



Universidad  
Norbert Wiener

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

**Trabajo Académico**

Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras del servicio de  
centro quirúrgico de un hospital nivel II – 1 del Callao, 2025

**Para optar el Título de**  
Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico

**Presentado por:**

**Autora:** Mendez Cardenas, Nathalie Elizabeth

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0008-0062-8806>

**Asesor:** Mg. Gallegos Pacheco, Rutsmy Angel Manuel

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-5426-398X>

**Lima – Perú**

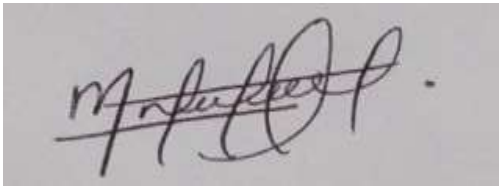
**2025**

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

Yo, **Nathalie Elizabeth Mendez Cardenas** 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 académico **“Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras del servicio de centro quirúrgico de un hospital nivel II – 1 del Callao, 2025 ”** Asesorado por el docente: Rutsmy Angel Manuel Gallegos Pacheco DNI: 45525049 ORCID **0000-0001-5426-398X** tiene un índice de similitud de 16% (dieciséis%) con código OID: 14912:540483240 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

Nombres y apellidos del Egresado: Nathalie Elizabeth Mendez Cardenas  
DNI: 47382380



.....  
Firma

Nombres y apellidos del Asesor: Rutsmy Angel Manuel Gallegos Pacheco  
DNI: 45525049

Lima, 14 de diciembre de 2025.

**Dedicatoria**

Dedico este trabajo a Dios, a mis hijos, madre y esposo, que muchos de mis logros se los debo a ustedes a su apoyo incondicional y motivación para nunca rendirme y lograr esta meta.

### **Agradecimiento**

Es muy grato para mí cumplir una de mis metas profesionales en una muy acreditada universidad, agradecer a los directivos y docentes quienes con su labor de entrega íntegra hacen posible un avance profesional en mí. Aprovechamos en brindar un reconocimiento a la plana docente por todas sus doctrinas que pulieron y enriquecieron nuestros conocimientos.

**JURADOS :**

Presidente : Dr. Jose Gregorio Molina Torres

Secretario : Mg. Elsa Magaly Yaya Manco

Vocal : Dr. Rodolfo Amado Arévalo Marcos

## Índice

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice	vi
Resumen	ix
Abstract	x
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1 Objetivo general	4
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	5
1.4.1 Teórica	5
1.4.2 Metodológica	6
1.4.3 Práctica	7
1.5. Delimitaciones de la investigación	8
1.5.1 Temporal	8
1.5.2 Espacial	8

1.5.3 Población o unidad de análisis	8
2. MARCO TEÓRICO	9
2.1. Antecedentes a nivel internacional:	9
2.2 Antecedentes a nivel nacional:	11
2.2. Bases teóricas	13
2.2.1 Variable 1: Clima Organizacional (CO)	13
2.2.2 Variable 2: Satisfacción Laboral (SL)	17
2.3. Formulación de hipótesis	21
2.3.1 Hipótesis general	21
2.3.2 Hipótesis específicas	21
3. METODOLOGÍA	23
3.1. Método de la investigación	23
3.2. Enfoque de la investigación	23
3.3. Tipo de investigación	23
3.4. Diseño de la investigación	24
3.5. Población, muestra y muestreo	24
3.6. Variables y operacionalización	27
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	29
3.7.1 Técnica	29
3.7.2 Descripción de instrumentos	29
3.7.3 Validación	30

3.7.4 Confiabilidad	31
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	31
3.9. Aspectos éticos	32
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	35
4.1. Cronograma de actividades	35
4.2. Presupuesto	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
5. REFERENCIAS	36
ANEXOS	46
Anexo 1. Matriz de consistencia	46
Anexo 2. Instrumentos	48
Anexo 3. Consentimiento informado	52
Anexo 4. Informe del Asesor de Turnitin	54

## Resumen

**Introducción:** La insatisfacción laboral entre las enfermeras en el ámbito de los centros quirúrgicos constituye un resultado directo y preocupante de un entorno laboral desfavorable, el cual se encuentra relacionado con el clima organizacional. **Objetivo:** Esta investigación tiene como objetivo Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de centro quirúrgico de un hospital. **Metodología:** La investigación se sitúa dentro del enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo-correlacional, no experimental y transversal. **Población:** Estará compuesta por enfermeras del servicio mencionado, y se calculará una muestra no probabilística de ellas. Para recopilar información, se usarán dos instrumentos que han sido validados para el ámbito peruano en el entorno de Centro Quirúrgico: la "Encuesta de Satisfacción del Personal de Salud", proporcionada por el MINSA, y el "Cuestionario de Clima Organizacional", creado por Gonzalez K. Análisis y tratamiento de datos: Se llevará a cabo utilizando el programa de IBM SPSS Statistics. Se realizará un análisis descriptivo, en el que se utilizarán porcentajes y frecuencias para caracterizar tanto las variables como sus dimensiones. Más adelante, con el objetivo de determinar el nivel de asociación entre las variables y sus dimensiones correspondientes, se empleará el coeficiente de correlación Rho de Spearman para contrastar hipótesis.

**Palabras clave:** Clima Organizacional, Satisfacción en el Trabajo, Enfermeras de Quirófano, Servicios de Enfermería en Hospital, Centro Quirúrgico.

## Abstract

**Introduction:** Job dissatisfaction among nurses in surgical centers is a direct and worrying result of an unfavorable work environment, which is related to the organizational climate.

**Objective:** This research aims to Determine the relationship between organizational climate and job satisfaction of nurses in the surgical center service of a hospital. **Methodology:** The research is based on a quantitative approach, with a descriptive-correlational, non-experimental, and cross-sectional design. **The population** will be composed of nurses from the aforementioned service, and a probability sample will be calculated. To collect information, two instruments that have been validated for the Peruvian Surgical Center environment will be used: the "Health Personnel Satisfaction Survey," provided by the MINSA (Ministry of Health), and the "Organizational Climate Questionnaire," created by Gonzalez K. **Data analysis and processing:** Data will be carried out using the IBM SPSS Statistics program. A descriptive analysis will be performed, in which percentages and frequencies will be used to characterize both the variables and their dimensions. Later, in order to determine the level of association between the variables and their corresponding dimensions, Spearman's Rho correlation coefficient will be used to test hypotheses.

**Keywords:** Organizational Climate, Job Satisfaction, Operating Room Nurses, Hospital Nursing Services, Surgical Center.

## **1. EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema**

Estudios internacionales del 2024 han demostrado que el ambiente del centro quirúrgico influye en la enfermera, la naturaleza de alta presión, la necesidad de comunicación exacta y la exposición continua a situaciones estresantes crean un ambiente organizacional frecuentemente deficiente. Un mal clima organizacional, como falta de apoyo gerencial y falta de cohesión de equipo, se asocia con el malestar del personal, creando ambientes laborales hostiles y poco colaborativos (1).

En ese sentido, la insatisfacción laboral en las enfermeras de quirófano es un resultado directo y alarmante de un ambiente laboral desfavorable. Estudios asiáticos en el 2022 muestran que entre el 30% y el 45% de estas profesionales están insatisfechas por la sobrecarga y la falta de reconocimiento (2). Esta insatisfacción no solo impacta la salud mental de las enfermeras, sino que también disminuye su compromiso con la institución, una amenaza latente para la estabilidad de los equipos quirúrgicos y la seguridad del paciente (3).

En cuanto, las razones de esta situación son diversas y complejas, pero a menudo surgen de una gerencia que no se preocupa por su capital humano. La falta de canales de comunicación y la falta de retroalimentación constructiva son determinantes. Un estudio realizado en Londres el 2023 halló que más del 60% de las enfermeras quirúrgicas se sentían ignoradas por la gerencia, lo que generaba sensación de infravaloración profesional (4).

De esa manera, un clima organizacional desfavorable en el quirófano se hace evidente con altas tasas de rotación y ausentismo. Datos de hospitales en Irán (2022) muestran que la rotación de enfermeras en quirófanos superó el 25% anual, mucho más alta que en otras unidades. Esto genera sobrecostos por tener que estar capacitando nuevo personal de manera

continua y, lo que es peor, deteriora la experiencia y la sinergia de los equipos, factores tan importantes para procedimientos complejos (5).

Por ello, las consecuencias impactan más allá del personal, directamente en la seguridad del paciente. Un estudio en hospitales de Turquía en el 2022 encontró que las salas quirúrgicas con peor clima organizacional y personal de enfermería más insatisfecho tenían hasta un 15% más eventos adversos, como infecciones de sitio quirúrgico y errores de medicación (6).

Es así como, la relación entre un clima organizacional negativo y una baja satisfacción laboral es recíproca y se retroalimenta negativamente. Un clima laboral enrarecido reduce la satisfacción y un personal insatisfecho es menos probable que coopere y contribuya a un clima positivo. En Irán el 2023, se demostró que los equipos con baja satisfacción laboral presentaron un 50% más de conflictos interpersonales, empeorando aún más el clima organizacional (7).

A tal punto que, la falta de autonomía y de participación en la toma de decisiones lo empeora; cuando las enfermeras sienten que su experiencia no es tomada en cuenta para cambiar las cosas, se desmotivan y se comprometen menos. En el 2021 se demostró que el 70% de las enfermeras de quirófano que se sentían excluidas de la toma de decisiones clínicas tenían niveles significativamente más bajos de satisfacción laboral que las enfermeras incluidas (8).

Entonces, la insatisfacción laboral, inherente a la naturaleza del trabajo quirúrgico, se ve agravado por un mal clima organizacional, lo que resulta en un síndrome de burnout alarmante. Las estadísticas de la OMS en el 2024 demuestran que el personal de enfermería de quirófano tiene una de las mayores prevalencias de burnout, superando el 50% en algunos países desarrollados que impacta directamente en el clima organizacional (9).

En consecuencia, la evidencia mundial indica que un mal clima organizacional es un predictor de insatisfacción laboral en el personal de enfermería de quirófano. Y esta asociación

no es casual, sino un patrón causal que exige intervenciones estratégicas urgentes. Invertir en el clima laboral, la comunicación y el liderazgo participativo no es un gasto, sino una condición para asegurar la retención de talento, la eficiencia y, sobre todo, la seguridad del paciente (10).

En el contexto peruano, la investigación en centros quirúrgicos es aún incipiente. Las quejas sobre las condiciones laborales, la sobrecarga de trabajo y la falta de recursos configuran un clima organizacional adverso que afecta la satisfacción laboral. En nuestro nosocomio del Callao donde se desarrollará este estudio, la realidad problemática es palpable y preocupante. Se observa que hay un descontento generalizado entre el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico, según observaciones preliminares y diálogos informales. El personal de enfermería percibe una comunicación deficiente con las jefaturas y una falta de reconocimiento a su labor. Muchas han solicitado su cambio de servicio en el último año. Hay un ambiente de trabajo tenso con conflictos interpersonales y desmotivación que ha llevado a un aumento en los incidentes menores en el quirófano, lo que podría afectar la calidad y seguridad de la atención médica en la población chalaca.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de centro quirúrgico de un hospital nivel II – 1 del Callao, 2025?

### **1.2.2 Problemas específicos**

- ✓ ¿Cuál es la relación entre la dimensión estructura del clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de centro quirúrgico de un hospital?

- ✓ ¿Cuál es la relación entre la dimensión autonomía del clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de centro quirúrgico de un hospital?
- ✓ ¿Cuál es la relación entre la dimensión relaciones interpersonales del clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de centro quirúrgico de un hospital?
- ✓ ¿Cuál es la relación entre la dimensión recompensa del clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de centro quirúrgico de un hospital?
- ✓ ¿Cuál es la relación entre la dimensión identidad del clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de centro quirúrgico de un hospital?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de centro quirúrgico de un hospital.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

- ✓ Establecer la relación entre la dimensión estructura del clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de centro quirúrgico de un hospital.
- ✓ Establecer la relación entre la dimensión autonomía del clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de centro quirúrgico de un hospital.

- ✓ Establecer la relación entre la dimensión relaciones interpersonales del clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de centro quirúrgico de un hospital.
- ✓ Establecer la relación entre la dimensión recompensa del clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de centro quirúrgico de un hospital.
- ✓ Establecer la relación entre la dimensión identidad del clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de centro quirúrgico de un hospital.

#### **1.4. Justificación de la investigación**

##### **1.4.1 Teórica**

Teóricamente, esta pesquisa busca profundizar en la relación entre dos constructos fundamentales para el comportamiento organizacional de la enfermería: la satisfacción laboral y el clima organizacional. El clima organizacional, las percepciones compartidas de los integrantes acerca de su entorno de trabajo, han evolucionado desde la teoría de enfermería de Florence Nightingale, la cual tenía como postulado que el ambiente es importante para la salud del cuidador.

Por otro lado, la Teoría de las Relaciones Interpersonales de Hildegard Peplau, es otra base teórica de este estudio. Su principal proposición es que la enfermería es un proceso interpersonal y terapéutico. Esta misma lógica puede aplicarse a las interacciones dentro del equipo de quirófano. La dimensión "Interpersonal" de la variable "Clima Organizacional" es el reflejo de la calidad de los procesos interpersonales que viven las enfermeras, cirujanos y supervisores. Un clima organizacional favorable, en términos de Peplau, sería en el que estas relaciones son cooperativas, respetuosas, de apoyo, un "entorno terapéutico" para el propio

personal. Entonces, un ambiente con malas relaciones interpersonales generaría ansiedad y frustración, afectando la "Satisfacción Laboral" de la enfermera y no permitiéndole desarrollar sus funciones profesionales con el paciente y con el equipo.

En ese sentido, esta investigación se justifica teóricamente en que busca aportar evidencia empírica sobre este modelo relacional en el contexto peruano. Un clima organizacional negativo es un predictor de insatisfacción laboral en enfermeras quirúrgicas, generando agotamiento, rotación y, finalmente, deterioro de la calidad en el cuidado perioperatorio.

#### **1.4.2 Metodológica**

La justificación metodológica de este proyecto se basa en que elige un diseño e instrumentos que garantizan la obtención de datos válidos y confiables para dar respuesta a la pregunta de investigación. El diseño no experimental, descriptivo-correlacional y de corte transversal es el idóneo, ya que permite describir las variables clima organizacional y satisfacción laboral tal como ocurren en su ambiente natural y determinar la relación que existe entre ellas en un momento determinado sin manipularlas.

Para medir las variables se han elegido instrumentos validados y confiables en el contexto de un centro quirúrgico peruano. Se aplicará el instrumento de clima organizacional elaborado y validado por Gonzalez K. (2022), el cual evidenció alta consistencia interna ( $\alpha$  de Cronbach = 0.95). Su diseño de 26 ítems agrupados en cinco dimensiones (Estructura, Autonomía, Interrelaciones, Recompensa e Identidad) posibilita una valoración completa y multidimensional del clima, recogiendo la riqueza del ambiente del quirófano más allá de una medida global.

Para medir la satisfacción laboral se utilizará la encuesta de Satisfacción del Personal de Salud estandarizada por el Ministerio de Salud del Perú (MINSA, 2002). La elección de este instrumento es una fortaleza metodológica, ya que es un instrumento diseñado y validado para el personal de salud peruano. Esto asegura su relevancia cultural y contextual. Sus 22 ítems y siete dimensiones (Trabajo actual, Trabajo en general, Relación con el jefe inmediato, Posibilidades de progreso, Salarios e incentivos, Relaciones interpersonales y Condiciones de trabajo) dan cuenta de los factores precisos que generan satisfacción en nuestro sistema sanitario.

### **1.4.3 Práctica**

El beneficio práctico de esta investigación es inmediato. Los resultados no sólo se quedarán en el ámbito académico, sino que ofrecerán un diagnóstico situacional del ambiente laboral y el estado de ánimo del personal enfermero en una asistencia crítica de un hospital de alta complejidad. En específico, el estudio permitirá conocer las áreas vulnerables, al comparar las dimensiones de los dos instrumentos, se podrán definir exactamente los factores del clima organizacional (falta de reconocimiento, mala comunicación, etc.) que más influyen en la satisfacción laboral.

Además, posibilitará la formulación de planes de intervención precisos; tras el diagnóstico, la dirección podrá elaborar e implementar estrategias de mejora específicas y rentables. Por ejemplo, si la "relación con el jefe inmediato" es una debilidad, se pueden programar capacitaciones en liderazgo para las supervisoras. Si las "compensaciones e incentivos" son la mayor insatisfacción, se pueden revisar sistemas de reconocimiento no monetarios o políticas de retribución.

Finalmente, al proponer estrategias para mejorar el clima y la satisfacción, se está influyendo indirectamente en disminuir la rotación, el ausentismo, prevenir el síndrome de

burnout y mejorar la cohesión del equipo quirúrgico. "Un personal de enfermería más satisfecho es un factor esencial para una atención segura y de calidad en beneficio de los pacientes del Callao".

## **1.5. Delimitaciones de la investigación**

### **1.5.1 Temporal**

El presente proyecto de indagación se llevará a cabo desde septiembre hasta diciembre de 2025.

### **1.5.2 Espacial**

El presente proyecto de indagación se llevará a cabo en el servicio de Centro Quirúrgico de un hospital nivel II – 1 del Callao.

### **1.5.3 Población o unidad de análisis**

Licenciados y licenciadas en enfermería que desempeñan funciones en el servicio de Centro Quirúrgico de la institución mencionada.

## 2. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes a nivel internacional:

Pursio et al. (11), en un estudio realizado en Finlandia el 2024, buscaron como objetivo "Analizar los discernimientos de las asistentes de quirófano sobre el clima del entorno organizacional y sus relaciones con la autonomía profesional y la satisfacción laboral". Se realizó un estudio correlacional y transversal con 586 enfermeras de dos hospitales. Los resultados, mediante un modelo de ecuaciones estructurales, indicaron que las dimensiones del clima de entorno organizacional como la gestión y liderazgo de enfermería, la adecuación de personal y recursos, y los estándares de calidad de la organización estaban relacionadas positivamente con la satisfacción laboral ( $p < 0.05$ ). La autonomía profesional también mostró una fuerte relación con la satisfacción laboral. Se concluyó que los factores del clima de entorno organizacional que aumentan la autonomía profesional mejoran la satisfacción laboral de las enfermeras.

Labrague et al. (12), en Omán el 2023, tuvieron como objetivo "Evaluar el rol mediador del clima organizacional en las relaciones entre el entorno laboral de la enfermera de quirófano, los resultados de seguridad del paciente y la satisfacción laboral". Se llevó a cabo un estudio descriptivo, correlacional, transversal con 881 enfermeras de quirófanos. Las derivaciones mostraron que el clima organizacional se correlacionó de manera positiva y significativa con la complacencia profesional ( $r = .282, p < .001$ ). El análisis de mediación reveló que el entorno laboral tenía un efecto directo ( $\beta = .282, p < .001$ ) sobre la satisfacción laboral. La conclusión del estudio fue que mejorar el clima organizacional de las enfermeras puede ser una habilidad potencial para fomentar la colaboración interprofesional y mejorar la satisfacción laboral y los resultados de seguridad del paciente.

Kagan et al. (13), en Israel el 2022, se propusieron como objetivo "Examinar las relaciones entre la iniciativa personal, el clima organizacional y la satisfacción laboral entre las enfermeras de centros quirúrgicos". Se llevo a cabo una publicación transversal con 1040 enfermeras. El análisis de regresión logística multivariable reveló que una percepción positiva del clima organizacional estaba significativamente asociada con una mayor satisfacción laboral, cuadruplicando las probabilidades de reportar una satisfacción alta o muy alta (OR = 4.305; IC 95% 3.308-5.602). El modelo final explicó el 32% de la varianza en la satisfacción laboral. Se concluyó que una percepción positiva del clima organizacional de enfermería, junto con una alta iniciativa personal, contribuyó significativamente a explicar la satisfacción laboral.

Dutra et al. (14), en un estudio de 2021 en Brasil, buscaron como objetivo "Establecer el clima laboral de la enfermera y su relación con las razones del cuidado omitido, el clima de seguridad y la complacencia profesional". Fue una pesquisa correlacional y transversal con 219 profesionales de enfermería de dos centros quirúrgicos. Los resultados mostraron una correspondencia positiva de moderada a fuerte entre las subescalas del clima y la complacencia profesional (rango de r entre .26 y .45). Además, se observó que las enfermeras en un clima laboral calificado como "bueno" tenían una satisfacción significativamente mayor (Media=87.59) en comparación con aquellas en entornos "pobres" (Media=71.55) ( $p < .0001$ ). Se concluyó que un mejor clima laboral de enfermería puede contribuir a mejorar la satisfacción laboral de las enfermeras y la seguridad.

Faramarzpour et al. (15), en un estudio de 2021 en Irán, se plantearon como objetivo "Establecer la dependencia entre las apreciaciones de las enfermeras sobre el clima laboral ético del hospital y su complacencia profesional". Se condujo un estudio descriptivo-analítico correlacional y transversal con 110 enfermeras de quirófanos. El análisis de correlación de Pearson indicó una correspondencia directa y significativa entre la clarividencia del clima

laboral ético hospitalario y la satisfacción laboral de las enfermeras ( $r = 0.681$ ,  $p < 0.001$ ). Todas las dimensiones del clima laboral ético, incluyendo las relaciones con colegas, gerentes, médicos y el hospital, mostraron una correlación positiva y significativa con la satisfacción laboral ( $p < 0.00$ ). Se concluyó que un clima laboral ético hospitalario más propicio se relaciona directamente con una mayor complacencia profesional del personal enfermero de quirófanos.

## **2.2 Antecedentes a nivel nacional:**

De la Cruz y Ramírez (16), en un estudio realizado en Lima, Perú el 2021, buscaron como objetivo "Establecer la correspondencia entre el clima y la complacencia profesional de las enfermeras en un centro quirúrgico de EsSalud, Lima". La metodología fue un estudio descriptivo correlacional y transversal en 75 enfermeras. Los resultados mostraron una analogía positiva alta y reveladora entre el clima organizacional y el gozo laboral (Rho de Spearman = 0,708;  $p=0,000$ ). El 56% del personal percibió un clima regular y un 57,3% se encontró medianamente satisfecho. Se concluyó que existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables, destacando que un clima organizacional positivo es fundamental en el centro quirúrgico.

Miranda (17), en su tesis en Chiclayo el 2024, tuvo como objetivo "Analizar las dimensiones del Ambiente de Trabajo y la Complacencia Profesional percibidas por las enfermeras quirúrgicas de un hospital nivel III-1". Mediante un estudio mixto, transversal y correlacional con 72 enfermeras, se realizaron encuestas con instrumentos validados. Los resultados revelaron la percepción de un clima organizacional debilitado en un 68%, afectado por una comunicación deficiente (51%), falta de confort en las instalaciones (81%), un liderazgo poco efectivo (75%) y escaso respaldo a las decisiones de las enfermeras (83%), lo que genera conflictos y menoscaba la satisfacción laboral en un 72%. Se concluyó que el clima

organizacional del servicio está negativamente afectado por factores comunicacionales, de liderazgo y estructurales y se relaciona ( $p < 0,000$ ) con la satisfacción laboral.

Cueva (18), en una tesis desarrollada en Chiclayo el 2024, se propuso como objetivo "Determinar el entorno laboral y gozo profesional del personal enfermero de centro quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque, Chiclayo". Se aplicó un diseño descriptivo transversal y correlacional a 39 enfermeras. Los resultados indicaron que el 87,2% del personal percibe un clima organizacional "promedio o por mejorar" y 86% una satisfacción laboral moderada. Las dimensiones con percepciones más desfavorables fueron la remuneración y la recompensa, mientras que la identidad con la institución fue el aspecto mejor valorado. La conclusión del estudio fue que se encuentra correlación indicadora entre el entorno laboral y el gozo profesional ( $p < 0,001$ ) entre las variables estudiadas.

Castro (19), en su tesis en Chachapoyas el 2024, planteó como objetivo "Establecer el grado de deleite y clima de trabajo del personal de salud que trabaja en el Centro Quirúrgico del hospital II-1 Higo Urco, EsSalud Chachapoyas, en el año 2023". Se realizó un estudio descriptivo correlacional con 35 trabajadores de salud licenciadas y técnicas de enfermería del área. Los resultados mostraron que más de la mitad del personal (51,43%) se encuentra insatisfecho con su trabajo. La insatisfacción fue notoria en dimensiones de factores extrínsecos como las condiciones de trabajo (54,3%) y la remuneración (51,4%). Se concluyó que en el centro quirúrgico estudiado predomina la insatisfacción laboral, vinculada a deficiencias en factores higiénicos y este se relaciona significativamente con el clima laboral ( $p < 0.001$ ).

Dávila y Guevara (20), en su tesis en Chiclayo el 2024, buscaron "Comprobar el nivel de complacencia y entorno laboral del profesional enfermero en la asistencia de centro operatorio. Hospital Las Mercedes, Chiclayo - 2022". Se trató de un estudio descriptivo correlacional y transversal con 19 enfermeras. Las derivaciones mostraron que el 52,63% de

las enfermeras tiene un nivel de complacencia laboral alto, aunque un 42,11% presenta un nivel medio. Las dimensiones con menor satisfacción fueron los beneficios y remuneraciones (84,2% en nivel medio) y las políticas administrativas (63,2% en nivel medio). Se concluyó que, si bien predomina una satisfacción alta, existen áreas de mejora significativas en aspectos extrínsecos del trabajo y que se relacionan significativamente con el clima laboral ( $p < 0,005$ ).

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1 Variable 1: Clima Organizacional (CO)**

#### **2.2.1.1 Definición teórica de clima organizacional**

El clima organizacional (CO) es un constructo multidimensional que refleja las apreciaciones compartidas de los integrantes de una organización sobre su medio laboral y que incide en sus conductas, motivación y bienestar (21). No es el clima en sí, sino la percepción subjetiva y compartida por los trabajadores de las políticas, prácticas y procedimientos formales e informales que viven en el día a día (22).

En el ambiente de un centro quirúrgico, lugar de alta tensión, alta tecnología e interdependencia profesional, el clima organizacional se vuelve fundamental, ya que las opiniones sobre el apoyo gerencial, la comunicación y la seguridad psicológica pueden definir la efectividad del equipo y la seguridad del paciente (23). Un clima negativo (confusión de roles o falta de recursos) se relaciona con un bajo rendimiento, y un clima positivo favorece la colaboración y el compromiso (24).

#### **2.2.1.2 Evolución histórica del constructo clima organizacional**

El estudio del medio organizacional se inicia en la psicología social de los años 30, con Kurt Lewin, quien planteó que la conducta es una función de la persona y su entorno, al definir la llamada "atmósfera psicológica" (25). El constructo se formalizó en el mundo organizacional

en los años 60, de la mano de autores como Litwin y Stringer, que lo definieron como el conjunto de características susceptibles de ser medidas del ambiente de trabajo, tal como lo viven las personas que trabajan en él (26). Desde entonces la investigación ha pasado de considerarlo una variable global y estática a modelos más dinámicos y multidimensionales que reconocen la existencia de múltiples climas (o microclimas) en una misma organización, tales como el clima de seguridad o el clima de justicia (27). En el ámbito sanitario, el interés por el CO se desarrolló a finales del siglo XX, al descubrirse su influencia en la aptitud del cuidado y en las derivaciones del sufrido (28).

### **2.2.1.3 Teorías respecto al clima organizacional**

#### **Teoría de los Sistemas de Rensis Likert:**

Likert planteó que el clima organizacional se puede ubicar en cuatro tipos de sistemas, desde el "Autoritario Explotador" (Sistema I), caracterizado por la desconfianza y el control, hasta el "Participativo en Grupo" (Sistema IV), basado en la confianza, la comunicación abierta y la toma de decisiones en equipo. Para Likert, las organizaciones más eficientes y con mayor bienestar para sus trabajadores son las que funcionan bajo un Sistema IV, en el que el liderazgo es de apoyo y las relaciones interpersonales son positivas. Un centro quirúrgico con un sistema autoritario puede desarrollar un ambiente de temor que impide informar errores, en cambio, un sistema participativo creará un ambiente de seguridad psicológica, esencial para el trabajo en equipo (29).

#### **Teoría del Modelo de Litwin y Stringer:**

Apoyándose en la teoría de la motivación de McClelland, George Litwin y Robert Stringer definieron unas dimensiones propias que configuran el clima, tales como estructura, responsabilidad (autonomía), recompensa, desafío, relaciones y cooperación. Su modelo

plantea que el estilo de liderazgo y la estructura organizacional generan un cierto clima que despierta las motivaciones individuales (logro, poder, afiliación), las cuales impactan directamente en el desempeño y la satisfacción de las personas. La falta de reconocimiento (recompensa) o la sobre estructura (estructura) en un quirófano puede desmotivar al personal de enfermería, impactando la percepción del clima (30).

Para fortalecer el conocimiento del CO desde la mirada del cuidado enfermero, se incorporan las teóricas de enfermería:

### **Teoría del entorno de Florence Nightingale:**

Si bien pionera, la teoría de Nightingale es seminal; fue la primera en proponer una vinculación empírica entre el entorno del paciente y sus resultados de salud. Afirmaba que un ambiente ventilado, iluminado, limpio y en silencio era fundamental para la recuperación (31). Extrapolando este principio al personal de enfermería, un ambiente (clima) que ofrezca las condiciones físicas, psicológicas y sociales apropiadas es esencial para que la enfermera pueda desarrollar su práctica sin agotarse. Un quirófano mal equipado o un ambiente en permanente conflicto es un "entorno insalubre" que bloquea los cuidados de excelencia (32).

### **Teoría de la burocracia profesional de Kari Martinsen:**

Martinsen habla de la tensión entre el sistema burocrático de las instituciones sanitarias y el juicio profesional del enfermero, basado en la ética del cuidado. Afirmar que cuando las políticas y estructuras de las organizaciones (componentes del CO) dan prioridad a la eficiencia económica sobre el cuidado, se crea desmoralización en el profesional. Un ambiente organizacional en el que se exige acortar los tiempos quirúrgicos a costa de las buenas prácticas de enfermería genera un conflicto ético y una percepción negativa del entorno, porque va en contra de los valores de la profesión (33).

#### **2.2.1.4 Dimensiones del clima organizacional**

##### **Dimensión 1. Estructura:**

Se alude al conocimiento de las normas, procedimientos, reglas y jerarquía del servicio. Una estructura demasiado rígida y burocratizada puede sentirse sofocante, sofocando la iniciativa y creando frustración. Por el contrario, la falta de estructura conduce a la ambigüedad de roles y al caos. Científicamente, una estructura ideal de estandarización y a la vez de flexibilidad es la que mejor se adapta a situaciones quirúrgicas inesperadas (34).

##### **Dimensión 2. Autonomía:**

Es la libertad de las enfermeras para hacer elecciones sobre el trabajo y usar el juicio profesional sin control excesivo. Un bajo grado de autonomía en el quirófano conduce a la desprofesionalización y a sentirse un simple ejecutor de las órdenes médicas, una fuente reconocida de insatisfacción. Por el contrario, altos niveles de autonomía se relacionan con mayor responsabilidad, compromiso y desarrollo profesional (35).

##### **Dimensión 3. Relaciones interpersonales:**

Juzga la naturaleza de las relaciones sociales y laborales con compañeros, cirujanos y supervisores. Unas relaciones marcadas por el conflicto, la falta de apoyo y la mala comunicación crean un ambiente tóxico y estresante. Desde una perspectiva científica, la naturaleza de las relaciones en el quirófano es un predictor del trabajo en equipo, la comunicación y, en última instancia, la seguridad del paciente. El apoyo social de los compañeros es un amortiguador del estrés (36).

##### **Dimensión 4. Recompensa:**

Es la sensación de que se es tratado de forma justa en el reconocimiento y en la recompensa (económica o no) por el trabajo realizado. Cuando las enfermeras sienten que su trabajo no es apreciado o que las recompensas se asignan injustamente, se desarrollan sentimientos de desmotivación y cinismo. La teoría de la equidad de Adams postula que la sensación de injusticia es una fuente de insatisfacción y reducción del rendimiento (37).

### **Dimensión 5. Identidad:**

Mide el grado en que las enfermeras se sienten parte del servicio y la institución. Un fuerte sentido de pertenencia se relaciona con un mayor compromiso organizacional y orgullo por el trabajo. Un ambiente en el que los empleados no se sienten apreciados o parte de un equipo integrado resulta enajenante y desmotivado, perjudicando la cohesión grupal y el logro de metas comunes (38).

## **2.2.2 Variable 2: Satisfacción Laboral (SL)**

### **2.2.2.1 Definición de la Satisfacción Laboral**

La satisfacción laboral (SL) se define como una fase sentimental positivo y una actitud que se deriva de la percepción y evaluación de la enfermera hacia su trabajo y las experiencias que éste genera. Este concepto no es un concepto unitario, sino una combinación de cogniciones (creencias acerca del trabajo), afectos (sentimientos y emociones) y conductas (39).

En el mundo ajetreado de un servicio de centro quirúrgico, la satisfacción laboral va más allá de sentirse bien en el trabajo; significa que lo que la enfermera espera de su profesión se alinea con lo que vive en la organización. La insatisfacción laboral es una señal de alarma científica, ya que se relaciona con mayor absentismo, rotación y, lo que es más importante, con deterioro en la seguridad y disposición de la vigilancia al sufrido (40).

### **2.2.2.2 Evolución histórica de la Satisfacción Laboral**

La satisfacción laboral como objeto de estudio surge a principios del siglo XX de la mano de la psicología industrial con los estudios de Hawthorne, que demostraron que los factores sociales y psicológicos afectaban más la productividad que los económicos. En un principio, el interés era pragmático: cómo hacer más eficiente al trabajador. Pero desde los años 60, teóricos humanistas empezaron a considerar la satisfacción como un fin en sí misma, una parte del bienestar del trabajador (41).

La disciplina de la Enfermería se interesó por la SL a finales del siglo XX, cuando la falta de personal y las elevadas tasas de deserción llevaron a las organizaciones sanitarias a averiguar por qué sus profesionales no se sentían realizados, pasando de preocuparse por la retención a reconocer cómo un ambiente de trabajo insatisfactorio destruye el capital humano y la misión de cuidado (42).

### **2.2.2.3 Principales Teorías y Teóricos de la Satisfacción Laboral**

#### **Teoría de la Equidad de John Stacey Adams:**

Plantea que la complacencia profesional se produce cuando el enfermero hace una comparación social sobre lo aportado (energía, tiempo, destrezas, lealtad) y lo recibido a cambio (sueldo, apreciación, oportunidades) a comparación con sus compañeros. La insatisfacción se genera no solo por una recompensa pequeña, sino por una que se considera injusta o inequitativa. Si una enfermera siente que trabaja más que otra compañera, pero recibe el mismo o menor reconocimiento, su satisfacción se verá afectada. Este modelo es esencial en situaciones de emergencia, donde el trabajo en equipo es esencial y las sensaciones de injusticia en la distribución del trabajo o el reconocimiento pueden destruir rápidamente la moral del equipo (43).

### **Teoría de la Fijación de Metas de Edwin Locke:**

Esta teoría es un complemento de la anterior y dice que la presencia de objetivos definidos, específicos y difíciles, y una retroalimentación apropiada lleva a la satisfacción y a un mejor desempeño. La frustración se genera cuando las metas del servicio de centro quirúrgico son vagas, las expectativas son confusas o no existe retroalimentación sobre el trabajo o esta es sólo punitiva. Para una enfermera de centro quirúrgico, el conocimiento de que su trabajo marca la diferencia en objetivos reales (p. ej., control de la anestesia o de la sedo analgesia) es una gran satisfacción (44).

### **Teoría de las Relaciones Interpersonales de Hildegard Peplau:**

Para Peplau la enfermería es un proceso interpersonal y terapéutico. Su teoría hace hincapié en que la base de la práctica de enfermería es la clase de relaciones que se establecen. Y esta influencia va más allá del paciente. La satisfacción laboral de una enfermera se ve afectada por la naturaleza de sus relaciones con los compañeros, los médicos y, sobre todo, con sus jefes. Un ambiente en el que las interacciones sean cooperativas, respetuosas, de apoyo, como lo propone el modelo de Peplau, genera alta satisfacción. Por el contrario, un clima de conflicto interpersonal y falta de comunicación, como recogen las dimensiones del instrumento, crea insatisfacción que mina la finalidad terapéutica de la profesión (45).

#### **2.2.2.4 Dimensiones de la Satisfacción Laboral de Enfermería**

##### **Dimensión 1. Trabajo actual:**

Valora detenidamente la percepción que se tiene sobre las diversas características intrínsecas que conforman el puesto de trabajo, tales como la claridad y precisión de los objetivos establecidos, la eficaz organización de las tareas asignadas y la enriquecedora oportunidad de utilizar y potenciar las habilidades personales (46).

**Dimensión 2. Trabajo en general:**

Dimensión adicional para explorar y descubrir nuevas posibilidades y evalúa la satisfacción general con la institución y las condiciones laborales en su totalidad, teniendo en cuenta aspectos como la disponibilidad de recursos, herramientas y apoyo para lograr un rendimiento óptimo en el trabajo (47).

**Dimensión 3. Interacción con el jefe inmediato:**

Evalúa detenidamente la calidad de la supervisión brindada, el nivel de reconocimiento otorgado por el desempeño laboral destacado, la habilidad del líder para abordar y solucionar situaciones problemáticas, así como la implicación y contribución en los procesos de toma de decisiones (48).

**Dimensión 4. Oportunidades de progreso:**

Evalúa detalladamente la percepción de los individuos en relación con las oportunidades existentes para recibir formación y crecimiento, tanto en términos de competencias técnicas como en el ámbito personal y laboral (49).

**Dimensión 5. Remuneraciones e incentivos:**

Evalúa detenidamente la satisfacción experimentada con la remuneración percibida en función de la labor desempeñada, así como la percepción acerca del nivel de atención que la institución brinda a las necesidades individuales de su personal (50).

**Dimensión 6. Interrelación con los compañeros de trabajo:**

Evalúa detalladamente el nivel de respaldo, cooperación y la excelencia de las interacciones entre los integrantes del grupo de trabajo (51).

## **Dimensión 7. Ambiente de Trabajo:**

Valora detenidamente la percepción que se tiene en relación con las políticas y normativas establecidas por la institución, así como también la equidad en el trato dispensado y la libertad absoluta para expresar opiniones de manera franca y abierta, sin que exista el más mínimo temor a posibles represalias o consecuencias negativas (52).

### **2.3. Formulación de hipótesis**

#### **2.3.1 Hipótesis general**

**Hi:** Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de centro quirúrgico de un hospital.

**Ho:** No existe una relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de centro quirúrgico de un hospital.

#### **2.3.2 Hipótesis específicas**

**He1:** Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión estructura del clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de centro quirúrgico de un hospital.

**He2:** Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión autonomía del clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de centro quirúrgico de un hospital.

**He3:** Existe relación estadísticamente significativa la dimensión relaciones interpersonales del clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de centro quirúrgico de un hospital.

**He4:** Existe relación estadísticamente significativa la dimensión recompensa del clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de centro quirúrgico de un hospital.

**He5:** Existe relación estadísticamente significativa la dimensión identidad del clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de centro quirúrgico de un hospital.

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Método de la investigación**

Se empleará el método hipotético-deductivo, que trata sobre el proceso de investigación que se fundamenta en la formulación de suposiciones explicativas y en la posterior verificación de sus consecuencias lógicas a través de pruebas empíricas. En su esencia más pura, se trata de un proceso iterativo que se inicia con la cuidadosa observación de un fenómeno particular y la precisa identificación de un problema o interrogante de investigación relevante. A partir de esta detallada observación y análisis exhaustivo de los datos recopilados, se procede a formular una hipótesis fundamentada, la cual representa una posible explicación o solución al problema planteado inicialmente (53).

#### **3.2. Enfoque de la investigación**

El enfoque predominante de la investigación es el cuantitativo, caracterizado por ser un abordaje riguroso y sistemático apoyado en la colección exhaustiva y el minucioso estudio de datos numéricos con el propósito de descifrar y comprender las complejas interacciones entre diversas variables y los intrincados patrones subyacentes presentes en un fenómeno de estudio específico. La base fundamental de su naturaleza se encuentra en la meticulosa y detallada medición de los distintos atributos de relevancia, utilizando herramientas estandarizadas y siguiendo procedimientos de muestreo rigurosos con el fin de asegurar la fiabilidad y validez de los datos obtenidos (54).

#### **3.3. Tipo de investigación**

La investigación es aplicada, esta caracterizada por ser un tipo de indagación científica que se concentra en la resolución de problemas concretos y en la generación de soluciones prácticas en un contexto específico. Este enfoque se distingue por su orientación hacia la

implementación de conocimientos teóricos en situaciones reales, con el propósito de mejorar procesos, productos o servicios existentes. Su propósito fundamental es utilizar de manera efectiva el acervo teórico disponible para enfrentar desafíos concretos y potenciar tanto el bienestar de los individuos como la optimización de los procedimientos (55).

### **3.4. Diseño de la investigación**

El diseño de la investigación es **no experimental** u observacional, que implica que el científico no interviene ni maniobra las variables, simplemente registra, presta atención y examina los fenómenos tal como se presentan de manera natural en su entorno o contexto específico. Por otra parte, es importante destacar que este enfoque metodológico es de naturaleza **transversal**, ya que implica la recopilación de información en un solo punto temporal, lo que posibilita una perspectiva global y detallada de las variables y sus posibles conexiones en ese instante específico. Y es de **alcance o nivel correlacional**, ya que busca minuciosamente desentrañar la correspondencia o agrupación intrínseca entre dos o más variables, sin tener la intención de establecer de manera definitiva una causa-efecto entre el entorno organizacional y la complacencia laboral de las enfermeras de centro operatorio (56).

### **3.5. Población, muestra y muestreo**

#### **3.5.1 Población:**

La población de esta pesquisa, o universo de estudio, será constituida por 30 competitivos Licenciados en Enfermería que trabajan en el servicio de Centro Operatorio del Hospital II-1 del Callao durante el año 2025.

#### **3.5.2 Muestra y muestreo:**

**Muestra:** El Centro Quirúrgico en cuestión cuenta con 30 profesionales de enfermería. Por lo tanto, se ha determinado que la muestra será censal, es decir, comprenderá el mismo número de población.

Para garantizar la homogeneidad de la muestra y la validez de los resultados, se aplicarán los siguientes **criterios de selección:**

**Criterios de Inclusión:**

- Ser Licenciada o Licenciado en Enfermería, colegiado y habilitado para el ejercicio profesional en el Perú.
- Tener un vínculo laboral vigente (nombrado o contratado bajo cualquier modalidad) con el Hospital II-1 del Callao y estar asignado de manera permanente al servicio de Centro Quirúrgico.
- Poseer un tiempo mínimo de experiencia laboral de seis (6) meses continuos en la atención de CQ del hospital al instante de la cosecha de datos.
- Aceptar participar sueltamente en la pesquisa, firmando el respectivo consentimiento informado.

**Criterios de Exclusión**

- Profesionales de enfermería que se encuentren desempeñando funciones exclusivamente administrativas (jefaturas, coordinaciones) y que no realicen labor asistencial directa de forma regular.
- Personal de enfermería que se encuentre en período de vacaciones, licencia por salud, maternidad u otro motivo que le impida estar en actividad laboral durante el período de recolección de datos.

- Profesionales de enfermería que se encuentren realizando su residentado o internado en el servicio, ya que su percepción puede estar influenciada por su condición de formación y no de trabajador permanente.
- Profesionales que no completen los cuestionarios en su totalidad o cuyos datos presenten inconsistencias evidentes.

### 3.6. Variables y operacionalización

**Tabla 1. Operacionalización de variables**

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
V1. Clima Organizacional	Son las apreciaciones compartidas que las enfermeras del centro quirúrgico tienen sobre su ambiente de trabajo, en función de factores como la estructura, autonomía, relaciones, recompensas e identidad, los cuales influyen en su comportamiento y motivación (21).	Se medirá a través del "Cuestionario de Clima Organizacional" de Gonzalez K., utilizado por Zúñiga (2023). El instrumento consta de 26 ítems con escala Likert (1=Nunca a 5=Siempre), agrupados en 5 dimensiones. El puntaje obtenido clasificará el medio profesional descubierto por el personal enfermero en niveles bueno, regular y malo.	Estructura Autonomía Relaciones interpersonales Recompensa Identidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Claridad en políticas y reglamentos</li> <li>- Definición de funciones</li> <li>- Coherencia de metas</li> <li>- Normativa institucional</li> <li>- Responsabilidad en el cargo</li> <li>- Iniciativa en funciones</li> <li>- Trabajo en equipo</li> <li>- Confianza</li> <li>- Apoyo y compañerismo</li> <li>- Incentivos</li> <li>- Reconocimiento</li> <li>- Logro de objetivos</li> <li>- Pertenencia institucional</li> <li>- Satisfacción con el servicio</li> </ul>	Ordinal	<p>Bueno: 96 - 130 pts.</p> <p>Regular: 61 - 95 pts.</p> <p>Malo: 26 - 60 pts.</p>
V2. Satisfacción Laboral	Es la fase sentimental efectivo y actitud general consecuencia de la estima que la enfermera realiza de su trabajo y de las experiencias derivadas de él, basado en la percepción de equidad entre sus	Esta variable se medirá mediante la "Encuesta de Satisfacción del Personal de Salud" del MINSA (2002), utilizada por Cabrejos y Montenegro (2022). Consta de 22 ítems con escala Likert (1=Totalmente en desacuerdo a 5=Totalmente de acuerdo), agrupados en 7 dimensiones.	Trabajo actual Trabajo en general Interacción con el jefe inmediato	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Claridad de objetivos</li> <li>- Organización de tareas</li> <li>- Desarrollo de habilidades</li> <li>- Retroalimentación del desempeño</li> <li>- Condiciones laborales</li> <li>- Disponibilidad de recursos</li> <li>- Satisfacción con la institución</li> <li>- Reconocimiento</li> <li>- Solución de problemas</li> <li>- Participación en decisiones</li> </ul>	Ordinal	<p>Satisfecho: 82 - 110 pts.</p> <p>&lt;</p> <p>Medianamente satisfecho: 52 - 81 pts.</p> <p>Insatisfecho: 22 - 51 pts.</p>

contribuciones y las recompensas obtenidas (Adams, 1963; Locke, 1976) (38).	Se mide en tres niveles de satisfacción laboral del personal enfermero.	Oportunidades de progreso	- Capacitación - Desarrollo profesional y humano
		Remuneraciones e Incentivos	- Adecuación del sueldo - Preocupación institucional
		Interrelación con Compañeros	- Apoyo mutuo - Colaboración en tareas
		Ambiente de Trabajo	- Políticas y normas claras - Equidad en el trato - Libertad de opinión

### **3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.7.1 Técnica**

La técnica empleada para la cosecha de datos será la encuesta. Este método se considera el más apropiado para el estudio, ya que permite recopilar información estandarizada directamente de las unidades de análisis de manera eficiente. La aplicación de cuestionarios estructurados facilitará la medición objetiva de las percepciones sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral, generando los datos cuantitativos necesarios para el posterior análisis estadístico correlacional (56).

#### **3.7.2 Descripción de instrumentos**

Se usarán dos instrumentos estandarizados, cuya validez y fiabilidad han sido documentadas en el contexto peruano y están adecuados a la población de Enfermería de Centro Quirúrgico.

##### **Instrumento 1. Cuestionario de Clima Organizacional**

El "Cuestionario de Clima Organizacional" fue elaborado por Gonzalez K., que fue empleado en la tesis de Zúñiga (57) en el contexto peruano y de centro quirúrgico. Este instrumento tiene como finalidad medir la percepción que tienen los profesionales de enfermería sobre el clima organizacional en el entorno del CQ. Está compuesto por 26 reactivos distribuidos en cinco dimensiones: Estructura (5 ítems), Autonomía (4 ítems), Relaciones Interpersonales (7 ítems), Recompensa (5 ítems) e Identidad (5 ítems). Las respuestas se recogen mediante una escala de tipo Likert de cinco puntos que mide frecuencia, donde 1 corresponde a "Nunca" y 5 a "Siempre". El tiempo estimado para su aplicación es de aproximadamente 15 a 20 minutos. La puntuación total permite clasificar el clima

organizacional en tres niveles: Malo (26-60 puntos), Regular (61-95 puntos) y Bueno (96-130 puntos) (57).

### **Instrumento 2. Cuestionario de Satisfacción Laboral**

Se empleará la Encuesta de Satisfacción del Personal de Salud, elaborada y estandarizada por el Ministerio de Salud del Perú (MINSa, 2002). Este instrumento fue diseñado específicamente para medir el grado de satisfacción de los trabajadores del sistema sanitario peruano respecto a su entorno, políticas y condiciones de trabajo, fue adecuada y validada por Díaz y Farro (58). Se compone de 22 ítems valorados en una escala Likert de 5 puntos (desde "totalmente en desacuerdo" hasta "totalmente de acuerdo"). Los reactivos se congregan en siete dimensiones clave: Trabajo Actual, Trabajo en General, Interacción con el Jefe Inmediato, Oportunidades de Progreso, Remuneraciones e Incentivos, Interrelación con los Compañeros de Trabajo y Ambiente de Trabajo. El puntaje total, resultante de la suma de las respuestas, clasifica la satisfacción en los niveles de insatisfecho (22-51), medianamente satisfecho (52-81) y satisfecho (82-110) puntos. Su pertinencia y fiabilidad para el contexto local han sido corroboradas por estudios como el de Díaz y Farro (2018), que reportaron un Alfa de Cronbach de muy bueno (58).

### **3.7.3 Validación**

#### **Instrumento 1. Cuestionario de Clima Organizacional**

El instrumento ha sido validado en múltiples contextos alrededor del mundo con profesionales de la salud y es considerado uno de los más estables y efectiva herramienta psicométrica para medir el CO. Aun así, fue validado por Zúñiga (57) recientemente (2023) en CQ, demostrando una alta eficacia de contenido mediante juicio de expertos, obteniendo un coeficiente V de Aiken  $> 0.95$  (57).

### **Instrumento 2. Cuestionario de Satisfacción Laboral**

El instrumento ha sido validado para su uso en el sector salud del Perú por el propio MINSA. Aun así, fue validado por Diaz y Farro (58) en CQ (2018), demostrando una alta validez de contenido a través de juicio de expertos, obteniendo un coeficiente V de Aiken > 0.98 (58).

#### **3.7.4 Confiabilidad**

##### **Instrumento 1. Cuestionario de Clima Organizacional**

Esta herramienta presenta una alta consistencia interna. En la tesis de referencia de Zúñiga (57) que es para un entorno peruano de CQ en el 2023, se reporta un Alfa de Cronbach de 0,950 para el instrumento general, lo que garantiza su fiabilidad para ser aplicado en el contexto de esta investigación (57).

##### **Instrumento 2. Cuestionario de Satisfacción Laboral**

El instrumento ha sido sometido a pruebas de confiabilidad para su uso en el sector salud del Perú por el propio MINSA. Aun así, en la tesis de Diaz y Farro (58) para CQ se reporta una alta consistencia interna, con un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,850 obtenido en su prueba piloto, lo que confirma su fiabilidad para ser utilizado en la investigación (58).

#### **3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos**

Una vez concluida la etapa de recolección de datos, se llevará a cabo el procesamiento y análisis de manera metódica y detallada. En una primera instancia, las respuestas proporcionadas en los cuestionarios serán codificadas y posteriormente introducidas en una base de datos especialmente creada en el programa Microsoft Excel 2019 con el propósito de llevar a cabo su estructuración y limpieza.

En una etapa posterior, una vez recopilados todos los datos necesarios, se procederá a la importación de la base de datos al programa de análisis estadístico IBM SPSS Statistics en su versión número 26. Se llevará a cabo un exhaustivo análisis descriptivo de las variables y sus respectivas dimensiones, empleando frecuencias absolutas y relativas para detallar minuciosamente las características de la muestra estudiada. Los resultados obtenidos en el estudio serán presentados de manera detallada en tablas y gráficos, lo cual facilitará una interpretación más precisa y completa de los datos recopilados.

Para la contrastación y validación de las hipótesis planteadas, se procederá a realizar un exhaustivo y detallado análisis inferencial. Dada la naturaleza ordinal de las variables involucradas en el estudio, se procederá a emplear el coeficiente de correlación Rho de Spearman con el objetivo de evaluar de manera precisa y detallada el nivel de asociación y la relevancia estadística de la correspondencia existente entre el entorno profesional y la complacencia laboral de las enfermeras de CQ.

### **3.9. Aspectos éticos**

La pesquisa se ajustará rigurosamente a los principios éticos internacionales establecidos en la Declaración de Helsinki, así como a la normativa universitaria (UPNW) actualmente en vigor. Antes de comenzar con la recolección de información, será necesario obtener la aprobación correspondiente por parte del Comité de Ética en Investigación de la institución hospitalaria. Se garantizará de manera efectiva y contundente el cumplimiento irrestricto de los siguientes principios fundamentales e inquebrantables:

- **Principio de Respeto a las Personas y Autonomía:** el cual se refiere a la importancia de reconocer la dignidad y la capacidad de decisión de cada individuo. Este principio destaca la necesidad de tratar a las personas con consideración y respeto, permitiéndoles tomar decisiones informadas y autónomas sobre su propia vida y su salud. Se

procederá a solicitar de manera formal y detallada el consentimiento informado por escrito a cada uno de los participantes involucrados en el estudio. Se les proporcionará una explicación detallada acerca del propósito del estudio, los diferentes procedimientos que se llevarán a cabo, así como se les informará sobre la naturaleza voluntaria de su colaboración y su derecho absoluto a retirarse en cualquier instante, sin que esto tenga ningún tipo de repercusión en la atención que están recibiendo.

- **Principio de beneficencia:** se refiere al deber de actuar en beneficio de los demás, promoviendo su bienestar y procurando su mejoría en todas las circunstancias posibles. Este principio implica la responsabilidad de contribuir activamente. Aunque no existen beneficios económicos directos para los participantes involucrados en la investigación, el estudio tiene como objetivo principal la generación de conocimiento especializado que pueda contribuir significativamente a la mejora de las condiciones laborales y la calidad de vida del personal de enfermería que se desempeña en CQ. Este impacto positivo en el ámbito laboral y en la salud de los profesionales de enfermería no solo beneficiará a los actuales trabajadores del sector, sino que también tendrá repercusiones positivas en las generaciones futuras de enfermeros y enfermeras que se enfrentarán a desafíos similares.

- **Principio de No Maleficencia:** que se refiere a la obligación ética de no causar daño a otros, es fundamental en la práctica médica y en la investigación científica. Este principio implica la necesidad de actuar de manera cuidadosa y reflexiva para evitar cualquier consecuencia negativa que pueda surgir de nuestras acciones. Se llevará a cabo todas las medidas necesarias para avalar que la participación de los pacientes en el estudio no conlleve ningún tipo de riesgo físico, emocional o psicológico para su bienestar y seguridad. La implementación de los cuestionarios se llevará a cabo en un ambiente que garantice la confidencialidad y el bienestar de los participantes. La confidencialidad de los datos recopilados durante el estudio será absolutamente respetada; los cuestionarios serán diseñados

de manera que garanticen el anonimato y serán codificados con un sistema de protección para salvaguardar la identidad de todos los participantes involucrados en la investigación.

- **Principio fundamental de Justicia:** se establece la base para garantizar la equidad y el respeto en todas las interacciones sociales. La selección de los participantes se llevará a cabo de manera justa y equitativa, sin ningún tipo de discriminación, tomando en consideración exclusivamente los criterios de selección previamente establecidos y acordados (59).

## 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

### 4.1. Cronograma de actividades

ENTREGABLES	2025																			
	AGO				SET				OCT				NOV				DIC			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Esbozo fenomenológico	■	■	■	■	■	■														
Pesquisa de fuentes primarias y secundarias			■	■	■	■														
Encuadre de teorías						■	■	■	■											
Sustento de la indagación						■	■	■	■											
Targets de la indagación								■	■	■										
Estructura metodológica								■	■	■										
Universo y unidades de análisis								■	■	■										
Estrategias y herramientas									■	■										
Declaraciones bioéticas									■	■										
Procesamiento estadístico y determinación inferencial									■	■										
aspectos Administrativos									■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		
Anexos									■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		
Revisión y anuencia del entregable																				■
Defensa y veredicto del entregable último																				■

## 4.2. Presupuesto

	Partidas	Medida	Número	Estimaciones (S/)	
				Unidad	Global
<b>Servicios</b>	Digitador	Lamina	20	10	200
	Wifi	Compromiso	11	5	55
	Empastado	Unidad	3	90	270
	Viático	Unidad	10	8	80
	Impresión y fotocopias	unidad	300	0.20	60
	Movilidad	Unidad	8	5	40
	<b>Subtotal</b>				<b>705</b>
<b>Recursos materiales</b>	Papel bond	Millar	12	5	60
	Lapiceros	Unidad	10	5	50
	Archivadores	Unidad	3	20	60
	Memoria USB	Unidad	1	35	35
	<b>Sub global</b>				<b>205</b>
<b>N°</b>	<b>RUBROS</b>				<b>GLOBAL (S/)</b>
1	Consumibles				705

2	Necesidades de insumos	205
<b>TOTAL</b>		<b>910</b>

## 5. REFERENCIAS

1. Pasquer A, Ducarroz S, Lifante JC, Skinner S, Poncet G, Duclos A. Operating room organization and surgical performance: a systematic review. *Patient Saf Surg* [Internet]. 2024;18(1):5. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1186/s13037-023-00388-3>
2. Gu M, Kim YS, Sok S. Factors influencing turnover intention among operating room nurses in South Korea. *J Nurs Res* [Internet]. 2022;30(1):e192. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1097/jnr.0000000000000467>
3. Yoo J, Chung SE, Oh J. Safety climate and organizational communication satisfaction among Korean perianesthesia care unit nurses. *J Perianesth Nurs* [Internet]. 2022;36(1):24–9. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jopan.2020.04.009>
4. Amiri F, Baghbani M, Hannani S, Azadi NA. Impact of organizational climate on the self-efficacy of operating room personnel. *Ann Med Surg (Lond)* [Internet]. 2023;85(6):2414–9. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1097/MS9.0000000000000368>
5. Lotfi M, Akhuleh OZ, Judi A, Khodayari M. Turnover intention among operating room nurses during the COVID-19 outbreak and its association with perceived safety climate. *Perioper Care Oper Room Manag* [Internet]. 2022;26(100233):100233. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.pcorm.2021.100233>
6. Yalçın Akgül G, Aksoy N. The relationship between organizational stress levels and patient safety attitudes in Operating Room staff. *J Perianesth Nurs* [Internet]. 2022;36(5):499–506. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jopan.2020.11.002>
7. Teymoori E, Rahmani V, Fereidouni A, Khachian A, Hannani S. Ethical climate of the operating room from the perspective of the surgical team and its relationship with organizational culture and organizational commitment. *Perioper Care Oper Room Manag*

- [Internet]. 2023;26(100238):100238. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.pcorm.2021.100238>
8. Memarbashi E, Mohammadzadeh F, Boroujeny ZA, Lotfi M, Khodayari MT, Nasiri E, et al. The relationship between nurses' safety climate in the operating room and occupational injuries: A predictive correlational study. *Perioper Care Oper Room Manag* [Internet]. 2021;24(100206):100206. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.pcorm.2021.100206>
  9. Santana S, Pérez-Rico C. Dynamics of organizational climate and job satisfaction in healthcare service practice and research: a protocol for a systematic review. *Front Psychol* [Internet]. 2024;14:1186567. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1186567>
  10. Sepehrirad E, Heidarzadeh M, Asl ZE, Abbasian Z, Ashtari S. The relationship between moral sensitivity, ethical climate, and job strain with patient privacy from viewpoint of operating room staffs. *Iran J Nurs Midwifery Res* [Internet]. 2021;26(2):183–7. Disponible en: [http://dx.doi.org/10.4103/ijnmr.IJNMR\\_22\\_20](http://dx.doi.org/10.4103/ijnmr.IJNMR_22_20)
  11. Pursio K, Kankkunen P, Mikkonen S, Kvist T. Organizational characteristics of nursing practice environments related to registered nurses' professional autonomy and job satisfaction in two Finnish Magnet-aspiring hospitals: structural equation modeling study. *BMC Nurs* [Internet]. 2024;23(1):100. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1186/s12912-024-01772-9>
  12. Labrague LJ, Al Sabei S, Al Rawajfah O, AbuAlRub R, Burney I. Interprofessional collaboration as a mediator in the relationship between nurse work environment, patient safety outcomes and job satisfaction among nurses. *J Nurs Manag* [Internet]. 2023;30(1):268–78. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1111/jonm.13491>

13. Kagan I, Hendel T, Savitsky B. Personal initiative and work environment as predictors of job satisfaction among nurses: cross-sectional study. BMC Nurs [Internet]. 2022;20(1):87. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1186/s12912-021-00615-1>
14. Dutra CKDR, Guirardello E de B. Nurse work environment and its impact on reasons for missed care, safety climate, and job satisfaction: A cross-sectional study. J Adv Nurs [Internet]. 2021;77(5):2398–406. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1111/jan.14764>
15. Faramarzpour M, Farokhzadian J, Tirgari B, Mangolian Shahrababaki P, Borhani F, Rafati F. Nurses' perceptions of hospital ethical climate and their job satisfaction. Ethics Med Public Health [Internet]. 2021;18(100664):100664. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jemep.2021.100664>
16. De la Cruz LR, Ramírez E. Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de un centro quirúrgico de EsSalud, Lima 2017. Ágora Rev Cient [Internet]. 2021;8(2):47–52. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.21679/arc.v8i2.218>
17. Miranda, JM. Clima organizacional y satisfacción laboral percibido por enfermeras quirúrgicas en un hospital nivel III-1 Chiclayo, 2019. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2024. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12423/7629>
18. Cueva, JJ. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico del hospital regional Lambayeque - Chiclayo. 2018. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2024. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12893/13415>
19. Castro, LK. Satisfacción y Clima Laboral del Personal de Salud del Centro Quirúrgico Hospital II-1 Higos Urco EsSalud Chachapoyas. 2023. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2024. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/14571>
20. Dávila TM, Guevara K. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico. Hospital Las Mercedes. Chiclayo. 2022 [Internet]. Universidad

- Nacional Pedro Ruiz Gallo. 2023 [citado el 12 de septiembre de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/12929>
21. Charry H. La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comuni@cción* [Internet]. 2018 [citado 2025 May 10];9(1). Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682018000100003&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682018000100003&script=sci_arttext)
  22. Schneider B, Ehrhart MG, Macey WH. Organizational climate and culture. *Annu Rev Psychol* [Internet]. 2013 [citado 2025 May 10];64:361-88. Disponible en: <https://www.annualreviews.org/doi/10.1146/annurev-psych-113011-143809>
  23. Pasquer A, Ducarroz S, Lifante JC, Skinner S, Poncet G, Duclos A. Operating room organization and surgical performance: a systematic review. *Patient Saf Surg* [Internet]. 2024 [citado 2025 May 11];18(1):5. Disponible en: <https://pssjournal.biomedcentral.com/articles/10.1186/s13037-023-00388-3>
  24. Silva D, Méndez P, Arancibia D, Cortés F. La importancia del clima y cultura organizacional para la atención en instituciones de salud. *Univ y Soc* [Internet]. 2020 [citado 2025 May 11];12(S1):53-60. Disponible en: <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1751>
  25. García-Sánchez E, Jaramillo-Giraldo JC, Salcedo-Lozano AF, Pedraza-Álvarez AM. Clima organizacional: una aproximación a su dinámica en una institución de salud. *Psicol Caribe* [Internet]. 2022 [citado 2025 May 10];39(1). Disponible en: <https://www.google.com/search?q=https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/13760>
  26. Litwin GH, Stringer RA. *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Harvard University Press; 1968.
  27. Kuenzi M, Schminke M. A multilevel perspective on organizational climate: Linking climate perceptions to climate strength and outcomes. *J Organ Behav* [Internet]. 2009

- [citado 2025 May 11];30(8):1035-58. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.621>
28. Santana S, Pérez-Rico C. Dynamics of organizational climate and job satisfaction in healthcare service practice and research: a protocol for a systematic review. *Front Psychol* [Internet]. 2023 [citado 2025 May 11];14:1186567. Disponible en: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2023.1186567/full>
  29. Likert R. *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill; 1967.
  30. Teymoori E, Rahmani V, Fereidouni A, Khachian A, Hannani S. Ethical climate of the operating room from the perspective of the surgical team and its relationship with organizational culture and organizational commitment. *Perioper Care Oper Room Manag* [Internet]. 2022 [citado 2025 May 12];26:100238. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405603021000844>
  31. Nightingale F. *Notes on Nursing: What It Is, and What It Is Not*. London: Harrison and Sons; 1859.
  32. Dutra CKR, Guirardello EDB. Nurse work environment and its impact on reasons for missed care, safety climate, and job satisfaction: A cross-sectional study. *J Adv Nurs* [Internet]. 2021 [citado 2025 May 12];77(5):2398-2406. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jan.14764>
  33. Martinsen K. *Care and vulnerability*. Oslo: Akribe; 2006.
  34. Pursio K, Kankkunen P, Mikkonen S, Kvist T. Organizational characteristics of nursing practice environments related to registered nurses' professional autonomy and job satisfaction in two Finnish Magnet-aspiring hospitals: structural equation modeling study. *BMC Nurs* [Internet]. 2024 [citado 2025 May 13];23(1):100. Disponible en: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-024-01772-9>

35. Sepehrirad E, Heidarzadeh M, Etebari Asl Z, Abbasian Z, Ashtari S. The Relationship between Moral Sensitivity, Ethical Climate, and Job Strain with Patient Privacy from Viewpoint of Operating Room Staffs. *Iran J Nurs Midwifery Res* [Internet]. 2021 [citado 2025 May 13];26(2):183-7. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7957088/>
36. Yoo J, Chung SE, Oh J. Safety Climate and Organizational Communication Satisfaction Among Korean Perianesthesia Care Unit Nurses. *J Perianesth Nurs* [Internet]. 2021 [citado 2025 May 13];36(1):24-9. Disponible en: [https://www.jopan.org/article/S1089-9472\(20\)30143-X/fulltext](https://www.jopan.org/article/S1089-9472(20)30143-X/fulltext)
37. Gu M, Kim YS, Sok S. Factors Influencing Turnover Intention Among Operating Room Nurses in South Korea. *J Nurs Res* [Internet]. 2022 [citado 2025 May 14];30(1):e192. Disponible en: [https://journals.lww.com/jnr-twna/fulltext/2022/02000/factors\\_influencing\\_turnover\\_intention\\_among.10.aspx](https://journals.lww.com/jnr-twna/fulltext/2022/02000/factors_influencing_turnover_intention_among.10.aspx)
38. Amiri F, Baghbani M, Hannani S, Azadi NA. Impact of organizational climate on the self-efficacy of operating room personnel. *Ann Med Surg* [Internet]. 2023 [citado 2025 May 14];85(5):2414-2419. Disponible en: [https://www.google.com/search?q=https://www.annals-surgery.com/article/S0003-4932\(23\)00244-X/fulltext](https://www.google.com/search?q=https://www.annals-surgery.com/article/S0003-4932(23)00244-X/fulltext)
39. Contreras V, Reynaldos K, Cardona L. Clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería. *Rev Cubana Enfermer* [Internet]. 2015;31(1). Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192015000100007&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192015000100007&lng=es)
40. Aguilar SS. Satisfacción Laboral en Profesionales de Enfermería. *Rev Cuid* [Internet]. 2010;1(1). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v1i1.74>

41. Perca Palacios LT. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en el contexto hospitalario: una revisión sistemática. *Investig innov* [Internet]. 2023;3(3):87–98. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.33326/27905543.2023.3.1849>
42. Chunga Diaz TO, Escuza Pasco ME. La importancia de la satisfacción laboral en el ámbito profesional: una revisión sistemática. *Diversitas* [Internet]. 2023;19(1):163–81. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.15332/22563067.9109>
43. Següel Palma F, Valenzuela Süazo S, Sanhueza Alvarado O. El Trabajo del profesional de enfermería: Revisión de la literatura. *Cienc Enferm (Impresa)* [Internet]. 2015;21(2):11–20. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/s0717-95532015000200002>
44. Zuleta Gallo, M. La percepción de satisfacción laboral del personal de enfermería en atención hospitalaria: una revisión sistemática de la literatura. [Internet]. Medellín, Colombia: Universidad de Antioquia; Medellín – Colombia. 2019. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10495/14565>
45. Moraes LMP, Lopes MV de O, Braga VAB. Componentes funcionais da teoria de Peplau e sua confluência com o referencial de grupo. *Acta Paul Enferm* [Internet]. 2006;19(2):228–33. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1590/s0103-21002006000200016>
46. Macas Infante JJ, Urgiles Vallejo IP. Análisis de la Interacción entre Factores Estresantes y Satisfacción Laboral en Profesionales de Enfermería en UCI: Revisión Sistemática Integrativa. *Ciencia Latina* [Internet]. 2025;9(2):6950–65. Disponible en: [http://dx.doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v9i2.17417](http://dx.doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i2.17417)
47. Leal Murillo S, Gutiérrez Arambula D, Gerber JF, Souto Higuera J, Simón Pérez R. Revisión sistemática sobre la influencia del estilo de liderazgo en la satisfacción laboral de los profesionales de la salud. *J Health Qual Res* [Internet]. 2024;39(4):247–57. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jhqr.2024.04.003>

48. Següel Palma F, Valenzuela Süazo S, Sanhueza Alvarado O. El Trabajo del Profesional de Enfermería: Revisión de la Literatura. Cienc enferm [Internet]. 2017;21(2):11-20. Disponible en: <https://revistas.udec.cl/index.php/cienciayenfermeria/article/view/130>
49. Gómez-Urquiza JL, Monsalve-Reyes CS, San Luis-Costas C, Fernández-Castillo R, Aguayo-Estremera R, Cañadas-de la Fuente GA. Factores de riesgo y niveles de burnout en enfermeras de atención primaria: una revisión sistemática. Aten Primaria [Internet]. 2017;49(2):77–85. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.aprim.2016.05.004>
50. Landy Maldonado MS, Mora Veintimilla G del R. Satisfacción laboral en el personal sanitario: Una revisión centrada en el liderazgo. RECIAMUC [Internet]. 2025;9(2):262–74. Disponible en: [http://dx.doi.org/10.26820/reciamuc/9.\(2\).abril.2025.262-274](http://dx.doi.org/10.26820/reciamuc/9.(2).abril.2025.262-274)
51. Illusanguil Corro KD, Morales Córdova DM, García Albán GV, Valenzuela Cáceres JN, Herrera Guanopatin MS. Estrategias para mejorar la retención y el bienestar del personal de enfermería: Revisión de la literatura. Reincisol [Internet]. 2024;3(6):1304–26. Disponible en: [http://dx.doi.org/10.59282/reincisol.v3\(6\)1304-1326](http://dx.doi.org/10.59282/reincisol.v3(6)1304-1326)
52. Piacquadio NS. Ausentismo laboral y motivación en enfermería en el contexto latinoamericano: una revisión panorámica. Salud Cienc Tecnol [Internet]. 2021;1:25. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.56294/saludcyt202125>
53. Vidal M., Araña B. Gestión de la información y el conocimiento. Revista Cubana de Educación Médica Superior. 2012; 26 (3): 474- 484. [Internet]. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/educacion/cem-2012/cem123m.pdf>.
54. Ñaupas H., Mejía E. Novoa E. y Villagómez A. Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis. 3era edición. S.A. Perú. 2013.
55. Hernández R., Fernández C., Baptista M. Metodología de la Investigación. Sexta Edición. 2014. México. EDITORES, S.A. DE C.V. [Internet]. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>.

56. Hernández R., Fernández C., Baptista M. Metodología de la investigación. Quinta Edición. México. 2010 [Internet]. Disponible en: <file:///C:/Users/USER/Downloads/Sampieri.Met.Inv.pdf>
57. Chuquimia Z, Paola C. Influencia del clima organizacional en el Síndrome de Burnout del personal profesional de enfermería de Centro Quirúrgico Clínica San Juan de Dios. Arequipa, 2023 [Internet]. Universidad Católica de Santa María. 2023 [citado el 13 de septiembre de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/items/510cfd26-8fd5-47c2-b6d0-00dd191cf6e7>
58. Díaz Avendaño LK, Farro Olivos LP. Estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque, 2016. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2018. [citado el 13 de septiembre de 2025]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12893/7594>
59. Herranz G. El código de ética y deontología médica. Cuardenos de Bioética 1994/4". El código de ética y deontológica médica [Internet]. Disponible en: [file:///C:/Users/USER/Downloads/328%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/328%20(1).pdf).

## ANEXOS

## Anexo 1. Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de centro quirúrgico de un hospital nivel II – 1 del Callao, 2025?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de centro quirúrgico de un hospital.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de centro quirúrgico de un hospital.</p>	<p><b>V1.</b> Clima Organizacional.</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Estructura</li> <li>- Autonomía</li> <li>- Relaciones interpersonales</li> <li>- Recompensa</li> <li>- Identidad</li> </ul>	<p>Diseño: no experimental u observacional.</p> <p>Alcance: Correlacional.</p> <p>Corte: Transversal.</p>
<p><b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es la relación entre la dimensión estructura del clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de centro quirúrgico de un hospital?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión autonomía del clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de centro quirúrgico de un hospital?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión relaciones interpersonales del clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de centro quirúrgico de un hospital?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión recompensa del clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de centro quirúrgico de un hospital?</p>	<p><b>Objetivos específicos</b> Establecer la relación entre la dimensión estructura del clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de centro quirúrgico de un hospital.</p> <p>Establecer la relación entre la dimensión autonomía del clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de centro quirúrgico de un hospital.</p> <p>Establecer la relación entre la dimensión relaciones interpersonales del clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de centro quirúrgico de un hospital.</p> <p>Establecer la relación entre la dimensión recompensa del clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de centro quirúrgico de un hospital.</p> <p>Establecer la relación entre la dimensión identidad del clima organizacional y la</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b> He1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión estructura del clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de centro quirúrgico de un hospital.</p> <p>He2: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión autonomía del clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de centro quirúrgico de un hospital.</p> <p>He3: Existe relación estadísticamente significativa la dimensión relaciones interpersonales del clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de centro quirúrgico de un hospital.</p> <p>He4: Existe relación estadísticamente significativa la dimensión recompensa</p>	<p><b>V2.</b> Satisfacción Laboral.</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajo Actual</li> <li>- Trabajo en General</li> <li>- Interacción con el Jefe Inmediato</li> <li>- Oportunidades de Progreso</li> <li>- Remuneraciones e Incentivos</li> <li>- Interrelación con Compañeros</li> <li>- Ambiente de Trabajo</li> </ul>	

¿Cuál es la relación entre la dimensión identidad del clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de centro quirúrgico de un hospital?

del clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de centro quirúrgico de un hospital.

He5: Existe relación estadísticamente significativa la dimensión identidad del clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de centro quirúrgico de un hospital.

## Anexo 2. Instrumentos

### INSTRUMENTO 1. CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL (CO)

#### I. DATOS GENERALES

##### PRESENTACIÓN

Estimado(a) colega, Licenciado(a) en Enfermería,  
 Reciba un cordial saludo. Agradezco de antemano su valiosa participación en el estudio “Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras del servicio de centro quirúrgico de un hospital nivel II – 1 del Callao, 2025”. Su honestidad y tiempo son fundamentales para el éxito de esta investigación.

##### DATOS GENERALES

Marque con una X la opción que corresponda:

1. **Edad (en años cumplidos):** \_\_\_\_\_
2. **Sexo:**
  - Femenino ( )
  - Masculino ( )
3. **Estado Civil:**
  - Soltero(a) ( )
  - Casado(a) / Conviviente ( )
  - Divorciado(a) / Separado(a) ( )
  - Viudo(a) ( )
4. **Grado de Instrucción:**
  - Licenciado(a) ( )
  - Especialista ( )
  - Magíster ( )
  - Doctorado ( )
5. **Condición Laboral:**
  - Nombrado(a) ( )
  - Contratado(a) Plazo Indeterminado (CAS) ( )
  - Contratado(a) Plazo Fijo / Terceros ( )
6. **Años de servicio en la institución:** \_\_\_\_\_
7. **Años de experiencia en CQ:** \_\_\_\_\_

##### INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta una serie de afirmaciones sobre su trabajo. Por favor, marque con una X la opción que mejor refleje su percepción actual, utilizando la escala del 1 al 5. No hay respuestas correctas o incorrectas, solo nos interesa su opinión.

##### Escala de Frecuencia:

1) Nunca, 2) Casi Nunca, 3) Algunas veces, 4) Casi Siempre y 5) Siempre.

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Estructura</b>						
1	Las políticas y reglamentos vigentes facilitan el cumplimiento de su desempeño.					
2	¿Cree usted que sus funciones y responsabilidades están claramente definidas?					
3	¿Está usted conforme con las reglas establecidas por la institución?					
4	Las metas que fija su jefe son razonables para que realice su tarea.					
5	Los procedimientos en su área ayudan a la realización de sus trabajos.					
<b>Dimensión: Autonomía</b>						
6	Tiene la libertad de realizar sus funciones de la forma adecuada y según su criterio.					
7	Le es permitido tomar iniciativas propias al cargo.					
8	Usted es responsable del trabajo que realiza.					
9	Su trabajo le brinda la oportunidad de tomar decisiones.					
<b>Dimensión: Relaciones Interpersonales</b>						
10	Las personas que trabajan en la institución se ayudan los unos a los otros.					
11	Las personas que trabajan en la institución se llevan bien entre sí.					
12	Sus compañeros le brindan apoyo cuando lo necesita.					
13	¿El ambiente creado por sus compañeros es el ideal para desempeñar sus funciones?					
14	¿Usted tiene confianza en sus compañeros de trabajo?					
15	Su jefe pide su opinión para ayudarlo a tomar decisiones.					
16	¿Puede contar con un trato justo por parte de su jefe?					
<b>Dimensión: Recompensa</b>						
17	La institución le brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de sus actividades.					
18	¿Recibe Usted felicitación cuando realiza bien su trabajo?					
19	¿Usted siente que su esfuerzo es recompensado como debería de ser?					
20	Su jefe le motiva con recompensas económicas frente al logro de sus metas.					
21	Se realizan reuniones de reconocimiento valorando el esfuerzo del personal en el logro de metas y objetivos de la institución.					
<b>Dimensión: Identidad</b>						
22	¿Se siente parte de esta institución?					
23	¿Usted presenta propuestas y sugerencias para mejorar su trabajo?					
24	¿Considera importante su contribución en esta institución?					
25	¿Está consciente de la contribución en el logro de los objetivos de la institución?					
26	¿Disfruta usted trabajar en la institución?					

**Tomado de:** Chuquimia Z, Paola C. Influencia del clima organizacional en el Síndrome de Burnout del personal profesional de enfermería de Centro Quirúrgico Clínica San Juan de Dios. Arequipa, 2023 [Internet]. Universidad Católica de Santa María. 2023 [citado el 13 de septiembre de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/items/510cfd26-8fd5-47c2-b6d0-00dd191cf6e7>

## INSTRUMENTO 2. CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

It.	¿Qué apreciación tiene usted de su centro laboral?	1	2	3	4	5
<b>Trabajo Actual</b>						
1	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto, sé lo que se espera de mí.					
2	El trabajo en mi servicio está bien organizado.					
3	En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades.					
4	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.					
<b>Trabajo en General</b>						
5	Puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo.					
6	La institución me proporciona los recursos, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño.					
7	En términos generales, me siento satisfecho(a) con mi centro laboral.					
<b>Interacción con el Jefe Inmediato</b>						
8	Los directivos y/o jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho.					
9	Los directivos y/o jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.					
10	Los directivos y jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones.					
11	Los directivos y jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento.					
12	Los directivos hacen los esfuerzos necesarios para mantenernos informados oportunamente sobre los asuntos que nos afectan e interesan.					
<b>Oportunidades de Progreso</b>						
13	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales.					
14	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano (habilidades blandas, liderazgo, etc.).					
<b>Remuneraciones e Incentivos</b>						
15	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.					
16	La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal (bienestar, salud, etc.).					
<b>Interrelación con los Compañeros de Trabajo</b>						
17	Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas.					
18	Estoy satisfecho(a) con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos o conflictos entre trabajadores.					

<b>Ambiente de Trabajo</b>						
19	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la institución.					
20	Los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan.					
21	El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel, sin temor a represalias.					
22	El nombre y prestigio de la institución es gratificante para mí.					

**Tomado de:** Díaz Avendaño LK, Farro Olivos LP. Estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque, 2016. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2018. [citado el 13 de septiembre de 2025]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12893/7594>

### Anexo 3. Consentimiento informado

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

**TÍTULO DEL PROYECTO:** “Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras del servicio de centro quirúrgico de un hospital nivel II – 1 del Callao, 2025”

**INVESTIGADORA PRINCIPAL:** Lic. Méndez Cárdenas, Nathalie Elizabeth con Código Orcid: <https://orcid.org/0009-0008-0062-8806>. Especialista en Enfermería de Centro Quirúrgico.

**INSTITUCIÓN:** Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Norbert Wiener.

#### 1. INTRODUCCIÓN Y PROPÓSITO DEL ESTUDIO

Usted está siendo invitado(a) a participar en un estudio de investigación que busca **determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de centro quirúrgico de un hospital nivel II – 1 del Callao, 2025**. Su participación es de suma importancia, ya que los resultados permitirán comprender mejor las condiciones laborales de nuestra profesión y podrían servir de base para proponer estrategias de mejora que beneficien a todo el colectivo de enfermería. Este estudio se realiza como parte de los requisitos para optar el Título de Especialista en Enfermería de Centro Quirúrgico.

#### 2. PROCEDIMIENTOS

Si usted decide participar voluntariamente, se le solicitará responder dos cuestionarios anónimos. El tiempo estimado para completar ambos instrumentos es de aproximadamente **20 a 25 minutos**. No se le pedirá que escriba su nombre ni ningún dato que pueda identificarle. La aplicación de los instrumentos se realizará en un momento que no interfiera con sus actividades asistenciales.

#### 3. RIESGOS Y BENEFICIOS

**Riesgos:** No se prevén riesgos físicos ni psicológicos directos asociados a su participación. Las preguntas se centran en su percepción sobre su entorno de trabajo. Podría experimentar una mínima incomodidad al reflexionar sobre algunos aspectos de su vida laboral, pero es libre de no responder alguna pregunta si así lo desea.

**Beneficios:** No recibirá un beneficio económico directo por participar. Sin embargo, su colaboración contribuirá de manera significativa al conocimiento científico sobre la realidad laboral de la enfermería de CQ en el Perú. Los hallazgos de este estudio podrían ser utilizados por los gestores de salud para desarrollar intervenciones que mejoren el bienestar y la satisfacción del personal de enfermería.

#### 4. CONFIDENCIALIDAD

La información que usted proporcione será tratada con la más estricta confidencialidad. Los cuestionarios no contendrán su nombre y serán codificados numéricamente para garantizar el

anonimato. Los datos serán analizados de forma agrupada y solo se utilizarán con fines académicos y de investigación. En ninguna publicación o presentación de los resultados se incluirá información que permita identificar a los participantes.

## **5. PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA**

Su participación en este estudio es completamente **voluntaria**. Usted tiene el derecho de negarse a participar o de retirarse en cualquier momento, sin que ello le genere ninguna consecuencia negativa en su situación laboral o profesional.

## **6. CONTACTO PARA PREGUNTAS**

Si tiene alguna pregunta sobre el estudio, puede contactar a la investigadora principal, Lic. Méndez Cárdenas, Nathalie Elizabeth, al correo electrónico [Correo electrónico del investigador] o al teléfono [Número de teléfono].

## **DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO**

He leído y comprendido la información presentada en este documento. Se me ha dado la oportunidad de hacer preguntas y estas han sido respondidas a mi entera satisfacción.

Entiendo que mi participación es voluntaria y que la información que proporcione será anónima y confidencial.

Por lo tanto, acepto voluntariamente participar en el estudio “Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras del servicio de centro quirúrgico de un hospital nivel II – 1 del Callao, 2025”.

**Nombre completo del participante:** \_\_\_\_\_

**Firma del participante:** \_\_\_\_\_ **Fecha:** \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / 2025

**Nombre completo del investigador:** \_\_\_\_\_

**Anexo 4. Informe del Asesor de Turnitin**




# 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

- 12%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 15%  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

- 12% Fuentes de Internet
- 5% Publicaciones
- 15% 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	4%
2	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2023-10-14	2%
3	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-09-25	1%
4	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-01-11	1%
5	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-08-07	<1%
6	Internet	hdl.handle.net	<1%
7	Trabajos entregados	uwiener on 2025-05-16	<1%
8	Internet	repositorio.unapiquitos.edu.pe	<1%
9	Trabajos entregados	uwiener on 2024-10-09	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad San Ignacio de Loyola on 2025-03-25	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-10-15	<1%