las instituciones de salud, como responsable directo del cuidado de los usuarios en cada etapa del ciclo vital y en distintas situaciones de salud (9).

Dentro del área quirúrgica, las funciones de enfermería se destacan dos roles clave:

La enfermera circulante: Su tarea principal es preparar al paciente antes de su intervención quirúrgica. Esto incluye revisando su historia clínica, exámenes preoperatorios, el tratamiento administrado, los insumos médicos, y asegurar que los equipos estén operativos. También se encarga de preparar la zona operatoria, ofrecer apoyo psicológico al paciente, asistir al médico anesthesiólogo proporcionando los equipos e insumos necesarios.

La enfermera instrumentista: Su función es asistir al cirujano especialista durante la cirugía, proporcionando el instrumental y los insumos requeridos para el procedimiento. Ambos roles son esenciales para asegurar que la intervención quirúrgica se lleve a cabo de manera eficiente y segura (9).

Dado lo anterior, se decidió realizar un análisis basado en evidencia científica para investigar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de las enfermeras en el Hospital de Emergencias Villa El Salvador, este análisis permitirá reflexionar sobre las condiciones laborales actuales y, al abordar este problema, se lograrán beneficios prácticos para el hospital, contribuyendo a mejorar la una atención personalizada a los pacientes en la unidad de centro quirúrgico.

1.2 Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeros del centro quirúrgico del Hospital de Emergencias Villa El Salvador en el año 2024?

1.1.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión potencial humano del Clima organizacional y la Satisfacción laboral en enfermeros del centro quirúrgico del Hospital de Emergencias Villa El Salvador en el año 2024?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión diseño organizacional del Clima organizacional y la Satisfacción laboral en enfermeros del centro quirúrgico del Hospital de Emergencias Villa El Salvador en el año 2024?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión cultura organizacional del Clima organizacional y la Satisfacción laboral en enfermeros del centro quirúrgico del Hospital de Emergencias Villa El Salvador en el año 2024?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeros de centro quirúrgico del Hospital de Emergencias Villa El Salvador en el año 2024.

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar la relación entre la dimensión potencial humano del clima organizacional y la Satisfacción laboral en enfermeros del centro quirúrgico del Hospital de Emergencias Villa El Salvador en el año 2024.
- Determinar la relación entre la dimensión diseño organizacional del clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeros del centro quirúrgico del Hospital de Emergencias Villa El Salvador en el año 2024.

- Determinar la relación entre la dimensión cultura organizacional del clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeros del centro quirúrgico del Hospital de Emergencias Villa El Salvador en el año 2024.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

La finalidad de este estudio es obtener información basada en evidencia científica, la cual se recopilará a través de la formulación del marco teórico. Este enfoque permitirá una mejor comprensión de las variables analizadas. Además, se llevará a cabo una revisión bibliográfica exhaustiva en repositorios académicos y bases de datos científicas reconocidas, con el objetivo de identificar el marco teórico más adecuado y establecer dimensiones fundamentadas en evidencia empírica. Los resultados obtenidos serán organizados y sistematizados en una propuesta teórica que podrá ser considerada para su aplicación dentro del contexto hospitalario.

1.4.2 Metodológica

El presente estudio de investigación seguirá estrictamente los procedimientos técnicos y metodológicos instaurados dentro del reglamento de investigación de la universidad durante todas las etapas de su desarrollo. Cada fase del proceso se llevará a cabo con el fin de asegurar la rigurosidad científica, utilizando métodos validados y técnicas estandarizadas para la recopilación, análisis y visualización de datos. Esto garantizará que los resultados sean fiables y válidos, y contribuirá de manera significativa al campo de estudio.

1.4.3 Práctica

El presente estudio ofrecerá resultados y estrategias específicas que podrán ser implementadas en el entorno laboral, mejorar las condiciones de trabajo, promover el bienestar emocional y ofrecer oportunidades de desarrollo profesional. Además, los hallazgos servirán como base para que la institución formule recomendaciones orientadas a mejorar las condiciones organizacionales del hospital. Fomentando un clima laboral más favorable y eficiente.

1.5 Delimitación de la investigación

1.5.1 Temporal

La investigación se realizará en el transcurso del último trimestre de 2024, en el Hospital de Emergencias Villa El Salvador.

1.5.2 Espacial

La investigación se llevará a cabo en el área correspondiente al centro quirúrgico del Hospital de Emergencias Villa El Salvador.

1.5.3 Población o unidad de análisis

La población del estudio estará constituida por los enfermeros que se desempeñan en el servicio de centro quirúrgico del Hospital de Emergencias Villa El Salvador.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 A nivel internacional

Ángel-Salazar, y col., (3) México 2019, expuso un estudio donde su objetivo “Analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal que trabaja en una institución de salud” el estudio es transversal analítico en una unidad de medicina familiar, la muestra es de 182 trabajadores. Utilizaron dos instrumentos: la Escala de Clima Organizacional y el Cuestionario de Satisfacción Laboral. Los resultados obtenidos muestran que el 56 % de los trabajadores percibe un clima organizacional que requiere mejoras. En cuanto a la satisfacción laboral, el 40,7 % la calificó como 'muy satisfactoria', mientras que el 46,2 % la consideró 'satisfactoria'. Además, Se identificó una correlación positiva, moderada y estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral ($r_s = 0.205$; $p = 0.05$). Los resultados permiten evidenciar que existe una relación directamente proporcional y significativa desde el punto de vista estadístico entre la percepción del clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral en el personal de salud.

Barrezueta N., (11) Ecuador 2019, En su estudio que tuvo como objetivo “Determinar la satisfacción laboral del personal de enfermería en relación con la calidad de atención de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital General del norte de Guayaquil-Los Ceibos”. Tal estudio fue descriptivo transversal, buscó analizar la satisfacción laboral y la calidad de atención en el servicio de centro quirúrgico de un hospital, se utilizó la técnica de encuesta, mediante la aplicación de dos cuestionarios: uno destinado a evaluar la satisfacción laboral y otro enfocado en la calidad de la atención. Dentro de los resultados un 54.9% de los participantes reportó estar totalmente satisfechos, 35.3% se consideró satisfecho, 5.9% se mostró totalmente insatisfecho y 3.9% se declaró insatisfecho. Se concluye que hay una asociación significativa entre las variables principales analizadas en el estudio ($p < 0.05$).

Zapata A., (12) Bolivia 2022, desarrolló un estudio de investigación donde tiene como objetivo “Analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Rural No. 41 en el municipio de Cerritos, San Luis Potosí en el año 2020”, desarrollo su estudio descriptivo correlacional, diseño transversal, y enfoque cuantitativo, se emplearon dos instrumentos: 'Evaluación del Clima Organizacional en Salud' desarrollada por Segredo, y la escala de Satisfacción de McCloskey/Mueller, dentro de los resultados muestran que el 51.2 % de los trabajadores percibe un clima adecuado, mientras que un 45.7 % lo considera en riesgo y solo un 2.2 % lo califica como inadecuado. En cuanto a la satisfacción laboral, se observa que un alto porcentaje de los empleados (82.6 %) reporta una alta satisfacción, mientras que el 17.4 % manifiesta una satisfacción moderada. Además, Se observó una correlación positiva y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, evidenciada por un coeficiente de correlación de Pearson de 0.9732 ($p = 0.017$). Conclusión: Los resultados permiten afirmar que existe una relación directa y estadísticamente significativa entre la percepción del clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital. En este sentido, fortalecer el clima organizacional podría contribuir de manera importante a mejorar la satisfacción laboral del personal, lo que a su vez puede impactar positivamente en la calidad del servicio y la retención del recurso humano.

Berutu M, Ilhami S, (36) Indonesia 2024, en un estudio que tiene como objetivo “Clima organizacional y satisfacción laboral de enfermeras: los roles mediadores del estrés laboral”. Se reconoce la percepción del clima organizacional representa un componente determinante que impacta significativamente en la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería, al afectar sus actitudes y comportamientos en el entorno de trabajo. La metodología de investigación utilizó un método de muestreo incluyendo a 90 enfermeras del Hospital XYZ, ubicado en Kediri, Java Oriental. La obtención de los datos se llevó a cabo a través de la aplicación de un instrumento tipo encuesta. Para el procesamiento y análisis de la información

recopilada, se empleó el modelo de ecuaciones estructurales basado en mínimos cuadrados parciales (PLS-SEM). En cuanto a los resultados, los análisis evidenciaron que el clima organizacional actúa como un predictor positivo y estadísticamente significativo de la satisfacción laboral.

A nivel nacional

Janampa B, y col., (6) 2019 Huancayo, desarrolló un estudio cuyo objetivo fue “Determinar la relación existente entre clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen”. El tipo de estudio combina enfoques cuantitativos y cualitativos para analizar el clima organizacional y la satisfacción laboral en un entorno específico, utilizando la técnica de entrevista y observación. Los resultados de clima organizacional son (6%) perciben un nivel alto de clima organizacional, (83%) experimentan un clima organizacional de nivel medio, (11%) consideran que el clima organizacional es bajo. Se concluyó que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería y se establece con un coeficiente de correlación de 0,69, esta relación se establece con un coeficiente de correlación de 0.69, valor que supera el umbral de referencia de 0.5, lo que indica una correlación positiva de magnitud moderada

Gonzales K., (10) Lima 2021, realizó su estudio donde su objetivo fue “Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del área de centro quirúrgico del Hospital Nacional Dos de Mayo”. Describe una investigación aplicada con un enfoque no experimental y correlacional. Se utilizó el "cuestionario unificado del clima organizacional y satisfacción laboral", basado en las teorías de Litwin y Stringer. Los resultados evidencian una relación positiva moderada entre el clima organizacional y la satisfacción laboral ($p < 0.05$), lo que indica que a medida que mejora el clima organizacional, también tienden a incrementarse los niveles de satisfacción laboral en el personal evaluado. Sin

embargo, los hallazgos indican un 27% de los encuestados se percepción positiva del clima organizacional, mientras que el 30% de los participantes reporta tener una satisfacción laboral baja. Este nivel bajo de satisfacción se debe, en gran medida, a que los empleados no sienten que su esfuerzo sea valorado ni reciben el reconocimiento adecuado.

Macedo Vera YM., (38) Arequipa 2023, realizo un estudio que tuvo como objetivo “Establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del Hospital Edmundo Escomel – EsSalud” Uso como metodología: estudio descriptivo, correlacional y de corte transversal, teniendo una muestra de 73 profesionales de enfermería. Uso los instrumentos: Cuestionarios validados de EsSalud (clima organizacional) y del MINSA (satisfacción laboral). Donde se obtuvo como resultados que el 79,5 % percibió un clima organizacional en proceso de mejora, destacando la dimensión cultura organizacional. El 65,8 % mostró un nivel de satisfacción laboral regular. Se halló una correlación directa, débil pero estadísticamente significativa entre ambas variables ($r = 0,261$; $p < 0,05$).

Zevallos S., (5) Lima 2023, realizó su trabajo de investigación donde su objetivo: “Determinar la relación que existe entre clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería servicio centro quirúrgico”. El estudio fue cuantitativo-correlacional, transversal, no experimental. En el proceso de recolección de datos utilizo una encuesta compuesta por dos cuestionarios. Para medir la variable del Clima Organizacional, se empleará un instrumento que fue validado por el investigador Rojas, con un coeficiente de confiabilidad de 0.902 en el Alfa de Cronbach. Este valor una confiabilidad muy alta, lo que significa que las respuestas de los encuestados son consistentes y estables. y para la variable Satisfacción Laboral utilizaron otro cuestionario igualmente validado por Rojas fue considerado suficiente para su aplicación, y obtuvo un coeficiente de confiabilidad de 0.768 en el Alfa de Cronbach, indicando la confiabilidad del cuestionario, pero con una confiabilidad moderada, suficiente para el contexto de la investigación.

2.2 Bases Teóricas

La presente investigación se sustenta en un entramado conceptual que, sin abandonar los aportes clásicos de la psicología organizacional, incorpora la evidencia reciente proveniente de ciencias de la salud, gestión hospitalaria y medicina perioperatoria. En tal sentido, se adopta una perspectiva integradora que reconoce el carácter multidimensional de los fenómenos psicosociales en el trabajo, su condicionamiento por variables contextuales y su impacto tangible en los resultados clínicos y de calidad asistencial.

2.2.1 Primera variable: Clima organizacional

El clima organizacional se concibe, desde una óptica psicológica y sociotécnica, como el entramado de percepciones compartidas que el personal elabora acerca de las políticas, prácticas, procesos y condiciones bajo las cuales desarrolla su labor cotidiana. Dichas percepciones —de naturaleza cognitiva y afectiva— orientan y condicionan de manera directa las actitudes y los comportamientos que emergen en la vida institucional, incidiendo en la forma en que los equipos se coordinan, toman decisiones y responden a las exigencias del servicio. En tal sentido, el clima no se reduce a un inventario de atributos físicos del trabajo, sino que incorpora valoraciones sobre el estilo de liderazgo, la calidad de la comunicación, los mecanismos de reconocimiento, la equidad en la asignación de tareas y la coherencia de las normas, entre otros aspectos estructurales y relacionales (39)

El clima organizacional, una variable crítica en el análisis del comportamiento organizacional, ampliamente investigada en las últimas décadas debido a su impacto en el desempeño, la satisfacción laboral, la motivación y la cultura organizacional. Es así que se desarrollará considerando definiciones conceptuales y operacionales actualizadas, teorías fundamentales y modelos explicativos vigentes, con énfasis en los aportes más recientes de la literatura académica, especialmente de los últimos cinco a diez años.

Definiciones

En la tradición clásica, un concepto ampliamente aceptado de clima organizacional es la proporcionada por la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1998, quienes lo describen como el “conjunto de percepciones de las características relativamente estables de la organización, que influyen en las actitudes y el comportamiento de sus miembros” (5).

Complementariamente, enfatizan que el clima organizacional no solo abarca los aspectos tangibles del trabajo, como las condiciones físicas, sino también los factores intangibles relacionados con las relaciones interpersonales y la cultura dentro de la organización.

Estos factores clave, como el liderazgo, la comunicación, la motivación y las recompensas, son fundamentales porque generan condiciones de trabajo en las que los empleados se sienten escuchados, reconocidos y apoyados en su crecimiento personal y profesional. El clima organizacional es, por tanto, una medida de cómo estos aspectos son percibidos y cómo afectan el ambiente general de trabajo y la eficacia de la organización (21).

En el contexto peruano, Ministerio de Salud del Perú (2011) define el clima organizacional destacando la importancia de las percepciones compartidas entre los miembros de una organización es fundamental para entender el clima organizacional, ya que este refleja cómo los empleados interpretan diversos aspectos de su entorno laboral. Estas percepciones compartidas pueden tener un impacto profundo en la conducta laboral, su motivación y, como consecuencia, en el desempeño general de la organización. En resumen, se enfoca en la forma en que estas percepciones colectivas impactan el ambiente laboral y la dinámica dentro una organización (22, 5, 14).

El clima organizacional actúa como un indicador emocional y operativo dentro de una empresa. Las percepciones comunes acerca del entorno físico, las interacciones, las normas y las prácticas internas dan forma a este ambiente. Evaluarlo y tomar medidas al respecto es crucial para mejorar el compromiso, la salud de la organización y los resultados obtenidos.

Para Peiró y Martínez-Tur (2020), el clima organizacional es una construcción psicológica que refleja las representaciones mentales que los empleados comparten sobre el entorno laboral, y que influye en su bienestar, desempeño y comportamiento organizacional. Se trata, por tanto, de un constructo multidimensional, que varía entre organizaciones e incluso entre unidades dentro de una misma organización.

Desde una perspectiva más aplicada, Chiavenato (2017) define el clima organizacional como “el ambiente humano y físico en el que las personas realizan su trabajo”, considerando tanto los factores objetivos (infraestructura, tecnología, procedimientos) como subjetivos (relaciones, estilo de liderazgo, comunicación). En este sentido, el clima se convierte en un indicador del estado de salud psicosocial de la organización.

En el sector salud, el clima organizacional tiene implicaciones significativas, no solo para la satisfacción y bienestar de los empleados, sino también para la calidad de la atención sanitaria que los pacientes reciben. En este sector, el ambiente de trabajo afecta tanto a los profesionales de la salud (como médicos, enfermeras y personal administrativo) como a los pacientes. Un clima organizacional negativo puede tener consecuencias devastadoras, no solo en términos de moral y retención de talento, sino también en los resultados de salud y la eficiencia de los servicios.

El clima organizacional en salud tiene características particulares debido a las demandas emocionales, físicas y sociales que enfrenta este tipo de entorno de trabajo. Los hospitales, clínicas, centros de salud y otras organizaciones de este sector no solo brindan atención a los pacientes, sino que también deben garantizar el bienestar y la satisfacción de sus empleados, quienes, a menudo, enfrentan situaciones estresantes y desafiantes. Un clima organizacional adecuado en el sector salud es crucial para la calidad del servicio, el desempeño de los profesionales de la salud y el bienestar general de los empleados.

El clima organizacional en Lima refleja las múltiples complejidades del sistema de salud

peruano, marcado por desigualdades estructurales, alta demanda asistencial y limitaciones de recursos humanos y materiales. Esta situación repercute directamente en la percepción del ambiente laboral por parte del personal de salud, afectando no solo su bienestar profesional, sino también la calidad del servicio brindado a los pacientes.

En el centro quirúrgico, el clima organizacional adquiere una naturaleza aún más particular, debido a las demandas emocionales y cognitivas que caracterizan el trabajo de los profesionales de enfermería, médicos, anestesiólogos, técnicos y personal de apoyo. La atención quirúrgica exige precisión, concentración, disciplina, coordinación y un grado elevado de responsabilidad compartida. Por tanto, un clima laboral armónico y estimulante contribuye no solo a la eficacia técnica, sino también al bienestar psicológico de los trabajadores, constituyéndose en un factor protector frente al estrés laboral y al síndrome de agotamiento profesional (burnout), problemas que la literatura contemporánea identifica como crecientemente prevalentes entre el personal de salud (32-40).

Variables

Potencial Humano: Puede entenderse como parte de la organización social interno de la organización, constituido por personas y/o agrupaciones muy grandes o pequeños, que interactúan de manera constante. Dentro de este sistema, las personas no deben ser vistas únicamente como recursos productivos, sino como seres humanos completos: vivientes, pensantes y con sentimientos. Este enfoque humanista reconoce que la organización existe para alcanzar objetivos institucionales, pero solo puede lograrlo a través de la acción coordinada y el compromiso de quienes la integran. Sus dimensiones son: recompensa, innovación, confort y liderazgo (4,9,14).

El potencial humano en el entorno de salud está intrínsecamente ligado a un clima organizacional favorable. Al centrarse en el desarrollo interno a través de evaluación continua, formación, y experiencia positiva del empleado, las organizaciones pueden convertir su talento

en el motor clave de innovación y crecimiento sostenible.

Solo mediante un entorno laboral favorable, una cultura de aprendizaje y una experiencia positiva del empleado, será posible transformar el talento en el recurso más valioso para construir organizaciones sanitarias más humanas, eficaces y sostenibles.

Diseño Organizacional: Puede definirse como un sistema administrativo que permite ordenar de manera metódica y sinérgica las distintas unidades de una organización. Su función no se limita únicamente a la organización de funciones y jerarquías, sino que también busca crear y mantener condiciones racionales y óptimas donde los empleados gestionen sus labores de manera eficiente y efectiva en su labor diaria. Sus dimensiones son: remuneración, estructura, comunicación organizacional y toma de decisiones (9,14).

El diseño organizacional es un proceso continuo y estratégico que permite que una organización planifique y configure su estructura interna: roles, funciones, jerarquías y canales de coordinación. Sirve de base para una organización eficaz, eficiente, dinámica y competitiva, capaz de alinear su funcionamiento con la estrategia y el entorno.

Permite establecer claramente los roles, las funciones, las líneas de autoridad y los canales de comunicación entre los distintos niveles de la organización. En instituciones de salud, esto es especialmente crucial, ya que la colaboración efectiva entre médicos, enfermeros, técnicos, personal administrativo y directivo influye directamente en la calidad del servicio, la seguridad del paciente y la eficiencia operativa.

Cultura de la Organización: Se compone de un ideal, conjunto de valores, creencias, normas, costumbres y principios compartidos por el equipo de una organización. Dichos componentes guían el comportamiento individual y colectivo, influyen en la toma de decisiones y constituyen un marco común que diferencia a una organización de otra. Sus dimensiones son: cooperación, conflicto, motivación e identidad.

La cultura organizacional en el sector salud no solo moldea la forma en que las personas se

relacionan y toman decisiones, sino que también condiciona la capacidad de la institución para cumplir con su misión. Fomentar una cultura basada en valores compartidos, colaboración y sentido de identidad no es un lujo, sino una necesidad para lograr organizaciones humanas, eficientes y sostenible.

Modelos Teóricos de Clima Organizacional

El desarrollo del concepto de clima organizacional ha estado íntimamente vinculado a la evolución de las ciencias del comportamiento y de la administración moderna. Desde mediados del siglo XX, numerosos investigadores han intentado describir, clasificar y explicar cómo los individuos perciben su ambiente laboral y de qué manera dichas percepciones se traducen en conductas organizacionales, tales como la satisfacción, el compromiso, la productividad o el ausentismo. A partir de estos estudios, se han formulado diversos modelos teóricos que han servido de base para la evaluación del clima en contextos institucionales, entre ellos, los hospitales y centros quirúrgicos, donde el factor humano constituye un componente decisivo de la calidad asistencial. (39 - 41)

La existencia de un entorno de trabajo se fundamenta en una diversidad de factores que las organizaciones tratan de clasificar mediante modelos que expliquen el impacto que estos tienen en sus relaciones humanas centradas en brindar un óptimo uso de sus capacidades, como se le conoce al clima organizacional. Te brindan en cada una de sus ramas un enfoque que busca ayudar en la creación de un ambiente que enfoque y optimice el bienestar empresarial.

Los modelos teóricos sobre clima organizacional buscan explicar cómo diversos factores dentro de una organización afectan el ambiente laboral, el comportamiento de sus miembros el bienestar empresarial. Aquí se presenta una breve recopilación de algunos modelos claves que abordan el clima organizacional.

Modelo de Litwin y Stringer (1968)

Litwin y Stringer (1968) desarrollaron uno de los primeros modelos estructurados para entender el clima organizacional, definiéndolo como las cualidades del entorno organizacional percibidas directa o indirectamente por sus miembros, que influyen en su comportamiento. Estos autores propusieron nueve dimensiones que permiten medir y comprender el clima: estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calidez, apoyo, estándares, conflicto e identidad. (21)

Estos elementos generan un ambiente organizacional que motiva y conduce a un comportamiento emergente, afectando la productividad, la satisfacción, la rotación, el ausentismo, la innovación, entre otros resultados.

Modelo de Pritchard y Karasick (1973)

Concibieron el clima organizacional como un sistema de percepciones compartidas que median entre las características objetivas de la organización y las respuestas conductuales de los empleados. Su modelo destaca la influencia directa del clima sobre el rendimiento, señalando que la motivación, la participación y la productividad se ven moduladas por la percepción que los trabajadores tienen acerca de la equidad, las recompensas, la supervisión y la comunicación interna.

En el ámbito hospitalario, este enfoque resulta de gran valor, pues permite comprender cómo la percepción de apoyo institucional y de reconocimiento profesional puede impactar en la calidad del cuidado de los pacientes y en la adherencia a los protocolos clínicos (8).

Modelo de James y Jones (1974)

El modelo de James y Jones es otro enfoque fundamental que busca explicar cómo las percepciones del clima organizacional se traducen en actitudes y conductas de los empleados. Este modelo parte de la premisa de que el clima es una percepción compartida entre los miembros de la organización.

Plantea que el clima organizacional es la percepción compartida que tienen los trabajadores sobre las políticas, prácticas y procedimientos de su organización. En este sentido, cuando el personal percibe que la institución promueve la colaboración, la equidad y la seguridad, es más probable que adopte conductas orientadas al logro y a la mejora continua.

También destacan la estrecha relación entre clima y cultura organizacional, lo que refuerza la idea de que los valores compartidos son esenciales para mantener un ambiente de trabajo saludable y productivo (22,23)

Propuso el enfoque ASA (Attraction–Selection–Attrition), según el cual los individuos son atraídos por climas que se ajustan a sus valores, seleccionados por la organización y, si no se ajustan, tienden a salir.

En el entorno sanitario, un clima percibido como justo, colaborativo y orientado al bienestar favorece la retención del talento humano, mejora la comunicación entre áreas y promueve la seguridad clínica.

Modelo de Katz y Kahn (1978) Teoría de Sistemas Abiertos

Este modelo es uno de los más clásicos y plantearon que las organizaciones deben entenderse como sistemas abiertos, es decir, estructuras vivas que interactúan constantemente con su entorno. En esta lógica, el clima organizacional no es estático ni interno, sino que está determinado también por factores externos como políticas de salud, cultura social, recursos disponibles y avances tecnológicos. (24)

Este enfoque es particularmente útil para entender cómo cambios externos (como una pandemia o reforma sanitaria) impactan en la moral y motivación del personal sanitario.

Modelo de Quinn & Rohrbaugh (1983) Modelo de Valores en Competencia

Propusieron un modelo que clasifica la cultura y el clima organizacional en cuatro tipos: jerárquica, de mercado, de clan y adhocrática. En instituciones de salud, se ha encontrado que una cultura de tipo “clan” (colaborativa, enfocada en el desarrollo humano) se relaciona con

mayores niveles de satisfacción y compromiso por parte del personal. (25)

Modelo de Denison (1990) Clima y efectividad organizacional

El modelo de Denison se enfoca en la relación entre el clima organizacional y la efectividad organizacional. Denison, en su teoría, vincula los valores y comportamientos organizacionales con el rendimiento y la adaptabilidad de la empresa. Este modelo tiene un enfoque más cultural del clima organizacional.

Además, destaca cómo un clima organizacional positivo puede contribuir a la flexibilidad, la adaptación al cambio y el desempeño organizacional.

Basado en la cultura organizacional: Propone que el clima se basa en los valores fundamentales que guían la conducta dentro de la organización.

Modelo de Kristof-Brown (1996) Teoría del ajuste persona–entorno

El modelo de Kristof-Brown, su aporte principal ajuste entre la persona y el entorno organizacional (Person-Environment Fit) influye directamente en las percepciones del clima. Si un empleado percibe que sus valores, capacidades y necesidades están alineados con las exigencias de la organización, su percepción del clima será más positiva.

Este modelo ha sido ampliamente validado y actualizado. En investigaciones recientes como las de Edwards & Cable (2009) y Kristof-Brown et al. (2020), se ha demostrado que un buen ajuste persona–organización mejora la satisfacción laboral, reduce el estrés y potencia el compromiso organizacional.

Modelo de Luthans (2002) – Clima Organizacional Positivo

El modelo de Luthans se enfoca en los aspectos positivos del clima organizacional y su relación con la motivación, satisfacción y productividad. En este modelo, el clima se vincula estrechamente con el desarrollo positivo de los empleados y la mejora continua.

Enfatiza la creación de un clima positivo, que se relaciona directamente con la productividad, la motivación y la creación de relaciones de confianza dentro de la organización.

Síntesis integradora de los modelos

En conjunto, los modelos revisados permiten una comprensión más profunda del clima organizacional como fenómeno multidimensional, dinámico y contextual. Mientras los enfoques clásicos (Litwin & Stringer, James & Jones) enfatizan la percepción individual y colectiva del ambiente laboral, los enfoques modernos (Denison, Kristof-Brown) incorporan la dimensión cultural y adaptativa, reconociendo que el clima se construye y transforma en función de las interacciones entre los miembros y su entorno institucional.

En consecuencia, el estudio del clima organizacional en el centro quirúrgico exige un abordaje integrador que considere tanto las percepciones subjetivas del personal de enfermería como las condiciones estructurales, culturales y normativas configurando su práctica cotidiana. (41- 42)

En la práctica, la elección del modelo dependerá de los objetivos de investigación: si se busca un diagnóstico amplio.

Dimensiones del Clima Organizacional

Diversos estudios han identificado que el clima organizacional es un fenómeno multidimensional, es decir, que está compuesto por distintos factores o dimensiones que lo configuran. Se refiere a las cualidades más importantes que se pueden medir dentro de una organización y que tienen un efecto determinante en la conducta del personal que permiten evaluar cómo se percibe el ambiente de trabajo dentro de una organización.

Estas dimensiones influyen directamente en la motivación, satisfacción, desempeño y bienestar del personal.

Basado en los múltiples modelos teóricos, para realizar un estudio efectivo del clima organizacional, es fundamental evaluar las siguientes once dimensiones:

1. **Comunicación organizacional:** Comprende los canales formales e informales por medio del cual transmite información dentro de la organización. Incluye la manera en que se facilita el intercambio de ideas, preocupaciones y quejas entre empleados y la

dirección, influyendo directamente en la transparencia, la confianza y la toma de decisiones.

2. **Conflicto y cooperación:** Relacionado al nivel de cooperación y apoyo entre los trabajadores refleja el grado en que los empleados colaboran entre sí para alcanzar objetivos comunes, se ayudan mutuamente y comparten recursos y conocimientos para lograr los objetivos comunes en el desarrollo de sus tareas.
3. **Confort:** Abarca las acciones y recursos que la dirección destina para asegurar condiciones físicas adecuadas en el lugar de trabajo.
4. **Estructura:** Evalúa el grado en que los equipos de la organización perciben la existencia de normas, trámites, métodos y controles administrativos que limitan su capacidad para actuar con flexibilidad, tomar decisiones o innovar en el desarrollo de sus tareas.
5. **Identidad:** Refleja el nivel de identificación emocional, sentido de pertenencia y grado de conexión que los empleados tienen con la organización, lo cual influye directamente en su motivación, desempeño y permanencia.

En los equipos de enfermería quirúrgica, la identidad profesional se asocia con el orgullo de pertenecer a un servicio altamente especializado y con el reconocimiento social de su rol

6. **Innovación:** refiriéndose capacidad de una empresa para fomentar, desarrollar y aplicar nuevas ideas, procesos, productos o servicios, con el fin de adaptarse y responder eficazmente a los cambios del entorno.
7. **Liderazgo:** Hace referencia a la influencia ejercida líderes formales e informales sobre los miembros del equipo. Esta influencia puede manifestarse de varias formas y no sigue un patrón fijo, puesto que dependerá de la índole existente el ámbito social tales como normas, procedimientos y valores.

8. **Motivación:** Abarca el conjunto de factores internos y externos que impulsan a los empleados a actuar, comprometerse y esforzarse en su trabajo. Incluye tanto las intenciones y expectativas individuales como las respuestas emocionales y conductuales ante los estímulos del entorno laboral, siendo un indicador clave del nivel de energía, iniciativa y compromiso dentro de la organización.
9. **Recompensa:** Se centra al grado en que la organización utiliza incentivos en lugar de castigos para motivar y gestionar el desempeño de los empleados. Las recompensas adecuadas, más allá del aspecto económico, fortalecen el sentido de pertenencia y refuerzan las conductas alineadas con los valores institucionales
10. **Remuneración:** Es la contribución económica de la institución hacia los empleados en función de las horas trabajadas, ya sean ordinarias o extraordinarias, y cómo los empleados perciben esta compensación.
11. **Toma de decisiones:** Método usado por la organización donde elige la opción que mejor utiliza sus recursos en función de la eficacia y eficiencia. Hace referencia al grado en que los empleados perciben que participan en la formulación de políticas o en la solución de problemas relacionados con su labor. La participación activa fortalece la autonomía y el sentido de responsabilidad compartida, reduciendo la resistencia al cambio.

2.2.3 Segunda variable: Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es un factor clave que influye directamente en el desempeño y la motivación del personal en todos los sectores productivos. En el ámbito de la salud, su impacto es aún más crítico, ya que se relaciona de forma directa con la calidad del servicio, la seguridad del paciente y la satisfacción del usuario. Este "estado emocional" que mencionas, al ser positivo, no solo mejora la disposición del trabajador hacia su labor, sino que también contribuye a una mejor interacción con los pacientes y colegas, un mejor desempeño y

eficiencia laboral, con menor rotación y ausentismo (7).

La satisfacción laboral (2017), es una de las variables más relevantes y estudiadas, debido a su estrecha relación con el rendimiento, el compromiso, el clima organizacional y el bienestar de los trabajadores. Se define como el grado en que los empleados se sienten satisfechos, motivados o emocionalmente positivos respecto a su trabajo y entorno laboral. Esta percepción es el resultado de una evaluación subjetiva que cada persona hace en función de sus expectativas, necesidades y experiencias dentro de la organización. (29)

De manera general, se define como el grado de bienestar o agrado que experimenta un individuo en relación con su trabajo, incluyendo factores como el contenido de las tareas, las condiciones laborales, las relaciones interpersonales, las oportunidades de desarrollo, la remuneración y el estilo de liderazgo. (30,31)

Según Weiss (2002), la satisfacción laboral debe entenderse como un constructo actitudinal complejo que no se manifiesta de forma unitaria, sino que incorpora dimensiones afectivas, cognitivas y conductuales. Esto implica que un trabajador puede experimentar niveles diferenciados de satisfacción respecto a distintos componentes del entorno laboral; por ejemplo, sentirse valorado en sus relaciones interpersonales, pero al mismo tiempo percibir insatisfacción frente a aspectos como la compensación económica. (32)

Desde un enfoque integral, la satisfacción laboral está influenciada tanto por factores internos, como las motivaciones personales, las metas individuales o el sentido del propósito, como por factores externos, entre los que se incluyen las condiciones laborales, el estilo de liderazgo, las relaciones interpersonales, la remuneración, la estabilidad laboral, y las oportunidades de desarrollo profesional.

Estudios empíricos han demostrado que un nivel alto de satisfacción laboral se asocia con mayor compromiso organizacional, mejor desempeño individual, menor estrés y mayor bienestar psicológico. Asimismo, constituye un indicador importante de la salud organizacional

y de la calidad de vida laboral.

En la actualidad, la satisfacción laboral es reconocida como un constructo de naturaleza multidimensional que no puede reducirse a una única percepción general del trabajador respecto a su entorno. Investigaciones más recientes, como las de Kuvaas et al. (2016) y Tarricone y Luca (2020), proponen que esta experiencia se configura a partir de la interacción entre factores internos —como las motivaciones, intereses y expectativas individuales— y condiciones externas vinculadas al contexto organizacional, tales como el ambiente laboral, el estilo de liderazgo y las oportunidades de desarrollo. Esta perspectiva integradora permite comprender por qué la satisfacción laboral puede variar significativamente entre individuos y contextos, y refuerza la necesidad de evaluarla considerando múltiples dimensiones específicas del entorno de trabajo. (33,34)

Enfoques Teóricos sobre la Satisfacción Laboral

A lo largo del tiempo, diversos autores han formulado modelos teóricos que explican la satisfacción laboral desde distintas perspectivas: motivacional, cognitiva, disposicional y multifactorial.

Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Maslow (1943)

Maslow postuló que los individuos tienen una jerarquía de necesidades que va desde las fisiológicas hasta la autorrealización. Aplicada al trabajo, la satisfacción laboral dependerá del grado en que el empleo permite satisfacer estas necesidades: desde un salario digno (nivel fisiológico) hasta oportunidades de desarrollo profesional (autorrealización). (26)

En el entorno sanitario, muchos profesionales alcanzan altos niveles de satisfacción cuando sienten que su labor impacta positivamente en la vida de los pacientes, es decir, cuando alcanzan un propósito trascendente.

La satisfacción se logra en la medida en que el entorno laboral permite cubrir progresivamente estas necesidades.

Teoría de los Dos Factores de Herzberg (1959)

El estudio la teoría de motivación-higiene de Herzberg, conocida también como la teoría bifactorial, representa un enfoque innovador y crucial en la percepción de la satisfacción laboral, según Herzberg, los elementos que causan satisfacción y a la insatisfacción en el trabajo son distintos y no se encuentran en un mismo continuo, sino que operan de manera independiente. Para Herzberg, propone que la satisfacción y la insatisfacción laboral no son extremos contrarios del mismo continuo, influenciadas por factores distintos.

En la teoría de Herzberg, Esta teoría distingue entre dos tipos de factores que influyen en la motivación y satisfacción en el trabajo: Los factores intrínsecos (motivadores o satisfactores). están relacionados directamente con el contenido del trabajo y el efecto cuando están presentes, generan motivación positiva y la satisfacción laboral. Por otro lado, los factores extrínsecos (higiénicos o insatisfactores) están relacionados con el contexto o entorno laboral y su efecto: en ausencia genera insatisfacción, pero su presencia no motiva, solo evita la insatisfacción. (6). Según esta teoría, la ausencia de insatisfacción no garantiza satisfacción, ya que ambas dimensiones operan de manera independiente.

Esta teoría introdujo el enfoque de que la satisfacción y la insatisfacción no son polos opuestos del mismo continuo, sino dos dimensiones independientes.

Teoría de la Equidad de Adams (1963)

La teoría de la equidad sostiene que los trabajadores comparan sus aportes y recompensas con los de sus pares. Si perciben desigualdades o trato injusto, experimentan insatisfacción y pueden disminuir su rendimiento o desarrollar actitudes negativas. (27)

En instituciones de salud, esta teoría explica cómo diferencias en asignación de turnos, reconocimiento o cargas laborales pueden impactar en el clima laboral.

La equidad percibida influye directamente en el compromiso y en el comportamiento organizacional.

Modelo de Discrepancia de Locke (1976)

Sostiene que la satisfacción surge cuando hay una correspondencia entre lo que el trabajador desea y lo que realmente obtiene en su empleo. Cuanto mayor sea esta discrepancia, menor será la satisfacción laboral.

Si un trabajador valora altamente el reconocimiento, y percibe que no lo recibe, su insatisfacción será mayor que la de otro que no lo considera importante.

Este modelo enfatiza el papel de las expectativas individuales y la evaluación cognitiva del entorno laboral.

Modelo de Componentes de Spector (1977)

Desarrolló un modelo multidimensional de satisfacción laboral que considera nueve factores: salario, oportunidades de ascenso, supervisión, beneficios, recompensas contingentes, condiciones del trabajo, compañeros, naturaleza del trabajo y comunicación (28).

Este enfoque es ampliamente utilizado en el sector salud por su capacidad para evaluar de forma detallada distintas dimensiones del entorno laboral.

Este modelo ha sido ampliamente utilizado por su enfoque práctico y adaptabilidad a distintos contextos laborales.

Teoría del ajuste persona–trabajo (Person–Job Fit) de Kristof-Brown et al. (2005)

La teoría del ajuste persona–trabajo, propuesta por Kristof-Brown et al. (2005), sostiene que la satisfacción laboral se incrementa cuando hay una correspondencia adecuada entre las características personales del empleado —como sus habilidades, valores e intereses— y las demandas del puesto que desempeña. Este enfoque ha sido ampliado para contemplar otros tipos de ajuste, como el ajuste entre la persona y la organización (P–O fit) y entre la persona y su supervisor directo (P–S fit), ambos factores que también ejercen un impacto significativo en la percepción de satisfacción dentro del entorno laboral. (35)

En los hospitales, se ha observado que, aunque los profesionales cuenten con buenas condiciones materiales, si no hay estímulo al crecimiento o reconocimiento profesional, persiste un bajo nivel de satisfacción.

Los modelos teóricos de satisfacción laboral proporcionan una comprensión profunda y diversa sobre los factores que influyen en el bienestar de los trabajadores. Elegir un modelo adecuado depende del propósito de la investigación, del contexto organizacional y de las variables que se desean explorar. En investigaciones aplicadas, integrar más de un modelo puede enriquecer el análisis y ofrecer una visión más holística del fenómeno.

Diversas investigaciones han demostrado que la satisfacción laboral no se manifiesta de forma aislada, sino que está estrechamente vinculada con otras variables organizacionales, como el clima organizacional.

Distintos estudios han identificado que la satisfacción laboral se compone de varias dimensiones. Un modelo ampliamente reconocido es el propuesto por Palma, considera siete dimensiones principales para medir la satisfacción laboral, que son:

- 1. Condiciones Físicas y/o materiales:** Se enfoca en la calidad de los recursos materiales que se proporcionan a los trabajadores, considerando cómo estos recursos influyen en su bienestar y satisfacción laboral. (infraestructura, materiales adecuados).
- 2. Significación de la tarea:** Aquí se establece la disposición que se tiene hacia el trabajo personal con sentido de dedicación.
- 3. Condiciones laborales:** Se analizan las condiciones de trabajo en función de las normas.
- 4. Reconocimiento personal:** Se analizan los logros del trabajador, así como su influencia en los resultados generales. Puede ser propio o para personas relacionadas con el trabajo.

5. **Políticas admirativas:** Se refiere a las directrices y regulaciones establecidas por la institución que gobiernan interacciones, normas y prácticas que rigen la relación entre empleadores y empleados dentro del entorno laboral.
6. **Relaciones interpersonales:** Representa el estado de agrado y bienestar que los empleados experimentan en relación con los miembros del equipo en las rutinas diarias.
7. **Relación con la autoridad:** Es un aspecto fundamental que refleja cómo el empleado ve a sus supervisores y las tareas que le son asignadas.

Organizaciones que promueven altos niveles de satisfacción tienden a lograr mejores resultados y un clima organizacional más saludable.

En los servicios de salud, la satisfacción laboral tiene un impacto directo en el desempeño del personal, la continuidad del servicio, la interacción con pacientes y la seguridad clínica. Estudios internacionales han mostrado que los niveles de satisfacción en enfermeros y médicos están vinculados con menor rotación, menor agotamiento emocional y mejor atención al usuario

Hoy en día, no basta con ofrecer una remuneración competitiva o estabilidad laboral; los colaboradores valoran también aspectos como la flexibilidad horaria, la posibilidad de conciliar la vida personal y profesional, el sentido o propósito del trabajo, y un ambiente laboral saludable que promueva el respeto, la inclusión y el reconocimiento.

Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral

La evidencia empírica indica que un clima organizacional positivo puede generar emociones favorables en los empleados, lo cual se asocia directamente con mayores niveles de satisfacción laboral.

Aunque el clima organizacional y la satisfacción en el trabajo son conceptos diferenciados, se reconoce que pertenecen a una misma categoría teórica relacionada con el comportamiento organizacional.

El tipo de clima predominante dentro de una organización incide de manera significativa en las conductas y actitudes que adoptan los empleados en su entorno laboral.

En este sentido, se ha documentado que un entorno organizacional favorable propicia una mayor satisfacción laboral, especialmente en profesiones como la enfermería.

Diversos estudios confirman que el clima organizacional ejerce un efecto positivo y significativo sobre la satisfacción en el trabajo. (36)

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeros del centro quirúrgico del Hospital de Emergencias Villa El Salvador en el año 2024.

H0: No Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeros del centro quirúrgico del Hospital de Emergencias Villa El Salvador en el año 2024.

2.3.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Hi1: Existe relación estadísticamente relativa entre la dimensión potencial humano del clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeros del centro quirúrgico del Hospital de Emergencias Villa El Salvador en el año 2024.

Hipótesis específica 2

Hi2: Existe relación estadísticamente relativa relación entre la dimensión diseño organizacional del clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeros del centro quirúrgico del Hospital de Emergencias Villa El Salvador en el año 2024.

Hipótesis específica 3

Hi3: Existe relación estadísticamente relativa relación entre la dimensión cultura organizacional del clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeros del centro quirúrgico del Hospital de Emergencias Villa El Salvador en el año 2024.

3 METODOLOGIA

3.1 Método de la investigación

Este estudio presentará como método el hipotético deductivo, en donde se va a evidenciar que todos los datos empíricos y leyes van de la mano con la hipótesis planteada (19). Este método parte de datos generales los cuales son permitidos y validados para de esta manera tener una conclusión específica o particular (15).

3.2 Enfoque de la investigación

Se presenta con un enfoque cuantitativo, debido a que utilizaremos software estadístico, análisis de datos y procedimientos matemáticos, que servirá Para poder hacer un análisis de toda la información obtenida para así comprobar la hipótesis establecida. (7)

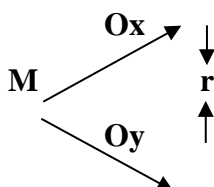
3.3 Tipo de investigación

La investigación es de tipo aplicada, llamada asimismo empírica o práctica, ya que a través del análisis de toda la información teórica nos permitirá solucionar problemas que se van descubriendo en base al planteamiento del objetivo (18).

3.4 Diseño de la investigación

Este estudio utilizará un diseño observacional transversal, en el cual se observarán y analizarán las variables de estudio sin manipularlas ni alterarlas. El objetivo es identificar relaciones entre las variables recogidas sin intentar modificar ninguna de ellas, para comprender cómo se interrelacionan en el contexto actual (50).

El diseño es:



Dónde:

M = Muestra.

Ox = Clima Organizacional

Oy = Satisfacción Laboral

R = Relaciones de las variables

3.5 Población, muestra y muestreo

La población en estudio estará conformada por 80 Licenciados en Enfermería que trabajan en Centro Quirúrgico del Hospital de Emergencias Villa El Salvador.

Criterios de inclusión:

- Se consignará a enfermeros que firmen consentimiento.
- Se consignará a enfermeros que trabajen por un periodo de seis meses
- Se consignará a enfermeros con contrato CAS y locadores de servicios.

Criterios de exclusión:

- Se omitirá a enfermeros que manifiesten su negativa a responder la encuesta.
- Se omitirá a licenciados con descanso médico y permisos prolongados.

Muestra:

Un total de 80 enfermeras que trabajan en el ámbito quirúrgico serán la muestra de este estudio. Se empleará el muestreo por conveniencia, trabajando con toda la población disponible. Se seleccionarán los participantes en función de criterios de selección previamente establecidos asegurando la relevancia y representatividad de los datos recolectados.

Muestreo:

Estos estudios utilizarán un muestreo aleatorio y, para ello, se seleccionará una muestra de 80 enfermeros que trabajan en el área quirúrgica.

Variables y operacionalización:

Variables de estudio

V1: Clima Organizacional

V2: Satisfacción laboral

3.6.1. Operacionalización de variables

Operacionalización de la variable 1. Clima organizacional

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Clima Organizacional	Es la suma de las percepciones, actitudes y expectativas que los empleados tienen sobre su entorno laboral, incluyendo factores tangibles e intangibles que afectan su comportamiento, productividad y satisfacción. (5)	Se evalúan mediante cuestionarios, diseñados para medir las dimensiones y aspectos específicos del entorno de trabajo que impactan en la motivación, satisfacción y desempeño de los empleados. (21)	Potencial humano Diseño organizacional Cultura de la organización	Innovación Liderazgo Recompensa Confort Toma de decisiones Remuneración Estructura Comunicación organizacional Conflicto y cooperación Motivación Identidad	Ordinal	1=Nunca 2=A veces 3=Frecuentemente 4=Siempre

Operacionalización de la variable 2. Satisfacción laboral

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Satisfacción laboral	Es el estado emocional positivo o placentero resultante de la evaluación del propio trabajo o de las experiencias laborales. (7)	Se mide mediante instrumentos estructurados como encuestas o cuestionarios que evalúan dimensiones del trabajo. Estos instrumentos suelen incluir escalas Likert que permiten a los empleados calificar su nivel de satisfacción.	<p>Condiciones Físicas y/o Materiales</p> <p>Significación de la tarea</p> <p>Condiciones laborales</p> <p>Reconocimiento personal</p> <p>Políticas admirativas</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Relación con la autoridad</p>	<p>Distribución física del área de trabajo</p> <p>Materiales, insumos, recursos necesarios para un mejor desempeño</p> <p>La tarea laboral es valiosa e importante</p> <p>La tarea desempeñada es interesante</p> <p>Salario justo y adecuado</p> <p>Beneficios y reconocimientos en la institución.</p> <p>Desarrollo personal adecuado y accesible de lograr en el trabajo</p> <p>Comodidad con la labor realizada en el trabajo</p> <p>Concordancia entre lo que se recibe y visión de la institución.</p> <p>Sensación positiva hacia la institución</p> <p>Ambiente social pertinente para desarrollar actividades</p> <p>Presencia de solidaridad, cooperación, colaboración entre los trabajadores</p> <p>Las disposiciones de la jefatura son adecuadas</p> <p>Importancia de la relación con la jefatura para las funciones desempeñadas</p> <p>Las jefaturas valoran el esfuerzo y la labor desempeñada</p>	Ordinal	<p>1=Muy en desacuerdo</p> <p>2=En desacuerdo</p> <p>3= Indeciso</p> <p>4= De acuerdo</p> <p>5= Muy de acuerdo</p>

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Para la variable 1 Clima organizacional y variable 2 Satisfacción laboral utilizaremos la técnica de la encuesta, ya que nos va a proporcionar una información de datos en tiempos relativamente breve.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Variable 1 Clima organizacional

Rojas en el año 2017, realizo en un estudio llamado: El Clima organizacional y la Satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho – Chosica, 2016. Donde elaboró y valido el cuestionario de Clima Organizacional, el cual está compuesto de 28 ítems, repartidas en tres (03) dimensiones que son: Potencial Humano, Diseño Organizacional y Cultura de la organización. Usando la escala de Likert teniendo 4 opciones para las respuestas; siendo de la siguiente manera; nunca (1), a veces (2), frecuente (3) y siempre (4). Para luego pasar a una escala que determina si es; no saludable, saludable y por mejorar (5).

Variable 2 Satisfacción laboral.

Sonia Palma Carrillo, en 1999 diseño el cuestionario de Satisfacción Laboral, conocido también como The Job Satisfaction Questionnaire (SL –SPC), que nos presenta resultados de tipo organizacional donde se puede evaluar el sentir de los trabajadores. Se destaca que, Alfaro Ronald y colaboradores realiza una versión modificada del instrumento, que consta de 36 preguntas y 7 dimensiones, entre ellos son: Condiciones físicas y o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tarea y relación con la autoridad. Se medirá con la escala Likert teniendo 5 puntos que va desde total acuerdo hasta total desacuerdo, y a su vez 3 niveles de los puntajes

recolectados, que son: alta satisfacción (121-180), media satisfacción (61-120) y baja satisfacción (1-60) (7).

3.7.3. Validación

Variable 1, Clima organizacional

Rojas en el 2017, valido el cuestionario y concluyó que existe suficiencia para la aplicación del instrumento, evidenciada por un alto nivel de validez de criterio. El análisis arrojó un coeficiente KMO de 0,87 (5).

Variable 2, Satisfacción Laboral

Sonia Palma valida a nuestra realidad. La prueba KMO (Kayser-Meyer Olkin) dando un resultado de 0,85, afirmando que tiene validez de contenido (7).

3.7.4. Confiabilidad

Variable 1, Clima organizacional

Con Alfa de Cronbach de 0.902 como coeficiente de confiabilidad, nos da a entender que el instrumento tiene muy alta confiabilidad (5).

Variable 2, Satisfacción Laboral

Sonia Palma presentó un coeficiente alfa de Cronbach de 0,790, lo cual demuestra la fiabilidad (7).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Para poder aplicar el cuestionario, se pedirá el permiso a las autoridades del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, para lo cual se va a emitir cartas de autorización a las distintas jefaturas. Una vez que se tenga la venia se informara a los enfermeros que labora en centro quirúrgico, para poder de esa manera tener su colaboración de manera voluntaria en el llenado del cuestionario. Este se realizará en horarios de cambio de turno, debido que es ese el momento en el que cuentan con disposición de tiempo (5,7).

Análisis de los datos

Se completarán en una base de datos del programa Microsoft Excel 2019 que incluye una Tabla Matriz de Datos y una Tabla de Códigos. Posteriormente serán distribuidos al software estadístico SPSS Versión 25 donde se analizarán de manera estadística todos los datos recolectados.

3.9. Aspectos éticos

Es importante asegurar que la participación de los licenciados en enfermería del área de centro quirúrgico sea completamente voluntaria y garanticen y salvaguarden sus derechos en todo momento, mediante los principios bioéticos de autonomía, beneficencia, no maleficencia, y de justicia, los cuales se desarrollan a continuación.

Principio de autonomía:

Para el llenado del cuestionario el enfermero firmará anticipadamente el consentimiento informado, impidiendo que se vean involucrados en actos que puedan provocar daño y se vulnere sus principios.

Principio de beneficencia:

Es fundamental que los participantes se les comunique sobre las conclusiones de la investigación de manera transparente y objetiva.

Principio de no maleficencia:

No se llevará a cabo alguna acción en la que la integridad tanto física como moral del enfermero podría verse comprometida.

Principio de justicia:

Se realizará la investigación, estando prohibido discriminar, el trato será igualitario para todos.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.6. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	Julio				Agosto				Setiembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del Problema		X	X									
Búsqueda bibliográfica			X	X								
Elaboración del planteamiento del problema, formulación del problema general y específicos			X	X								
Desarrollar los Objetivos de la investigación general y específicos y la justificación.			X	X								
Creación del marco teórico: Antecedentes internacionales y nacionales, bases teóricas de la primera y segunda variable					X	X	X					
Formulación de la hipótesis general y específica.								X				
Realización de la metodología: método, enfoque, tipo y diseño de investigación								X	X			
Realización de la población, muestra y muestreo								X	X			
Desarrollar las técnicas e instrumentos de recolección de datos								X	X			
Elaboración de los Aspectos bioéticos								X	X			
Creación de aspectos administrativos de la investigación								X	X			
Realización de los anexos								X	X	X		
Redacción del informe final: Versión 1										X	X	
Sustentación de informe final												X

4.7. Presupuesto

MATERIALES	2024			TOTAL
	Julio	Agosto	Setiembre	S/.
Equipos				
Uso Laptop		195		195
Dispositivo USB	25			25
Materiales de escritorio				
Bolígrafos	3			3
Papel bond		9		9
Fuentes documentales				
Fotocopias				
Impresiones	11	8	12	31
Otros				
Movilidad	31	29	30	90
Provisiones	9	12	11	32
Llamadas	4	6	6	16
Recursos Humanos				
Eventualidades*	7	7	7	21
TOTAL	90	266	66	422

5. REFERENCIAS

1. Iglesias-Armenteros A, Torres-Esperón J, Mora-Pérez Y. Estudios de clima organizacional: revisión integrativa. *Medisur* [revista en internet]. 2020 [citado 2024 Ago 3]; 18(6):1189–97. Disponible en: <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4567>
2. Chiang Vega M, Hidalgo-Ortiz J, Gómez-Fuentealba N. Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *Retos* [Internet]. 2021 [citado 2024 May 17]; 11(22):347–62. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>
3. Del Ángel-Salazar E, Fernández-Acosta C, Santes-Bastián M, Fernández-Sánchez H, Zepeta-Hernández D. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería Universitaria* [Internet]. 2020 [citado 2024 Nov 6]; 17(3):273–83. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>
4. Rios C, Cristina L. Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral de las enfermeras en el centro quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, Lima Perú. [Tesis en Internet]. [citado 2024 Jun 10]. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/5046>
5. Gallardo Z, Elizabeth S. Clima organizacional y satisfacción laboral en el servicio de centro quirúrgico de un hospital nivel III Lima 2023. [Tesis en Internet]. [citado 2024 Feb 04]. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/8391>
6. Purihuaman M, del Rocío J. Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de centro quirúrgico de un hospital de Lima 2022. [Tesis en Internet]. [citado 2024 May 26].

7. Hoffmann DA, Glanzner CH. Factores que interfieren en la salud del trabajador de enfermería del centro quirúrgico. *Revista Cubana de Enfermería* [Internet]. 2019 [citado 2023 Jun 25]; 35(4): e3020. Disponible en:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192019000400016&lng=es&tlng=pt
8. Inchuña Ccallata N. Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital Regional Moquegua, 2020. [Tesis en Internet]. [citado 2023 Set 07]. Disponible en:
<https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/6578688>
9. Zegarra G, Enghel K. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del área de Centro Quirúrgico, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2021. [Tesis en Internet]. [citado 2023 Ago 06]. Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78809>
10. Janampa Santos BS, Navarro Avila CL, Torpoco Lizarraga NE. Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Docente Materno Infantil “El Carmen” – Huancayo 2019. 2019 [Tesis en Internet]. [citado 2024 Ene 13]; Disponible en:
<https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5585>
11. Barrezueta Álvarez, N. G. Calidad de atención en relación con la satisfacción del personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital General del Norte de Guayaquil-Los Ceibos. [Tesis en Internet]. [citado 2024 Ene 24]; Disponible en:
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13227>
12. Zapata Carranza AC. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital público [Tesis en Internet]. [citado 2024 Jun 10]. Disponible en: <http://repositorio.conacyt.gob.mx/handle/123456789/1010>

13. Segredo Pérez Alina María. Propuesta de instrumento para el estudio del clima organizacional. CCH Correo científico Holguín [Internet]. 2013 [citado 2024 Ago. 03]; 17(3): 344-352. Disponible en:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1560-43812013000300011&lng=es
14. Metodología para el Estudio del Clima Organizacional [Internet]. Gob.pe. [citado 2024 Mar 15]; Disponible en: https://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf
15. Peralta C, Lizzet E. Relaciones interpersonales y satisfacción laboral en personal de enfermería del área de centro quirúrgico de un hospital público de Lima, 2020 [Tesis en Internet]. [citado 2023 Nov 6]; Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51527>
16. Hurtado P, Kelit M. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del profesional enfermero de centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2022 [Tesis en Internet]. [citado 2023 Nov 6]; Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/100610>
17. Flores M, Eliana L. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal profesional de salud del centro quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología Dr. Francisco Contreras Campos – Lima – 2018. [Tesis en Internet]. [citado 2023 Mar 15]; Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/3837>
18. Arias Gonzales JL. Proyecto de tesis: guía para la elaboración [Tesis en Internet]. [citado 2023 Nov 27]. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2236>
19. Ramos Changoya E. Métodos y técnicas de investigación, [Internet]. Gestipolis; 1 jul 2018 [citado el 3 de agosto de 2024]. Disponible en:
<https://www.gestipolis.com/metodos-y-tecnicas-de-investigacion/>.

20. Minani RG, Ventura BF. Guía rápida para la elaboración de proyecto de tesis [Internet]. [citado 2024 Jul 10]. Disponible en: <http://www.ejemplo.com/guia-proyecto-tesis>
21. Litwin GH, Stringer RA. Motivation and organizational climate. Boston: Harvard University; 1968. [citado el 10 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://www.gestiopolis.com/metodos-y-tecnicas-de-investigacion/>.
22. Schneider B. The climate for service: An application of the climate construct. In: Schneider B, editor. Organizational climate and culture. San Francisco: Jossey-Bass; 1990. p. 383–412.
23. Reichers AE, Schneider B. Climate and culture: An evolution of constructs. In: Schneider B, editor. Organizational climate and culture. San Francisco: Jossey-Bass; 1990. p. 5–39
24. Katz D, Kahn RL. The social psychology of organizations. 2nd ed. New York: Wiley; 1978.
25. Cameron KS, Quinn RE. Diagnóstico y cambio de la cultura organizacional: basado en el marco de valores competitivos. 3.^a ed. San Francisco (CA): Jossey-Bass; 2011.
- Maslow AH. A theory of human motivation. Psychol Rev. 1943;50(4):370–96
26. Adams JS. Inequity in social exchange. In: Berkowitz L, editor. Advances in experimental social psychology. New York: Academic Press; 1965. p. 267–99.
27. Spector PE. Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. Am J Community Psychol. 1985; 13(6):693–713.
28. Judge TA, Weiss HM, Kammeyer-Mueller JD, Hulin CL. Actitudes laborales, satisfacción laboral y afecto laboral: Un siglo de continuidad y cambio. Journal of Applied Psychology. 2017 Mar;102(3):356–74. doi:10.1037/apl0000181

29. Locke EA. La naturaleza y las causas de la satisfacción laboral. En: Dunnette MD, editor. Manual de psicología industrial y organizacional. Chicago: Rand McNally; 1976. p. 1297–349.
30. Spector PE. Satisfacción laboral: Aplicación, evaluación, causas y consecuencias. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications; 1997. 104 p.
31. Weiss HM. Deconstruyendo la satisfacción laboral: Separando evaluaciones, creencias y experiencias afectivas. *Human Resource Management Review*. 2002; 12(2):173–94. DOI:10.1016/S1053-4822(02)00045-1
32. Kuvaas B, Buch R, Weibel A, Dysvik A, Nerstad CG. ¿Se relacionan de manera diferente la motivación intrínseca y extrínseca con los resultados de los empleado? *Journal of Economic Psychology*. 2017; 61:244–58. DOI:10.1016/j.joep.2017.05.004
33. Tarricone P, Luca J. Empleados, trabajo en equipo e interdependencia social: ¿Una fórmula para el éxito empresarial? *Team Performance Management*. 2020;26(1/2):33–49. DOI:10.1108/TPM-02-2019-0012
34. Kristof-Brown AL, Zimmerman RD, Johnson EC. Consecuencias del ajuste de los individuos en el trabajo: un metaanálisis del ajuste persona–trabajo, persona–organización, persona–grupo y persona–supervisor. *Psicología del Personal [Pers Psychol]*. 2005;58(2):281–342.
35. Berutu M, Ilhami S. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería: los roles mediadores del estrés laboral. *Psicología Organizacional*. 2024; 14(4):136–50.
36. Macedo Vera YM. Clima organizacional y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Edmundo Escomel EsSalud, Arequipa, 2023 [tesis de licenciatura]. Arequipa: Universidad Católica de Santa María; 2023 [citado 2024 Jul 30].

Disponible en: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/items/843a1d88-3449-4022-bb0d-ed9778eb5758>

37. De la Cruz R, Ramírez E. Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de un centro quirúrgico de EsSalud, Lima. *Revista Científica Ágora*. 2017; 8(2):1–15.
Disponible en: <https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/183>
38. Kerlinger FN. *Fundamentos de la investigación del comportamiento*. 2.ª ed. Nueva York: Holt, Rinehart & Winston; 1980.
39. Palma S. *Escala de satisfacción laboral en profesionales de enfermería [tesis]*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2017.
40. Denison DR. *Cultura corporativa y eficacia organizacional*. Nueva York: Wiley; 1990.
41. Denison DR, Mishra AK. Hacia una teoría de la cultura organizacional y la eficacia. *Organ SCI*. 1995;6(2):204–223.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en enfermeros del centro quirúrgico del Hospital Emergencias Villa El Salvador en el año 2024?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre la dimensión potencial humano del Clima organizacional y la Satisfacción laboral en enfermeros del centro quirúrgico del Hospital Emergencias Villa El Salvador en el año 2024? • ¿Cuál es la relación entre la dimensión diseño organizacional del Clima organizacional y la Satisfacción laboral en enfermeros del centro quirúrgico del Hospital Emergencias Villa El Salvador en el año 2024? • ¿Cuál es la relación entre la dimensión cultura organizacional del Clima organizacional y la Satisfacción laboral en enfermeros del centro quirúrgico del Hospital Emergencias Villa El Salvador en el año 2024? 	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeros del centro quirúrgico del Hospital Emergencias Villa El Salvador en el año 2024</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Describir la relación entre la dimensión potencial humano del Clima organizacional y la Satisfacción laboral en enfermeros del centro quirúrgico del Hospital Emergencias Villa El Salvador en el año 2024. • Describir la relación entre la dimensión diseño organizacional de Clima organizacional y la Satisfacción laboral en enfermeros del centro quirúrgico del Hospital Emergencias Villa El Salvador en el año 2024. • Describir la relación entre la dimensión cultura organizacional del Clima organizacional y la Satisfacción laboral en enfermeros del centro quirúrgico del Hospital Emergencias Villa El Salvador en el año 2024. 	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeros del centro quirúrgico del Hospital Emergencias Villa El Salvador en el año 2024. Ho: No Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeros del centro quirúrgico del Hospital Emergencias Villa El Salvador en el año 2024.</p> <p>Hipótesis específicas Hi1: Existe relación estadísticamente relativa entre la dimensión potencial humano del Clima organizacional y la Satisfacción laboral en enfermeros del centro quirúrgico del Hospital Emergencias Villa El Salvador en el año 2024. Hi2: Existe relación estadísticamente relativa relación entre la dimensión diseño organizacional del Clima organizacional y la Satisfacción laboral en enfermeros del centro quirúrgico del Hospital Emergencias Villa El Salvador en el año 2024. Hi3: Existe relación estadísticamente relativa relación entre la dimensión cultura organizacional del Clima organizacional y la Satisfacción laboral en enfermeros del centro quirúrgico del Hospital Emergencias Villa El Salvador en el año 2024.</p>	<p>Variable 1 Clima organizacional en enfermeros del centro quirúrgico del Hospital Emergencias Villa El Salvador en el año 2024</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Potencial humano. - Diseño Organizacional. - Cultura Organizacional. <p>Variable 2 Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Condiciones Físicas y/o Confort - Beneficios Laborales y/o remunerativos - Políticas Administrativas - Relaciones Interpersonales - Desarrollo Personal - Desempeño de Tarea - Relación con la Autoridad 	<p>El método utilizado es el hipotético – deductivo.</p> <p>Se tomará en consideración la técnica del enfoque cuantitativo.</p> <p>*El tipo de investigación es el observacional descriptivo.</p> <p>*El diseño metodológico usado será el transversal.</p> <p>*La Población 80 trabajadores personal de enfermería que trabaja en centro quirúrgico.</p> <p>*Se usará la escala de clima organizacional y satisfacción laboral.</p>

INSTRUMENTOS

Anexo 2:

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado trabajador le solicitamos encarecidamente que responda a las siguientes preguntas siendo lo más veraces posible. Su honestidad es crucial para el éxito de nuestra investigación y para obtener resultados precisos y útiles.

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad.

Señalar con una x la respuesta según considere conveniente:

- Cerciorarse de responder la totalidad de las preguntas.

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

	ITEMS	NUNCA	A VECES	FRECUENTE MENTE	SIEMPRE
	POTENCIAL HUMANO				
1	La innovación es característica de nuestra organización.				
2	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.				
3	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.				
4	Mi institución es flexible y acepta bien los cambios,				
5	Mi jefe está dispuesto cuando se le necesita.				
6	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.				
7	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.				
8	Mi trabajo es evaluado de forma adecuada.				
9	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.				
10	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.				
11	La limpieza de los ambientes es adecuada				
	DISEÑO ORGANIZACIONAL				
12	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.				
13	En mi organización participo en la toma de decisiones.				
14	Mi salario y beneficios son razonables.				
15	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo realizado.				
16	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.				
17	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.				
18	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.				

19	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.				
CULTURA ORGANIZACIONAL		<i>NUNCA</i>	<i>A VECES</i>	<i>FRECUENT E MENTE</i>	<i>SIEMPRE</i>
20	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.				
21	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.				
22	Recibo un buen trato en mi establecimiento de trabajo.				
23	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo mejor que sé hacer.				
24	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.				
25	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización.				
26	Estoy sonriente.				
27	Cometo errores.				

Anexo 3:

CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL

PRESENTACION:

Estimado trabajador para informarle estoy desarrollando mi investigación sobre la satisfacción laboral, esperamos contar con su colaboración, que es muy valiosa para nuestra investigación.

Toda la información proporcionada será confidencial.

- Señalar con una x la respuesta según considere conveniente:
- Cerciorarse de responder la totalidad de las preguntas.

Escala:

MD (Muy en desacuerdo), **D** (En desacuerdo), **I** (Indeciso),
DA (De acuerdo), **MDA** (Muy de acuerdo)

N°	Enunciados	MD	D	I	DA	MD A
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar sus funciones.					
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6	Mi(s) jefe(s) es (son) comprensiva(s).					
7	Me siento mal con lo que hago.					
8	Siento que recibo de la empresa mal trato.					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12	Es grata la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo					
13	El ambiente donde trabajo es confortable					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando					
16	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo					
17	Me disgusta mi horario					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo					

N°	Enunciados	MD	D	I	DA	MDA
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					
23	El horario de trabajo me resulta incómodo					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo					
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo					
26	Mi trabajo me aburre					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial					
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado					
30	Me gusta el trabajo que realizo					
31	No me siento a gusto con mis superiores					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias					
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a)					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo					
36	Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo					

Anexo 4: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el servicio centro quirúrgico
del Hospital Emergencias Villa El Salvador 2024**

Universidad Privada Norbert Wiener

Escuela Académico Profesional de Enfermería (EAPE)

El presente consentimiento informado es para que participe de manera voluntaria en la investigación. El llenado del cuestionario tomará aproximado de 30 minutos, de surgir preguntas, no dude en contactarme si necesitara más información, Lic. Coral Medrano Rosas, al correo (coral.medrano7@gmail.com), teléfono: 992223505.

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

Beneficios por participar: Los riesgos de participar son mínimos, no se le ofrecerá compensación directa por participar, pero sus respuestas serán valiosas para el propósito.

Inconvenientes y riesgos: no existirá

Renuncia: En cualquier momento y de manera voluntaria podrá retirarse del estudio.

Consultas posteriores: De tener consultas o dudas podrá hacerlas en cualquier momento.

Participación voluntaria: Su participación en este estudio es totalmente libre y opcional. Usted puede decidir no participar o retirarse en cualquier momento, sin que esto genere ningún tipo de sanción, efecto negativo o consecuencia para usted.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he comprendido la información previamente expuesta y consiento participar de forma voluntaria en este estudio, con pleno conocimiento de que puedo desistir en cualquier momento, sin que esto afecte mis derechos ni conlleve la pérdida de ningún beneficio.

Nombres y apellidos del participante

DNI

FIRMA




16% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 13%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 13%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 13% Fuentes de Internet
- 5% Publicaciones
- 13% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	8%
2	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2023-10-14	2%
3	Trabajos entregados	uwiener on 2024-02-25	<1%
4	Trabajos entregados	Universidad San Ignacio de Loyola on 2025-03-25	<1%
5	Internet	hdl.handle.net	<1%
6	Trabajos entregados	uwiener on 2025-05-16	<1%
7	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
8	Trabajos entregados	uwiener on 2024-03-22	<1%
9	Internet	repositorio.uandina.edu.pe	<1%
10	Publicación	Christian Jairo Tinoco Plasencia. "Organizational Climate and Job Satisfaction Am...	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-07-06	<1%