



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**

Trabajo Académico

Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería que
labora en central de esterilización de un hospital público - nuevo Chimbote,

2025

Para optar el Título de
Especialista de Gestión en Central de Esterilización

Presentado por:

Autora: Montenegro Vidarte, Clara Elena

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-6078-8845>

Asesora: Mg. Tello Jiménez, Carmen Paula

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2506-1208>

Lima – Perú

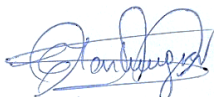
2025

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

Yo, **MONTENEGRO VIDARTE CLARA ELENA** egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad de Gestión en Central de Esterilización**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo Académico **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN DE UN HOSPITAL PÚBLICO - NUEVO CHIMBOTE, 2025** Asesorado por el docente: Mg. **TELLO JIMENEZ, CARMEN PAULA** DNI 10332115 ORCID <https://orcid.org/0000-0003-2506-1208> tiene un índice de similitud de (16) (dieciséis %) con código OID: 14912:461167060 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

Clara Elena Montenegro Vidarte
 DNI: 41264404



.....
 Firma

Mg. Carmen Paula Tello Jiménez
 DNI: 10332115

Lima, 14 de febrero de 2025

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema:

Los elementos claves en la dirección de servicio de salud están definidos por la satisfacción en el trabajo y el clima organizacional, para Salgado y Medina estos son esenciales para analizar científicamente el manejo de una organización (1). Es así, que, en las entidades de bienestar, el ambiente organizacional es una característica del ambiente que los trabajadores observan indirectamente o directa, lo que afecta su compromiso, desempeño y productividad, por ello, juega un papel crucial en el rendimiento del cuerpo médico y en la excelencia de la prestación que brindan a los usuarios (2).

Por otro lado, la satisfacción laboral abarca los sentimientos, respuestas emocionales y actitudes positivas o negativas que el personal de enfermería tiene; pueden impactar las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral, siendo un indicador clave para respaldar la excelencia de las prestaciones sanitarias (3). Así que, la satisfacción laboral establece las bases para la eficacia, lo que repercute en la conducta ética lo cual puede evidenciarse por un mayor compromiso en el servicio, aumenta la motivación, fomenta la colaboración y apoyo mutuo. Por otro lado, una insatisfacción marcada actúa como un obstáculo que afecta el rendimiento, reduce los estándares de atención de enfermería, aumenta el riesgo de negligencia y de incumplimiento de normativas, provoca ausencias frecuentes o renuncias, y deteriora la colaboración entre profesionales, entre otros efectos negativos (4).

El sector salud está íntimamente relacionado con el trato directo y personalizado a los pacientes a diferencia de otras organizaciones, lo cual influye de manera directa en la atención a los usuarios relacionado con la eficacia, las relaciones interpersonales, trato humano mental y emocional en el ambiente de trabajo; también la percepción del tipo de trato recibido. Por lo tanto, es importante que el personal esté bien entrenado, que se identifique con su centro de trabajo; así realizar un buen rendimiento. Por consiguiente, dentro de los componentes más importantes para poder identificar la climatización del personal al ambiente de la organización es la satisfacción laboral, lo cual tiene que ver con la valoración de las funciones que el trabajador desarrolla sobre sus labores, y se

manifiesta como una reacción positiva hacia sus actividades y a la manera en las que son ejecutadas. De igual manera se puede considerar como respuesta emocional positiva hacia el desarrollo de sus actividades (5).

En relación con la función desempeñada en la prestación de la central de esterilización la responsabilidad del especialista de enfermería radica en garantizar todos los procesos de esterilización asegure la salida de todo material estéril de manera confiables. Además, deben certificar de que el material utilizado en la asistencia directa no represente riesgos para los consultantes; siendo ellos los responsables directos del servicio debido a su desempeño calificado y experimentado en el campo, poseen habilidades, destrezas y conocimientos científicos y tecnológicos necesarios para supervisar, monitorear, validar y controlar la calidad del proceso de esterilización. Estos estándares deben tener incidencia positiva en la mejora de la productividad, fomentar una mayor identificación con la institución, promover un elevado compromiso con el servicio y obtener respaldo social en términos de salud pública (6).

Por ello es necesario mencionar que cuando se identifican resultados que sugieren un clima organizacional insatisfecho o negativo, junto con niveles bajos de satisfacción laboral, se pueden observar consecuencias negativas en el personal de salud, como ausencia, rotación del personal, incumplimiento de expectativas, estrés, generación de patologías ocupacionales y errores laborales. Estos problemas pueden dar lugar a quejas tanto de pacientes como del personal de enfermería (7). Es relevante mencionar que, a nivel mundial Salgado menciona que la satisfacción laboral alcanza solo el 20% debido a la baja remuneración en comparación de otros países. Sin embargo, en Centroamérica, la satisfacción laboral llega al 30%, influenciada por factores como la remuneración, el ascenso laboral y trabajo en equipo (8). Asimismo, en América del Sur, específicamente en Paraguay, estudios han revelado que la apreciación del clima organizacional está dada por elevados niveles de insatisfacción representado con el 55% por la motivación y 53% la reciprocidad. Al mismo tiempo, hay un alto riesgo de insatisfacción en liderazgo con un

porcentaje de 83% y participación 68% (9).

De igual manera, se ha evidenciado a través de un estudio que, en Perú, alrededor del 28% de los profesionales de Enfermería experimentan insatisfacción en sus entornos laborales. Este descontento se atribuye principalmente a problemas que dificultan la ejecución de tareas asignadas por el personal. Además, se adiciona la poca estimulación, incentivos inadecuados, comunicación deficiente y la ausencia de correspondencia hacia el atrevimiento dedicado por cada subordinado en el cumplimiento de sus empleos, con el propósito de alcanzar las metas de la institución (10).

Así mismo, en el año 2019, se efectuó un estudio en Lima que se enfocó en el clima organizacional y su vínculo con la complacencia de los especialistas de Enfermería de la central de esterilización en un hospital de la misma ciudad. Los hallazgos evidencian que el 52% de los voluntarios tenían un discernimiento positivo del clima organizacional, por otro lado, la satisfacción predominó a un nivel medio, alcanzando el 41% (11).

En el ámbito local, no se encontró investigaciones en la base de datos respecto a las variables de estudio, así mismo en un hospital Público de Nuevo Chimbote en la central de esterilización, existe deficiencias, carece de una planificación laboral efectiva, turnos agotadores por sobrecarga laboral, limitadas oportunidades de capacitaciones, incentivos y falta de motivación, entre otras situaciones. Por todo lo descrito anteriormente; se dispone a presentar la investigación con el propósito plantear la siguiente interrogante:

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la central de esterilización de un Hospital Público Nuevo Chimbote, 2024?

1.2.2 Problemas específicos

1. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión liderazgo del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la central de esterilización?
2. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión motivación del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la central de esterilización?
3. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión reciprocidad del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la central de esterilización?
4. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión participación del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la central de esterilización?

1.3 Objetivo de investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la central de esterilización.

1.3.2 Objetivo específico.

1. Determinar la relación entre el clima organizacional según la dimensión liderazgo y la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la central de esterilización.
2. Determinar la relación entre el clima organizacional según la dimensión motivación y la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la central de esterilización.
3. Determinar la relación entre el clima organizacional según su dimensión reciprocidad y la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la central de esterilización.
4. Determinar la relación entre el clima organizacional según su dimensión participación y la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la central de esterilización.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

Este trabajo académico servirá para aportar mejoras en la sala de la central de esterilización; esto puede influir en las labores del especialista de enfermería; el valor teórico de esta indagación radica en el fin de conocer la asociación entre las variables mencionadas anteriormente, con la finalidad de optimizar los procesos de esterilización y cumplir los estándares de calidad, relacionando estas variables para comprobar con lo planteado por Dorothea Orem y su teoría del autocuidado, donde hace referencia a que una conducta que se presenta en situaciones específicas direccionadas hacia sí mismos y a su entorno permite compensar los factores de riesgo de salud (12).

Por otro lado, Callista Roy con su teoría de la adaptación el entorno es indispensable para el desenvolvimiento positivo del ser humano (13).

1.4.2 Metodología

Esta indagación es de enfoque cuantitativo, de diseño correlacional, empleándose instrumentos validados que fueron usados en otras investigaciones, brindando confiabilidad, los cuales nos permitirá aplicar en nuestra población de estudio, usando el método deductivo hipotético, tipo aplicada, diseño correlacional no experimental.

Así mismo, los instrumentos a utilizar son validados que proporcionan la confiabilidad. El primero, que es tipo cuestionario, permite evaluar el clima organizacional donde se detalla de forma sistemática y ordenada el liderazgo, participación, reciprocidad y motivación, mientras que el segundo formulario servirá para calcular la satisfacción del equipo de enfermería.

Práctica

Los hallazgos que se obtengan de esta investigación podrán ser utilizados como fuente a las personas que realicen actividades relacionadas con el tema de investigación tales como:

administradores de hospitales, unidad de capacitación y docencia, jefes de departamentos de enfermería, jefes de servicios, institutos de enfermería que tengan segunda especialidad en esterilización con el objetivo de construir mejoras continuas, con maquinaria actualizada, instaurando y cumpliendo las normas de seguridad en el empleo, desarrollando un empleo colaborativo que permita implementar estrategias para favorecer las satisfacción laboral del empleado y consiguiente obtener en la central de esterilización productos con calidad y garantía que irán al servicio del paciente.

1.5. Delimitaciones de la investigación.

1.5.1 Temporal

La investigación se efectuará durante el mes de julio hasta noviembre del año 2024.

1.5.2 Espacial

Esta investigación se realizará en el servicio de la Central de Esterilización de un Hospital Público en el distrito de Nuevo Chimbote.

1.5.3 Unidad de análisis:

El profesional de enfermería de la Central de Esterilización de un Hospital Público en el distrito de Nuevo Chimbote.

2. MARCO TEÒRICO

2.1 Antecedentes

Internacionales:

Zapata et al. (14) en el 2022 en Méxxico desarrollo una indagación cuyo fin fue “Explorar cómo el ambiente laboral influye en la felicidad laboral de los enfermeros del Hospital Rural N° 41 en Cerritos, San Luis Potosí, durante el año 2020”. Indagación transversal, diseño correlacional, cuantitativo. Total, de población muestral fue 46 personal de enfermería. Se uso la encuesta y como instrumento para el acopio de la data autoadministrado para cada variable, ambos instrumentos validados y confiabilidad aceptables, el 51.2% de los pacientes valoraron el clima organizacional como apropiado, mientras que el 45.7% lo consideró "en riesgo" y el 2.2% lo etiquetó como impropio. De la muestra total de profesionales encuestados, el 82.6% expresó una satisfacción laboral alta, mientras que el 17.4% razonable. Se encontró una correlación positiva de Pearson con un valor de 0.9732 entre las variables, siendo significativa con un valor de 0.017, se infiere que ambas variables guardan relación significativa.

Yamassaque, et al. (15) el 2021, en Brasil efectuaron una investigación, con su objetivo “Conocer si se relacionaban la satisfacción laboral y el entorno organizacional en expertos de enfermería que laboran en un Hospital Universitario”. Su estudio se enfocó cuantitativamente, diseño no experimental, descriptiva, transversal analítico de correlación, la muestra fue de 226 enfermeras, a quienes les aplicaron como instrumentos, la Escala del ambiente organizacional para Organizaciones de Salud y el Cuestionario de Satisfacción Laboral (S20/S23). Existe un valor determinante que, había presencia de correlación positiva y directa entre ambas variables.

Parrague (16) en el año 2021, en Chile, en su trabajo tuvo como fin, “Conocer si se relacionaban la satisfacción laboral con el clima organizacional”, su metodología se basó en un orientación transversal, analítico y cuantitativo, aplicando un cuestionario a 54 enfermeros, para ambas variables aplicó cuestionarios para evaluar. Consiguiendo como hallazgos que el 85% de los colaboradores se mostraron insatisfechos en sus labores y de manera principal por tener una baja remuneración y carecían de ser autónomos. Halló un valor r de Pearson = 0.87. Por lo que dedujo que, era evidente la presencia de una asociación entre los factores analizadas según la percepción de las enfermeras.

Nacionales:

Gonzales, et al. (17) en el 2022 en ciudad de lima, efectuaron un informe teniendo como propósito “Explorar cómo el ambiente laboral influye en la felicidad laboral del equipo de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Dos de Mayo”. Estrategia aplicada, método no experimental y correlacional; aplicando 70 encuestas, de términos teóricos de Litwin con Stringer y Herzberg, el mencionado formulario agrupo ambos elementos de estudio, los cuales fueron validados por expertos dando conformidad a los resultados obtenidos de la muestra compuesta por 70 enfermeros, elegidos por conveniencia, el cual procesado en SPSS v. 25 y Excel v.2019. Demostrando la una asociación positiva moderada entre ambos factores ($p < 0.05$). Concluyendo para el clima organizacional calificando con un 27% como bueno, mientras que el 30% de satisfacción laboral considerado como malo debido a que no sienten su esfuerzo valorado y/o no reciben ninguna distinción.

Atoche (18) en el año 2021 efectuó una indagación en Lima con su objetivo “Explorar la conexión entre el ambiente laboral y la felicidad laboral en el equipo médico del Hospital

Distrital Walter Cruz Vilca, 2021”. De orientación fue cuantitativo correlacional, utilizando un diseño no experimental, transversal. El conjunto muestral fue de 49 profesionales de la salud. El acopio de datos se efectuó mediante encuestas, utilizando un cuestionario con una valoración tipo Likert para ambas variables la primera estuvo compuesta por 5 dimensiones, la segunda variable estuvo conformada por 2 dimensiones. Los resultados revelaron que el grado de complacencia profesional era bajo representado por el 32.7%, y el ambiente organizacional fue considerado como malo por el 36.7%. Con una relevancia de 0.000 ($p < 0.01$) entre ambas variables en los empleados del hospital. Se observaron hallazgos parecidos con valoraciones inferiores a 0.05. En conclusión, se determinó que el entorno organizativo tiene asociación significativa con la calidad de la prestación en el hospital en mención. Es exponer, a medida que mejora el ambiente organizacional, aumenta la satisfacción laboral.

Román (19) en el año 2020 en Huacho, cuyo propósito fue: “Determinar cómo el ambiente laboral influye en la felicidad laboral del enfermero que trabaja en el centro quirúrgico del Hospital Gustavo Lanatta Lujan”. Metodología transversal, correlacional, descriptivo y no experimental, la población fue de 20 enfermeros. Usando los instrumentos escala de C.O de Koys, Deys y Decottis, escala de Peiró y Meliá. La fiabilidad fue de 0,8 y 0,9, respectivamente. Según Spearman se obtiene un 95% y ($p < 0.05$) de la correspondencia de ambas variables. El (78%) de enfermeros manifiestan una buena satisfacción laboral que se refleja con un buen entorno organizacional, el (55%) manifiestan un pésimo clima organizacional. Habiendo una asociación significativa entre las dos variables ($\rho = 0,458$; $p < 0.05$). Infiriendo estadísticamente que existe asociación entre ambos factores de estudio.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Clima organizacional

Se conceptualiza como las sensaciones y emociones que comparten las personas de una institución con relación al empleo y al ambiente concreto en el cual se desenvuelven las conexiones entre colaboradores en el trabajo y las normas formales e informales que ejercen influencia (20).

También Rensis Likert sostiene que el liderazgo es importante para desarrollar un buen trabajo. Y además que existen muchos estilos de liderazgos que se encuentran relacionados a la productividad de la organización de una entidad; así mismo entre la productividad y la flexibilidad de la supervisión, existe un vínculo entre el jefe y colaboradores que repercute en el bienestar de los colaboradores. En la medida que el jefe se interesa más por las tareas, se produce una disminución en la insatisfacción por el trabajo de su personal (21)

Según el ministerio de Salud refiere que, aunque se produzcan cambios circunstanciales el clima organizacional siempre permanece, e incide de forma directa en el comportar de los miembros, así como en el nivel de responsabilidad y filiación de las personas que pertenecen a la identidad, y se ve afectado por las variables como políticas y planes de gestión que perjudican a la organización (22).

A nivel jerárquico el ambiente organizacional del personal se relaciona con la comunicación y conducta de las personas, siendo la conducta el factor con mayor relevancia y que esta desciende cuando disminuye el nivel jerárquico. Además, el ambiente organizacional ejerce influencia en toda organización y sus factores más importantes son: toma de decisiones, la comunicación, importancia por las personas, calidad tecnológica, incidencia en el área y buena motivación (23).

Un liderazgo eficaz da como resultado un clima organizacional positivo, da origen a un ambiente de trabajo saludable, satisfactorio y de gran rendimiento, el cual va a depender del comportamiento de los gerentes como líderes del personal de salud. Enfatiza nuevamente sobre temas que ya mencionaron otros investigadores sobre la percepción de la enfermera en el clima organizacional el mismo que es el resultado de la forma en que se gerencia las formas de liderazgo. En las clases

de liderazgo influye el clima organizacional; se ha demostrado que hay una gran evidencia que indica la sociedad entra la capacidad de los líderes dentro de la organización que permiten motivar a las enfermeras. Likert sostiene que la razón de las de las características organizacionales, las formas de liderazgo en una empresa son más relevantes para influenciar en los hallazgos organizacionales de liderazgo, en tanto que la actitud e interés de las enfermeras no influyen significativamente en el trabajo organizacional (24).

Si los gerentes realizan una buena planificación, organización, dirigen y controlan sus actividades, influyen directamente en el clima que las enfermeras experimentan o sienten en su centro laboral; es decir el nivel de liderazgo de los gerentes se puede percibir en el ambiente de trabajo. Hay Group, en su investigación concluye que una de las fortalezas más importantes de un gerente viene a ser la capacidad de generar un clima de trabajo positivo, y los gerentes eficientes cambian las formas de liderazgo generando un entorno organizacional positivo en sus correspondientes áreas. Otras indagaciones como el de Ko y Kang, y de Dulay y Karadag confirman estos mismos resultados (25).

La conducta de los especialistas de salud que trabajan en los nosocomios depende fuertemente del entorno organizacional y la complacencia laboral, lo que influye en la adaptación, eficacia e innovación. Los miembros de las instituciones perciben de manera directa e indirecta el clima organizacional, lo mismo que la complacencia laboral lo que van a condicionar la manera de comportarse del personal dentro de las organizaciones y que determina el enraizamiento, identificación y permanencia de las personas dando origen a un comportamiento eficaz para la mejora y ajuste.

Se programarían ejercicios que permitan modificar los factores pedagógicos que limitan que las personas se identifiquen con su institución y desarrollen un ambiente de trabajo muy motivador para lograr una gran satisfacción personal según los resultados obtenidos (26).

Teoría de Dorothea Orem

Esta es la teoría del “Teoría del Autocuidado” hace referencia al fomento de un entorno laboral de apoyo. Los líderes de las entidades de salud o jefes de enfermería podrían apoyarse en la misma para crear un clima organizacional en el que se fomente el autocuidado y se proporcionen recursos para el bienestar del personal, asimismo se promueva la toma de decisiones saludables en el lugar de trabajo (27).

Tipos de clima organizacional.

- Positivo: es bueno y saludable que los integrantes se conciben satisfechos de su permanencia en su espacio de trabajo y a la vez se vean identificados con ellas; en este clima organizacional las personas que perciben de buena salud, buen estado de ánimo es optimistas, tolerantes y colaboradores. Estos sentimientos de cada persona que labora aumentan la productividad, la satisfacción, se adaptan a la innovación consiguiendo el bienestar personal (28).
- Negativo: generalmente produce desadaptación, gran ausentismo, a la rotación, no hay innovación y una productividad deficiente. El clima organizacional establece los aspectos de la organización y sus trabajadores; si este clima es negativo el trabajador generalmente es amargado, intolerante, iracundo, se siente frustrado y con riesgo a sufrir afecciones psicósomáticas (29).

Dimensiones del Clima Organizacional según OPS

Según la OPS con el fin de maximizar las prestaciones de salud, propuso un modelo el cual se fundamenta en cuatro dimensiones y sus correspondientes subdimensiones (30).

Liderazgo: Esta se enfoca en una faceta particular o un fragmento de un mosaico de características y variables que se emplean para medir el entorno laboral, el ambiente corporativo o la esencia cultural de una organización. En este escenario, la clave del liderazgo radica en medir

la excelencia y eficacia del liderazgo en la entidad, se refiere a la incidencia del trabajador que tiene las cualidades para guiar y convencer a sus compañeros para obtener las metas propuestas (31).

Motivación: se describe como el motor que impulsa a las personas a tomar decisiones concretas en su entorno laboral. La pasión, el entusiasmo y la dedicación que cada persona despliega en sus tareas están moldeados por sus propios deseos y motivaciones. Para alcanzar esta condición, se utilizan múltiples destrezas y talentos personales que alimentan y elevan la chispa de la motivación en el entorno laboral (32).

Reciprocidad: se refiere al vínculo de colaboración y respaldo entre los integrantes de una entidad. Esto conlleva valorar y premiar los esfuerzos de los trabajadores y cultivar una comunicación transparente, fomentando así la armonía, la motivación y la organización en su totalidad (33).

Participación: se refiere a la manera en que los trabajadores se involucran en las actividades de la entidad para contribuir en el acatamiento de los propósitos organizativos. Subdimensiones.

- Compromiso con la productividad: se presenta en la forma de ilación de los colaboradores para obtener los productos con calidad.
- Compatibilidad de intereses: Consiste en alinear los diversos intereses de los trabajadores en una sola dirección para lograr las metas
- Intercambio de información: Se refiere a que debe existir una comunicación oportuna y suficiente entre los colaboradores y grupos para realizar tareas sistematizadas.
- Involucramiento al cambio: se debe mostrar deseos de ascenso y estar comprometido con las actitudes de cambio (34).

2.2.2 Satisfacción laboral

Se entiende como una situación emocional placentero que resulta como consecuencia de vivencias de cada ser humano, lo cual se relaciona a diversas formas de entender los problemas para tomar

decisiones en el área de trabajo (35).

Así mismo se cree que la satisfacción laboral es muy significativa porque permite relacionar las ideas de productividad y calidad; por lo tanto, resulta de gran interés porque mide la capacidad de la empresa en cuanto a la complacencia de los requerimientos de su personal (36).

Entonces se puede decir que es una actitud de complacencia que experimenta cada colaborador cuando es valorado por su desempeño y de ver realizadas sus expectativas. Por consiguiente, un trabajo puede ser muy complejo, y que necesite de mucha responsabilidad para realización sus actividades, y se le otorgue un pago acorde al trabajo que realiza y los beneficios a los que se ha hecho merecedor por derecho, esto contribuye a presentar niveles elevados de satisfacción (37).

Robbins considera la complacencia laboral como un grupo de acciones que realizan los individuos en el trabajo; el que está muy satisfecho es debido a que presenta actitudes positivas a lo que realiza. El descontento laboral se manifiesta como un riesgo profesional que está muy presente en los colaboradores en los centros de salud y que se relaciona con las condiciones laborales (38).

La conformidad laboral se relaciona a un momento emotivo efectivo que deriva de manera de percibir las prácticas profesionales, siendo un factor importante que va a condicionar la actitud de la persona relacionado a su trabajo; la insatisfacción en las enfermeras puede ser generado por factores organizacionales y funcionales (39).

De las muchas definiciones que existen sobre satisfacción laboral se puede concluir que existe un elemento común que facilita su categorización en dos orientaciones diferentes. En primer lugar los escritores que perciben que la satisfacción es Un estado de ánimo, una emoción, una postura o una reacción de afecto hacia la actividad que realizan; y en segundo lugar se encuentra la apariencia de aquellos que sostienen la complacencia como la prueba de comparar o ajustar entre urgencias, perspectivas o efectos presentes en el lugar de trabajo y las prestaciones que el trabajo realmente ofrece (40).

Teoría de Callista Roy

Callista Roy en su “Teoría de Adaptación al entorno”, centraliza su estudio en la conceptualización de la adaptación de las personas y sostiene que las personas buscan continuamente estímulos a su alrededor, y enseguida se produce la reacción dando paso al ajuste el cual puede ser o no eficaz. Las respuestas de adaptación contribuyen a la integridad de la persona para lograr el propósito de adaptación, es decir el crecimiento, supervivencia y el control sobre las cosas y la manera como se logra transformar al individuo y su medio. Las contestaciones inútiles son aquellas que no se logran o coaccionan los fines de acomodo. La persona es un entramado vital que absorbe señales del entorno y de su propio ser. Su grado de adaptación lo determinan los cambios que realizan las influencias contextuales, residuales y focales. La adaptación se logra conseguir cuando la persona reacciona de manera positiva frente a los cambios que se efectuann en su entorno.

En relación a la habilidad humana para descifrar y ajustarse a múltiples circunstancias, emergen dos subsistemas interconectados: los primordiales, que abarcan necesidades fisiológicas, autoestima, rol e interdependencia. Estos cuatro caminos de adaptación buscan alcanzar la armonía mental, fisiológica y social (41).

Dimensiones de la satisfacción laboral según Sonia Palma

Diversas investigaciones han propuesto diferentes dimensiones sobre satisfacción laboral; sin embargo, en esta indagación se analizarán las dimensiones planteadas en la herramienta de satisfacción laboral que presenta la psicól. Sonia Palma Carrillo realizado en Lima Metropolitana, y que demostró alto grado de confiabilidad y validez (42).

Dimensión 1: Condiciones físicas y/o materiales: son los compendios en el cual desarrolla la labor cotidiana el trabajador y facilita la realización de la misma (43).

Dimensión 2: Beneficios laborales y/o remunerativos: es el nivel de satisfacción que relaciona la remuneración normal o añadido por el trabajo que desarrolla, esta forma de retractación, se le asigna al colaborador además de su sueldo fijo. También se le conoce como prosperidad social.

son ejemplos de este tipo de beneficios laborales: seguro médico, manejo de vehículos corporativos, subsidio para vivienda, apoyo educativo y ayuda económica, entre otros. (44).

Dimensión 3: Políticas administrativas: hacen referencia al grado de cumplimiento de las reglas o lineamientos de la institución que se han diseñado para normalizar el empleo y que guardan relación directa con los empleados para poder cumplir una meta o un fin (45).

Dimensión 4: Relaciones sociales: vienen a ser una serie de interacciones que se presentan entre dos o más personas, o grupos según el protocolo o normas que han sido aceptadas mutuamente. (46).

Dimensión 5: Desarrollo personal: se relata a la oportunidad del trabajador de realizar acciones importantes que ayuden a su autorrealización. Se debe incluir los hechos que realizan las personas para desplegar sus actividades y capacidades con el fin de optimar sus correlaciones y la elección de providencias. En conclusión, es la sorprendente destreza que tiene el ser humano de cambiar para buscar ser más satisfactoria y feliz (47).

Dimensión 6: Desempeño de tareas: Cuando se habla de cometido de labores, se hace referencia a la excelencia del servicio o actividad realizada por un trabajador en una institución, donde efectúan en prácticas profesionales, como las destrezas de las personas que influyen de manera directa en el rendimiento organizacional, así mismo se puede decir que es la destreza para efectuar completamente con los compromisos, las funciones o deberes del cargo, en donde efectúa sus competencias y habilidades según las acciones que diariamente realiza para cumplir sus ocupaciones de manera efectiva y correcta (48).

Dimensión 7: Relación con la autoridad: es el sentir valorativo que hace el colaborador en proporción al vínculo con su jefe y vinculado a las actividades que desarrolla a diario, es decir se hace referencia a la estimación que realizan los trabajadores de sus asociaciones con sus inspectores lindantes y sus tareas cotidianas, y es otro elemento significativo que interviene en la complacencia profesional. El grado de aprobación y/o desaprobación de sus superiores influyen

en el éxito en el trabajo (49).

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis General

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la central de esterilización de un Hospital Público Nuevo Chimbote, 2024.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la central de esterilización de un Hospital Público Nuevo Chimbote, 2024.

2.3.2. Hipótesis Específicas

Hi 1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión liderazgo del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la central de esterilización.

Hi 2: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional según su dimensión motivación y la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la central de esterilización.

Hi 3: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional según su dimensión reciprocidad y la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la central de esterilización.

Hi 4: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional según su dimensión participación y la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la central de esterilización.

3. METODOLOGIA

3.1 Método de investigación

La indagación es hipotético deductivo puesto que inicia de la visualización del fenómeno en estudio, se crean hipótesis para explicar este fenómeno y se prueban logrando los resultados con la experiencia con la ayuda del razonamiento deductivo (50).

3.2 Enfoque de la investigación

Es de orientación cuantitativa ya que el acopio de datos que se realiza a través de la encuesta para validar una hipótesis, porque usa la medición y análisis estadístico, examinando la realidad objetiva, intentando controlar, respondiendo y anunciando fenómenos (51).

3.3 Tipo de investigación

Este tipo de indagación será aplicada dado que los hallazgos se muestran numéricamente en sustento a estadísticas descriptivas, razones de frecuencia y porcentaje, reflejando sus resultados; teniendo como objetivo brindar nuevos conocimientos basados en la teoría (52).

3.4 Diseño de la Investigación

Esta indagación es de diseño observacional, descriptivo, correlacional, prospectivo y transversal que se detalla a continuación:

Observacional: se caracteriza porque no hay manipulación de las variables (53).

pues no se alteran las variables y son plasmados en su modo original

Descriptivo: ya que es importante detallar el entorno en el que se desencadena la circunstancia, el fenómeno o el evento; esta investigación no persigue desentrañar causas o vínculos entre los acontecimientos (54).

Correlacional: pretende evaluar cuán íntimamente se entrelazan las variables analizadas (55).

porque mide el vínculo entre las variables, ya que la investigación persigue desentrañar la

conexión entre dos variables, categorías o conceptos.

Prospectivo: su propósito es desentrañar las conexiones entre las variables de sucesos venideros, sin desentrañar las conexiones causales entre sus variables (56).

Dado que se describirá ejecutando los cuestionarios para poder recoger datos.

Transversal: La investigación se llevará a cabo en el lapso establecido. (57)

La evaluación se llevará a cabo en un instante preciso y preciso, lo que indica que se llevará a cabo en un lugar y momento específicos.

3.5 Población, muestra y muestreo Población

La muestra abarcará a 80 enfermeras de la Central de Esterilización de un hospital público en Nuevo Chimbote, considerada al 100 % de la población en cuestión debido a su limitada capacidad de estudio.

Las unidades de estudio se seleccionarán de manera deliberada o por pura intuición (58).

3.5.1. Criterios de inclusión

- Subordinadas enfermeras que laboren en la Central de Esterilización de un hospital Público - Nuevo Chimbote.
- Subordinadas enfermeras que quieran participar en la indagación
- Subordinadas enfermeras de ambos sexos que deseen participar.
- Enfermeras que tengan laborando más de un mes en el servicio.
- Enfermeras que certifiquen el consentimiento entendido.

3.5.2. Criterios de exclusión

- Subordinadas enfermeras que no laboren en la Central de Esterilización de un hospital Público - Nuevo Chimbote.
- Subordinadas enfermeras que no deseen participar en el estudio.
- Subordinadas enfermeras que se encuentren de vacaciones.

- Subordinadas enfermeras que se encuentren realizando prácticas en la Central de Esterilización de un hospital Público - Nuevo Chimbote.

3.6. VARIABLES Y OPERACIONALIZACION

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala Valorativa
V. 1	Es una piedra angular en las entidades, propone investigaciones que priorizan el bienestar de sus integrantes, y a través de diagnósticos y mejoras, impacta directamente en el esencial espíritu de la entidad. De acuerdo con lo mencionado anteriormente, es crucial subrayar la relevancia del clima en las transformaciones en la organización, presentando diversas herramientas para su evaluación y resultados, que abarcan múltiples variables que orbitan la organización: conducta, motivación, rendimiento y satisfacción (34).	Es la posesión del medio laboral que se percibe o se percibe. El equipo de enfermería de la central de esterilización del Hospital Eleazar Guzmán Barrón ha vivenciado una experiencia que moldea profundamente su conducta, motivación, rendimiento y felicidad, empleando el cuestionario de ambiente laboral de la OPS. Tales palabras fueron expresadas en la palabra. Percepción puede ser evaluada a través de 4 pilares: liderazgo, motivación, reciprocidad e involucramiento (34).	Liderazgo	Dirección Estímulo a la excelencia Estímulo al trabajo en equipo Solución de conflictos	Ordinal	Nivel alto
Clima organizacional			Motivación	Realización personal Reconocimiento a la aportación Responsabilidad Adecuación a las condiciones de trabajo		medio
			Reciprocidad	Aplicación al trabajo Cuidado al patrimonio institucional Retribución Equidad		bajo
			Participación	Compromiso con la productividad Compatibilización de intereses Intercambio de información Involucrarse en el cambio.		

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Número de Ítems e ítems	Escala valorativa (Niveles o Rangos)
Satisfacción laboral	Es la concordancia entre el personal con su área de trabajo manteniendo una relación según la naturaleza dentro del puesto laboral o la situación que presente el individuo (38).	Las cuáles serán evaluadas a través de la escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma, abarcando diversas facetas: estado físico y/o económico, ventajas laborales, vínculos sociales, políticas administrativas, crecimiento personal, ejecución de tareas y vínculo con la autoridad. (43).	Condiciones físicas y/o Materiales Beneficios laborales y/o administrativos. Políticas administrativas Relaciones sociales Desarrollo personal Desempeño de Tareas.	Distribución física del ambiente Ambiente confortable Comodidad ambiente laboral. Remuneración Expectativas económicas. Reconocimiento de su labor por la institución Disgusto con horario Normas de la institución Entorno con compañeros de trabajo Relaciones personales con colegas Solidaridad en el ambiente de trabajo. Sentirse realizado Sentirse bien consigo mismo. Sentirse útil por desempeño) Aburrimiento de trabajo	Ordinal	A más 168 pts. alta satisfacción. 149 -167pts satisfacción parcial. 112-148 pts. satisfacción regular. 93-111 pts. insatisfacción parcial. 0-92 pts. Alta insatisfacción.

Relación con la Relación con sus
autoridad superiores
Valoración de su
trabajo por su superior

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

Se empleará la encuesta como técnica para los dos factores donde se recolectará, anotará y organizar los datos que se logren alcanzar de las variables en estudio, utilizando cuestionarios (59).

3.7.2 Descripción de los instrumentos

El instrumento del clima organizacional se fundamenta en la metodología del Programa de Adiestramiento en Salud para Centro América y Panamá, así como del proyecto Subregional de Desarrollo de la Capacidad Gerencial de los Servicios de Salud, implementado exitosamente en Cuba. Se compone de 80 interrogante, representadas por cuatro dimensiones, a continuación, se detalla la distribución: liderazgo (1 - 20), motivación (21 - 40), reciprocidad (41 -60) y participación (61 - 80). Respondiendo las preguntas con un verdadero o falso. (34).

Para el Cuestionario de complacencia laboral, creado por la psicóloga Sonia Palma Carrillo, incluye 5 elementos, repartidos en siete dimensiones: políticas administrativas, vínculos interpersonales, materiales o condiciones físicas, relación con la autoridad, beneficios laborales, desempeño de tareas y desarrollo personales.

Las preguntas se pueden responder según las siguientes categorías: totalmente en desacuerdo (0), en desacuerdo (1), ni en desacuerdo, ni de acuerdo (2), de acuerdo (3), muy de acuerdo (4).

3.7.3 Validación

Esta validación del clima organizacional, está justificada; $KMO = 0.871$ (63).

El formulario de complacencia laboral, demostrada una validez del $KMO = 0.723$ (46).

3.7.4 Confiabilidad

El clima organizacional cuenta con un instrumento sugerido por la Organización Panamericana de la Salud, considerado el más beneficioso en el ambiente sanitario, ha sido verificado por 15 especialistas en bienestar público de Latinoamérica, posee fiabilidad validada; alfa de Cronbach = 0.820 (60).

De la misma forma, para determinar la fiabilidad del cuestionario satisfacción laboral de los especialistas de la salud, se llevó a cabo en ensayo piloto en un conjunto de 20 empleados con cualidades parecidos al modelo estudiado, lo que facilitó la valoración de estabilidad intrínseca de los hallazgos derivados de la utilización de los instrumentos mediante el uso del test Alfa de Cronbach de 0.830 (43). De acuerdo con lo mencionado anteriormente, se establecerá un elevado nivel de fiabilidad de ambos instrumentos.

3.8 Plan de procedimientos y análisis de datos

Para iniciar el acopio de datación se hará una solicitud del permiso para la aplicación de la encuesta que se presentará en mesa de partes dirigido a la oficina de capacitación e investigación con copia a la jefatura de central de esterilización y al departamento de enfermería para la ejecución de las dos encuestas al personal de enfermería, luego se hará de leer el conocimiento informado al personal a encuestar donde se tomará un tiempo promedio de 20 minutos por cada participante, en el mes de setiembre de este año donde se ubicará al personal en sus turnos programados; teniendo en cuenta las medidas de bioseguridad ya que los accesos son limitados en central de esterilización.

Al término del acopio de datos de las dos encuestas se procederá a confirmar el correcto acopio de datos y orden del mismo.

Al final se elaborará una matriz en Microsoft Excel después en el programa estadístico SPSS versión 25.0, en el cual se realizará unos gráficos y/o tablas estadísticas con su

respectiva descripción y análisis e interpretación, incluyendo los porcentajes de las variables en estudio. En cuanto al análisis inferencial, se empleará el test estadístico X^2 , basada en la escala de las variables y naturaleza.

3.9 ASPECTOS ÉTICOS

En esta indagación se considera estos elementos éticos:

Principio de autonomía

Se garantizará la autonomía y elección de los enfermeros de centro de esterilización; se les notificará acerca del análisis y se pedirá su autorización informada para su colaboración (61).

Principio de beneficencia

La regla básica de este principio es evitar cualquier daño. Frecuentemente, las personas usan la beneficencia como una expresión de respeto hacia los demás. Una vez recolectada la información, los cuestionarios serán entregados al comité de investigación y a la supervisora de la universidad para su evaluación y acción correspondiente, así como para implementar mejoras en las áreas (62).

Principio de maleficencia

En el análisis el sujeto no experimentará ningún daño en la salud y cuerpo (63).



Principio de justicia

Se tratará a todos los entrevistados con amabilidad, respeto y sin preferencia (64).

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

+ 4.1 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

	2024										2025							
	OCT	NOV.				DIC.				ENR.				FEB.				
	4S	1S	2S	3S	4S	1S	2S	3S	4S	1S	2S	3S	4S	1S	2S	3S	4S	
Planteamiento del problema	■																	
Formulación del problema		■	■	■														
Objetivos de la investigación				■														
Justificación de la investigación				■														
Delimitación de la investigación				■														
Elaboración de antecedentes					■	■	■	■										
Base teórica					■	■	■	■										
Formulación de hipótesis									■									
Método, enfoque, tipo de la investigación									■	■								
Población muestra y muestreo									■	■								
Variable y operacionalización									■	■								
Técnica e instrumento del recojo de los datos									■	■								
Plan de procesamiento y análisis de datos									■	■								
Validación y confiabilidad de instrumento y aspectos éticos									■	■								
Cronograma de actividades y presupuesto											■	■	■					
Sustentación del proyecto														■				

LEYENDA:  Ejecutado
 Por ejecutar

4.2 Presupuesto

Rubro	Gastos S/
Pago de asesoría especializada	400.00
Material literario para ampliar el horizonte conceptual	1,500
Insumos de escritorio	500.00
Insumo de impresión.	800
Gestiones administrativas.	3,000
Viáticos	1,000
Costas adicionales	200
TOTAL	9,350

● 16% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 12% Internet database
- 3% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 15% Submitted Works database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	3%
2	uwiener on 2023-10-08 Submitted works	3%
3	uwiener on 2024-03-12 Submitted works	2%
4	uwiener on 2024-04-23 Submitted works	1%
5	Universidad Wiener on 2024-02-22 Submitted works	<1%
6	hdl.handle.net Internet	<1%
7	repositorio.ucv.edu.pe Internet	<1%
8	uwiener on 2023-04-24 Submitted works	<1%