



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Trabajo Académico

Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de centro quirúrgico
del hospital nacional Arzobispo Loayza 2024

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

Presentado por:

Autor: Ramos Huamalias, Edwin

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-3797-7934>

Asesor: Mg. Mori Castro, Jaime Alberto

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2570-0401>

Lima – Perú

2024

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

Yo, Ramos Huamalias, Edwin, Egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Enfermería en Centro Quirúrgico de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado "Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de centro quirúrgico del hospital nacional Arzobispo Loayza 2024", Asesorado por el Docente Mg. Mori Castro, Jaime Alberto, DNI N° 07537045, ORCID <https://orcid.org/0000-0003-2570-0401>, tiene un índice de similitud de 12 (Doce) %, con código oid:14912:449528444, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor(a)
 Ramos Huamalias, Edwin
 DNI N° 42370556



.....
 Firma del Asesor
 Mg. Mori Castro, Jaime Alberto
 DNI N° 07537045

Lima, 15 de Abril de 2025

DEDICATORIA:

Dedico esta labor a Dios, porque sin él no estaríamos aquí. A mis padres, porque me dieron la vida y me inculcaron valores. A mi amada esposa que sin ella nada podría ser. A mi hijo, porque él me da la fuerza a seguir adelante. A mis hermanos, quien me apoya en todo moralmente para no desfallecer jamás y alcanzar objetivos.

AGRADECIMIENTO:

Es inmensamente gratificante y placentero para mí mismo alcanzar parte de mis propósitos académicos en esta reconocida universidad, y expreso mi agradecimiento a los directivos por su compromiso integral que ha permitido este progreso en mi carrera. aprovechamos la oportunidad para valorar todas las lecciones impartidas por el cuerpo docente, las cuales ampliaron y profundizaron mi formación. Expresamos nuestro agradecimiento al asesor Dr. José Gregorio Molina Torres, por su compromiso y orientación a lo largo de este estudio y su ejecución.

Asesor: Mg. Mori Castro Jaime Alberto
Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2570-0401>

JURADO

Presidente : Mg. Matos Valverde, Carmen Victoria

Secretario : Mg. Suarez Valderrama, Yurik Anatoli

Vocal : Mg. Cabrera Espezua, Jeannelly Paola

“ÍNDICE

1.	EL PROBLEMA	11
1.1.	Planteamiento del problema	11
1.2.	Formulación del problema	14
1.2.1.	Problema general	14
1.2.2.	Problemas específicos	14
1.3.	Objetivos de la investigación	15
1.3.1.	Objetivo general	15
1.3.2.	Objetivos específicos	15
1.4.	Justificación de la investigación	16
1.4.1.	Teórica	16
1.4.2.	Practica	16
1.4.3.	Metodológica	16
1.5.	Delimitaciones de la investigación	16
1.5.1.	Temporal	17
1.5.2.	Espacial	17
1.5.3.	Recursos	17
2.	MARCO TEÓRICO	18
2.1.	Antecedentes internacional	18
2.2.	Antecedentes nacionales	19
2.3.	Base teórica	20”
2.4.	Formulación de hipótesis	27
2.5.	Hipótesis general	27
2.6.	Hipótesis específica	28
3.	METODOLOGÍA	29
3.1.	Método de la investigación	29
3.2.	Enfoque de la investigación	29
3.3.	Tipo de investigación	29
3.4.	Diseño de la investigación	30
3.5.	Población, muestra y muestreo	31
3.6.	Variables y operacionalización	32
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	34
3.7.1.	Técnica	34
3.7.2.	Descripción de instrumentos	34

3.7.3. Validación	35
3.7.4. Confiabilidad	35
3.8. Plan de procesamiento de análisis de datos	35
3.9. Aspectos éticos	36
4. Cronograma	37
5. Presupuesto	38
6. REFERENCIAS	39
7. ANEXOS	

RESUMEN

La investigación tendrá como propósito conocer el vínculo sobre el ambiente en el trabajo y la gratificación en la labor de los enfermeros del área de cirugía del centro hospitalario nacional Arzobispo Loayza 2024, distrito de Lima, provincia de Lima. El estudio es una investigación con enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo – correlacionar y método hipotético deductivo. La población y muestra lo constituyen licenciados en enfermería que pertenecen al servicio de Centro Quirúrgico del Hospital nacional Arzobispo Loayza siendo un total de 50. La técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento se tomó en cuenta al cuestionario acerca de ambas variables. Los datos se analizaron utilizando la versión más reciente del software SPSS. Las deducciones alcanzadas son las siguientes: se observa una conexión estadísticamente significativa relativa dentro del entorno de trabajo y el contenido del personal de unidad de cirugía del centro de salud nacional Arzobispo Loayza 2024, que permite disminuir las amenazas laborales.

Palabras claves: Ambiente laboral, contenido profesional y área de operaciones quirúrgicas.

ABSTRACT

The purpose of the research will be to know the link between the work environment and the connection between workplace environment and employee contentment in nurses at the operating facility of the Arzobispo Loayza 2024 National Hospital, Lima district, Lima province. The study is a study employing a quantitative methodology, with a descriptive-correlational design and a hypothetical deductive method. The population and sample are composed of nursing alumni who belong to the Hospit Surgical Center service Archbishop Loayza National Hospital with a total of 50. the method employed was the questionnaire and survey on workplace environment and employee satisfaction was taken into account as an instrument. The data were processed through the latest version SPSS program. The conclusions reached are as follows: A statistically significant relative association between the workplace environment and employee satisfaction in nurses at the surgical center of the Archbishop Loayza 2024 National Hospital, which allows for a reduction in occupational risks.

Keywords: Work environment, employee contentment, and operating theater.

I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

Actualmente hablar sobre el comportamiento de los trabajadores en los centros de salud como son los establecimientos hospitalarios donde se debe de conocer las características personales de todos los trabajadores, en que entorno se desenvuelven, por tal motivo conocer sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral es un aspecto importante ya que puede influir en el desempeño de su labor y su productividad (1).

Los servicios de atención médica son de gran relevancia, porque satisfacen las necesidades de urgencia y sanitarias de la población. Tomando en cuenta la salud pública, el clima organizacional es punto clave en lo relacionado a organización del establecimiento de salud permite identificar la calidad de vida laboral del personal de salud, debido a que clima organizacional tiene influencia y se refleja teniendo a un personal motivado y desempeñándose de manera eficiente, evidenciándose de manera positiva en la productividad, satisfacción, compromiso y calidad del trabajo (2).

Considerando en el ámbito de la salud, la excelencia del cuidado está fuertemente influenciada por la forma que el sistema enfrenta las demandas, junto con la influencia personal de los empleados en la realización de sus funciones. Por consiguiente, si se tiene un buen clima organizacional, este de manera eficaz en el desarrollo del empleado, mejorando la calidad de atención a sus pacientes, su satisfacción personal y las relaciones interpersonales (3).

Así mismo el clima organizacional y satisfacción laboral en muchos países, cobra mucho interés demostrado en los últimos estudios, cuando no son tomados en cuenta por parte de los directivos, estos han tenido efecto negativo cuando no son considerados de importancia dentro de los cambios para una reorganización laboral (4).

Tomando en cuenta satisfacción laboral, es un conjunto de actitudes que manifiesta el trabajador durante su desempeño laboral antes, durante y después de finalizada. De igual manera, si el trabajador se siente cómodo en su ambiente laboral, mostrara un estado de ánimo adecuado, con actitud positiva que causara impacto con su grupo de trabajo y en la atención de los pacientes, por el contrario, si este se muestra insatisfecho, mostrara actitudes negativas a través de respuesta verbal y no verbal, ocasionara ambiente tenso y por consiguiente mala atención a pacientes (5).

De acuerdo a la OMS, evalúa que la falta global de profesionales del cuidado médico alcanza los 4,3 millones, de los cuales 2,4 millones en el año 2019, comprenden a médicos y enfermeros, convertido en términos de entrada a la atención, esta falta implica que aproximadamente mil millones de personas no cuentan con servicios de salud. Numerosos países experimentan las consecuencias de esta carencia, y se ha informado que 57 de ellos “están en crisis”. Así mismo, en Canadá, Escocia, Estados Unidos, Inglaterra y Alemania se demostró que 41% de enfermeras de los hospitales estaban insatisfechas con sus puestos de trabajo y que 22% prefería dejarlos en menos de un año; y se confirmaron la relación entre el estrés laboral y la carga de trabajo, su satisfacción en el trabajo, su compromiso con organización y la intención de abandonar (6).

Considerando que los quirófanos son instalaciones donde se llevan a cabo intervenciones y

cuidados especializados dentro de los sistemas hospitalarios, representando cerca de un tercio de todo el gasto en cuidados médicos en una institución hospitalaria. El equipo que trabaja en esta unidad, lo hace bajo presión teniendo una importante carga de actividades. Tomando en cuenta la eficacia en las tareas realizadas está vinculada con los intervalos de tiempo en cirugía que se ahorran, la estructura de los instrumentos y el entorno laboral. Todos los procedimientos invasivos demandan una alta concentración y atención del personal enfermero en todo momento, con el fin de mejorar los resultados quirúrgicos (7).

Enfermería actúa en varias áreas, cada una con sus especificidades y riesgos. En el ámbito quirúrgico, los trabajadores de enfermería son indispensables y su trabajo tiene un alto grado de exigencia realizado en una unidad cerrada y compleja, donde la mayoría de las veces están expuestos a condiciones de trabajo inadecuadas. Cuestiones como la falta de personal, falta de materiales, malentendidos entre los miembros del equipo quirúrgico, cirugías de emergencia, fallas en el proceso de comunicación, daños o defectos en los equipos durante la cirugía y dificultades en el trabajo en equipo, terminan sobrecargando y exponiendo la salud de estos profesionales a los más variados riesgos (8).

Dentro de las funciones de enfermería en su actividad diaria podemos mencionar; la enfermera circulante, se encarga de preparar al paciente para el procedimiento quirúrgico, revisando el expediente médico, los exámenes previos quirúrgicos, medicación administrada, materiales médicos, funcionalidad de los aparatos, tener lista el área de intervención y el apoyo psicológico al paciente. La enfermera anestésica, asiste al médico anestesiólogo, brindando los dispositivos y materiales requeridos, vigilando la protección del paciente durante la aplicación de la anestesia. Por último, la enfermera instrumentista, asiste al cirujano especialista proporcionando el instrumental correspondiente e insumos necesarios

que se requiera (9).

Cabe mencionar que en Cuba se realizó un estudio en el año 2020 sobre el personal de enfermería del centro quirúrgico donde señala que el 15,3% del personal tiene poca expectativa sobre el clima organizacional que influye de forma negativa mostrando insatisfacción laboral de los trabajadores de centro quirúrgico (10).

En el Perú hay un sistema de salud precario, donde hay limitaciones, de desabastecimientos recursos humanos y materiales. Cuyas condiciones laborales muchas no son las adecuadas, debilitando con ello la calidad del servicio que se presta y la satisfacción bienestar del enfermero (11). No olvidemos que los enfermeros constituyen una fuerza laboral muy numerosa con muchas labores diversas. En la actualidad la crisis sanitaria ha puesto nuevamente en relieve el trabajo del enfermero, ello puede tornarse especialmente fértil para que los países hagan los esfuerzos en mejorar las condiciones de trabajo de estos profesionales, lo cual redundará en importantes logros para las instituciones de salud (12)

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en enfermeros de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza 2024?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión potencial humano del Clima organizacional y la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico?

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión diseño organizacional del Clima organizacional y la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión cultura organizacional del Clima organizacional y la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico?

1.2 Objetivos de la investigación

1.2.1. Objetivo general

Determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza 2024

1.2.2. Objetivos específicos

- Describir la relación de la dimensión potencial humano del Clima organizacional y la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico.
- Describir la relación de la dimensión diseño organizacional de Clima organizacional y la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico.
- Describir la relación de la dimensión cultura organizacional del Clima organizacional y la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación teórica

Este estudio se realiza con el propósito de obtener información con base científica recopilada

en la formulación del marco teórico ayudará a comprender la concepción de las variables abordadas, asimismo se gestionará una búsqueda bibliográfica en repositorios y bases de datos para la selección de la teoría y desarrollo de las dimensiones con un valor científico, los resultados podrán sistematizarse en una propuesta para ser incorporado al hospital.

1.4.2. Justificación practica

Con el presente estudio brindara resultados, características estrategias que van a poder ser usadas en el ambiente de trabajo y por consiguiente incrementar la satisfacción laboral, de igual manera serán puntos clave para la institución para que a partir de ellos pode formular recomendaciones para la mejora de las condiciones organizacionales del nosocomio.

1.4.3. Justificación metodológica

El presente trabajo del estudio a lo largo de todas las fases de su desarrollo adherirá a los métodos y técnicas estipuladas en el manual de investigación del centro educativo, tratando en cada etapa para alcanzar la precisión científica.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

El estudio se desarrollará en el último trimestre del año 2024

1.5.2. Espacial

El estudio será ejecutado en el servicio de centro quirúrgico del centro hospitalario nacional Arzobispo Loayza

1.5.3. Unidad de análisis

Los recursos económicos serán financiados en su totalidad por el investigador.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional:

Salazar, et al., (11), México en el año 2019 realizó un estudio que tuvo como objetivo Analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal que trabaja en una institución de salud dicho estudio transversal analítico de correlación en una unidad de medicina familiar. La correlación fue semejante a otros estudios, indicando que, a mayor percepción del clima organizacional, mayor será la satisfacción laboral de los trabajadores. Como conclusiones: Se identificó una correlación positiva entre la percepción del clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud.

Zapata (12) Bolivia, en el año 2022 realizo un estudio de investigación donde el objetivo “Analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Rural No. 41 en el municipio de Cerritos, San Luis Potosí en el año 2020”, el 51.2 % de los profesionales de enfermería evaluaron el clima organizacional como adecuado, el 45.7% lo clasificó como “en riesgo”, y el 2.2% como inadecuado. Del total de profesional encuestado, el 82.6% expresa alta satisfacción laboral, y el 17.4% expresa moderada satisfacción laboral. Se obtuvo una fuerza de correlación de Pearson positiva de 0.9732 entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, con una significancia de 0.017. Se concluyó que existe una correlación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital rural, ya

que la correlación positiva indicaría en términos generales y basándonos en la metodología correspondiente, que, a mejor clima organizacional, mayor satisfacción laboral en el personal de enfermería.

Solórzano (13), en Venezuela, en el año 2019, desarrollo un estudio que tuvo como finalidad encontrar de qué forma influye el clima laboral con los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores de la tercera edad. Determinó que el clima laboral es favorable y 54,2% se encuentran conformes con su ambiente laboral, estableciendo una correlación positiva.

Zapata (14), Cuba, en el 2022 tuvo como objetivo “Analizar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Rural”. Si existe correlación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del hospital rural, ya que la correlación positiva indica que, a mejor clima organizacional, mayor satisfacción laboral.

Del Ángel (15) México, en el 2020 tuvo como objetivo “Analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en quirófano de una institución de salud de nivel III”. Se identificó una correlación positiva entre la percepción del clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud (15).

2.1.2. A nivel nacional

Janampa et al., (16) en el 2019, tuvo como objetivo “Determinar la relación existente entre clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Docente Materno Infantil “El Carmen”. Se determinó que la

relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Docente Materno Infantil “El Carmen” Huancayo - 2019. Es significativa ($0,69 > 0,5$).

Gonzales (17) en 2021, realizó su objetivo del estudio fue “Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del área de centro quirúrgico del Hospital Nacional Dos de Mayo”. En los hallazgos se encontró que solo el 27% de los encuestados percibe el clima organizacional como bueno y un 30% manifiesta que la satisfacción laboral es de nivel malo, a consecuencia de no sentir su esfuerzo valorado y/o no recibir ningún reconocimiento. Lo cual debe ser tomado en consideración en futuras investigaciones.

Zevallos (18) en 2023, realizó su trabajo de investigación que tiene como objetivo: “Determinar la relación que existe entre clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería servicio centro quirúrgico” siendo el resultado que existe suficiencia para ser aplicado. Con un coeficiente de confiabilidad de 0.768 Alfa de Cronbach, lo que indica que el instrumento tiene muy alta confiabilidad.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Primera variable: Clima Organizacional

Definiciones

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

en las actitudes y el comportamiento de sus miembros” .El Ministerio de Salud en el año 2011 define Clima Organizacional, “son las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo” (19).

Variables

Potencial Humano: Constituye el sistema social interno de la organización, compuesto por individuos y grupos tanto grandes como pequeños. Las personas son seres vivientes, pensantes y con sentimientos que conforman la organización, y ésta existe para alcanzar sus objetivos. Y sus dimensiones son: Liderazgo, Innovación, Recompensa y confort (20).

Diseño Organizacional: Mecanismo administrativo que faculta estructurar metódica y sinérgicamente las diversas unidades de una institución. Así también busca ofrecer condiciones racionales y óptimas para que se pueda trabajar día a día. Y sus dimensiones son: estructura, toma de decisiones, comunicación organizacional y remuneración (21).

Cultura de la Organización: Conjunto de principios, valores, creencias e ideales que comparten las personas que trabajan en la organización. Este conjunto de significados es compartido por la mayoría o el total de los integrantes y lo que diferencia una organización de otra. Y dimensiones son: identidad, motivación, conflicto y cooperación (22).

Dimensiones del Clima Organizacional

Las dimensiones del clima organizacional son las características susceptibles de ser medidas en una organización y que influyen en el comportamiento de los individuos, por esta razón,

para llevar a cabo el estudio del clima organizacional es conveniente conocer las once dimensiones a ser evaluadas (23).

Comunicación organizacional: Esta dimensión se basa en las redes de comunicación que existen dentro de la organización, así como la facilidad que tienen los empleados de hacer que escuchen sus quejas en la dirección. Conflicto y cooperación: Esta dimensión se refiere a I nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo en los apoyos materiales y humanos que éstos reciben de su organización. Confort: Esfuerzos que realiza la dirección para crear un ambiente físico sano y agradable (24).

Estructura: Representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e estructurado (25).

Identidad: Es él sentimiento de pertenencia a la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización. Innovación: Esta dimensión cubre la voluntad de una organización de experimentar cosas nuevas y de cambiarla forma de hacerlas (26).

Liderazgo: influencia ejercida por ciertas personas especialmente los jefes, en el comportamiento de otros para lograr resultados. No tiene un patrón definido, pues va a depender de muchas condiciones que existen en el medio social como: valores, normas y procedimientos, además es coyuntural. Motivación: Se refiere a las condiciones que llevan

a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización. Conjunto de intenciones y expectativas de las personas en su medio organizacional. Es un conjunto de reacciones y actitudes naturales propias de las personas que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio circundante se hacen presentes (27).

Recompensa: Es la medida en que la Organización utiliza más el premio que el castigo, esta dimensión puede generar un clima apropiado en la organización, pero siempre y cuando no se castigue sino se incentive al empleado a hacer bien su trabajo y si no lo hace bien se le impulse a mejorar en el mediano plazo. Remuneración: Es la contribución económica de la institución hacia el trabajador por las horas ordinarias o contingencias ejecutadas y como este lo percibe (28).

Toma de decisiones: Proceso de como la institución elige la opción que optimiza los recursos de ella en base a la eficiencia y eficacia (29).

2.2.2. Segunda variable: Satisfacción laboral

Las organizaciones de salud cada vez más se empeñan en conseguir resultados óptimos, pero para ello un pilar fundamental es el actuar del trabajador. La satisfacción laboral es un estado emocional placentero o positivo resultante de la evaluación de un trabajo o experiencias laborales. Asimismo, es un elemento clave de la motivación laboral, es decir, es un determinante fundamental del comportamiento de uno en una organización. El estudio de la satisfacción laboral se hizo más sofisticado con la introducción de la teoría de motivación-higiene o también llamada bifactorial de Herzberg (Herzberg, Mausner, y Snyderman, 1959). Esta teoría centra su atención en el trabajo en sí mismo como fuente principal de satisfacción. Para Herzberg, el concepto de satisfacción laboral tiene dos dimensiones, la insatisfacción

individual y la satisfacción a las cuales le afectan dos grupos de factores diferentes; es decir, que los factores que generan la satisfacción son radicalmente distintos de los que originan la insatisfacción. Los factores que generan satisfacción se conocen como intrínsecos, motivadores o satisfactores, y los que producen insatisfacción como extrínsecos, de higiene, insatisfactorias, o de apoyo (30).

La satisfacción laboral se refiere al grado en que los empleados se sienten contentos y realizados en su trabajo, lo que puede influir significativamente en su rendimiento y bienestar general. En el contexto de los enfermeros, esta satisfacción puede verse afectada por diversos factores, como las condiciones de trabajo, la carga emocional del cuidado de pacientes, el apoyo de la dirección y la cultura organizacional. Un clima organizacional positivo, caracterizado por una comunicación efectiva, reconocimiento y oportunidades de desarrollo profesional, puede fomentar un mayor compromiso y satisfacción entre los enfermeros, lo que a su vez repercute en la calidad del cuidado brindado y en la retención del personal.

Palma, considera siete dimensiones principales para la satisfacción laboral, se definen a continuación: Condiciones Físicas y/o materiales: calidad de los recursos materiales para el bienestar y la satisfacción del trabajador. (Infraestructura, materiales adecuados). Significación de la tarea: aquí se determina la disposición que se tenga al trabajo personal con sentido de esfuerzo. Condiciones laborales: se evalúan las condiciones de trabajo en base a normativas. Reconocimiento personal: se evalúan los logros del trabajador o también el impacto que tienen en los resultados generales. El reconocimiento puede ser propio o para personas vinculadas con el trabajo. Políticas admirativas: se refiere a aquellas normativas que están asociadas con el trabajador, son lineamientos institucionales que regulan la relación laboral. Relaciones interpersonales: representa el estado de agrado que haya con los miembros de equipo de la organización en las actividades cotidianas. Relación con la

autoridad: es la visión que tiene el empleado con respecto a sus jefes y responsabilidades diarias que le asignan.

La satisfacción laboral ha sido estudiada en relación con diferentes variables en un intento de encontrar relaciones entre aquella y éstas. Diferentes estudios han hallado correlaciones positivas y significativas entre satisfacción laboral y buen estado de ánimo general y actitudes positivas en la vida laboral y privada, salud física y psíquica. La insatisfacción laboral correlaciona de forma positiva con alteraciones psicósomáticas diversas, estrés, conductas laborales. Se han encontrado correlaciones positivas entre insatisfacción y ausentismo, rotación, retrasos. Un aspecto sobre el que no se ha podido establecer conclusiones claras y comúnmente aceptadas es la relación entre satisfacción laboral y productividad o rendimiento en el trabajo. Una de las teorías que más ha influido en el área de la satisfacción laboral es la formulada por Herzberg (1959), denominada teoría de los dos factores o teoría bifactorial de la satisfacción. Herzberg postuló la existencia de dos grupos o clases de aspectos laborales: un grupo de factores extrínsecos y otro de factores intrínsecos. Los primeros están referidos a las condiciones de trabajo en el sentido más amplio, tales como el salario, las políticas de empresa, el entorno físico, la seguridad en el trabajo, etc. Según el modelo bifactorial estos factores extrínsecos sólo pueden prevenir la insatisfacción laboral o evitarla cuando ésta exista, pero no pueden determinar la satisfacción ya que ésta estaría determinada por los factores intrínsecos, que serían aquellos que son consustanciales al trabajo; contenido del mismo, responsabilidad, logro (32).

Las teorías de satisfacción laboral buscan explicar qué factores influyen en la satisfacción de los empleados y cómo estos se relacionan con el desempeño en el trabajo. A continuación, se presentan algunas de las teorías más reconocidas: Teoría de las Necesidades de Maslow: Abraham Maslow propuso una jerarquía de necesidades humanas que también puede

aplicarse al contexto laboral: Necesidades Fisiológicas: Condiciones básicas de trabajo, como un salario justo. Necesidades de Seguridad: Estabilidad laboral y seguridad en el lugar de trabajo. Necesidades Sociales: Buenas relaciones con colegas y pertenencia a un equipo. Necesidades de Estima: Reconocimiento y respeto en el trabajo. Necesidades de Autorrealización: Realización personal y profesional, a través de la creatividad y el crecimiento. Según Maslow, las personas están motivadas para satisfacer primero las necesidades más básicas antes de avanzar hacia niveles superiores de satisfacción (33).

Teoría de las Expectativas de Vroom: desarrolló la teoría de las expectativas, que postula que la motivación laboral depende de tres factores: Expectativa: Creencia de que el esfuerzo conducirá a un mejor desempeño. Instrumentalidad: Creencia de que el buen desempeño será recompensado. Valencia: Valor que el empleado asigna a la recompensa. La satisfacción laboral, según esta teoría, depende de la combinación de estas tres variables: si los empleados creen que sus esfuerzos resultarán en recompensas valiosas, estarán más motivados y satisfechos (34).

Teoría de la Equidad de Adams: propuso que la satisfacción laboral depende de la percepción de equidad en el trabajo. Los empleados comparan su esfuerzo y las recompensas que reciben con las de otros en situaciones similares. Si perciben inequidad (ya sea que reciban más o menos de lo que consideran justo), pueden experimentar insatisfacción, lo que podría llevar a un rendimiento reducido o al abandono del trabajo. Teoría del Ajuste Persona-Ambiente: Esta teoría sugiere que la satisfacción laboral es el resultado del grado de compatibilidad entre las características de la persona (valores, habilidades, necesidades) y las del ambiente laboral (requisitos del trabajo, cultura organizacional, recompensas). Cuanto mayor sea el ajuste entre la persona y el ambiente, mayor será la satisfacción laboral. Teoría de la Disonancia Cognitiva de Festinger: propuso que la insatisfacción laboral puede surgir cuando

hay una discrepancia entre las expectativas del empleado y la realidad de su trabajo. Esta disonancia puede generar incomodidad y motivar al individuo a buscar maneras de reducirla, ya sea cambiando sus actitudes, el trabajo o buscando una mayor coherencia entre sus expectativas y la realidad laboral (35).

2.3. Formulación de las hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros del servicio de Centro Quirúrgico **del Hospital Nacional Arzobispo Loayza** 2024.

Ho: No Existe relación estadísticamente significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros del servicio de Centro Quirúrgico **del Hospital Nacional Arzobispo Loayza** 2024.

2.3.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Hi1: Existe relación estadísticamente relativa de la dimensión potencial humano del Clima organizacional y la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza 2024.

Hipótesis específica 2

Hi2: Existe relación estadísticamente relativa relación de la dimensión diseño organizacional de Clima organizacional y la Satisfacción laboral en el personal de

enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza 2024.

Hipótesis específica 3

Hi3: Existe relación estadísticamente relativa relación de la dimensión cultura organizacional del Clima organizacional y la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza 2024.

3. METODOLOGIA

3.1. Método de la investigación

En el presente estudio se utilizó el método hipotético deductivo. Este es un enfoque utilizado en la investigación científica que se basa en la formulación de hipótesis a partir de observaciones y teorías existentes, seguido de la deducción de consecuencias observables que pueden ser sometidas a prueba. Este método permite validar o refutar las hipótesis mediante la experimentación y la observación (36).

3.2. Enfoque de la investigación

En el presente estudio esta con un enfoque cuantitativo, consiste en un conjunto de procesos, ósea es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar o eludir” pasos, el orden es riguroso, aunque, desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea, que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica (37).

3.3. Tipo de la investigación

La investigación o el estudio es aplicado. Debido a que la realización de este estudio nos brinda datos que puedan ser utilizados por la institución hospitalaria para la mejora el clima institucional en dicha institución. También conocida como investigación fundamental o pura, se centra en ampliar el conocimiento teórico sobre un tema sin la intención inmediata de aplicación práctica. Busca responder preguntas sobre principios, teorías y fundamentos en un área específica del conocimiento (38).

3.4. Diseño de la investigación

El diseño observacional de corte transversal correlacional, es un tipo de metodología que se utiliza en investigaciones para analizar una población o un fenómeno en un momento específico en el tiempo. A continuación, se describen las características de este tipo de diseño es observacional porque el investigador no manipula variables ni interviene en el fenómeno que se está estudiando. Simplemente observa y registra lo que ocurre de manera natural. Asimismo el objetivo principal de este diseño es ver la relación entre ambas variables y también es de corte transversal porque este enfoque implica que los datos se recopilan en un único punto en el tiempo, lo que permite hacer una fotografía de la situación en ese momento. A diferencia de un estudio longitudinal, no se sigue a los participantes a lo largo del tiempo (39).

3.5.Población y muestra

La población y muestra lo constituyen licenciados en enfermería que pertenecen al servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza siendo un total de 50 licenciados.

3.6.VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLES DE ESTUDIO

VI: Clima Organizacional

VD: Satisfacción Laboral

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Clima Organizacional	Conjunto de percepciones de las características relativamente estables de la organización, que influyen en las actitudes y el comportamiento de sus miembros(40)	Son características que se pueden mediar en el área laboral, y pueden ser percibidas por los trabajadores de la entidad	Comunicación Conflicto y cooperación Confort Estructura	<p>Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.</p> <p>Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito. Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.</p> <p>En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo. La limpieza de los ambientes es adecuada.</p> <p>Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.</p>	Ordinal	<p>(3) BUENO</p> <p>(2) REGULAR</p> <p>(1) DEFICIENTE</p>
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral es un "estado emocional" placentero o positivo	Consiste en la actitud de las personas hacia su trabajo y sus factores.	Condiciones Físicas y/o Materiales Significación de la tarea	<p>Distribución física del área de trabajo Materiales, insumos, recursos necesarios para un mejor desempeño</p> <p>La tarea laboral es valiosa e importante La tarea desempeñada es interesante</p>	Ordinal	<p>ALTA (3)</p> <p>MEDIA (2)</p> <p>BAJA (1)</p>

	resultante de la evaluación de un trabajo o experiencias laborales.(41)		<p>Condiciones laborales</p> <p>Reconocimiento personal</p> <p>Políticas admirativas</p> <p>Relaciones interpersonales</p>	<p>Salario justo y adecuado</p> <p>Beneficios y reconocimientos en la institución.</p> <p>Desarrollo personal adecuado y accesible de lograr en el trabajo</p> <p>Comodidad con la labor realizada en el trabajo</p> <p>Concordancia entre lo que se recibe y visión de la institución.</p> <p>Sensación positiva hacia la institución</p> <p>Ambiente social pertinente para desarrollar actividades</p> <p>Presencia de solidaridad, cooperación, colaboración entre los trabajadores</p>		
			Relación con la autoridad	<p>Las disposiciones de la jefatura son adecuadas.</p> <p>Importancia de la relación con la jefatura para las funciones desempeñadas</p> <p>Las jefaturas valoran el esfuerzo y la labor desempeñada</p>		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica:

La técnica utilizada en el presente estudio es la encuesta, la cual se basa en las declaraciones orales o escritas de una muestra de la población con el objeto de recabar la información correspondiente. Esta técnica recaba información sobre aspectos objetivos (hechos, hábitos de conducta, características personales) o subjetivos (opiniones o actitudes). La encuesta es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador (42).

3.7.2. Descripción de instrumentos:

El método utilizado durante la recopilación de datos será una encuesta utilizando un formulario que se aplicará al grupo seleccionado. Se utilizará un cuestionario para cada variable clima organizacional, el cual nos permitirá conocer sobre las opiniones de los trabajadores del centro quirúrgico, este cuestionario consta de 15 ítems, dispersadas en las dimensiones comunicación, conflicto y cooperación, confort y estructura. En la segunda variable que es satisfacción laboral que constan de 15 ítems, donde se han considerado las dimensiones condiciones físicas y/o materiales, significación de la tarea, condiciones laborales, reconocimiento personal, políticas administrativas, relaciones inter personales y relación con la autoridad, estos cuestionarios son de autoría propia los cuales respetaran el anonimato de todos los encuestados.

3.7.3. Validación

En cuanto a la validez de los instrumentos se ha sometido a una validez de contenido para la primera variable clima organizacional el instrumento fue sometido a una evaluación por juicio de expertos mediante la técnica de V de Aiken con una valoración mayor 0,8.

Para la segunda variable satisfacción laboral también el instrumento que también fue sometido a juicio de expertos mediante la técnica de V de Aiken con una valoración de 0.7, que indica que puede ser aplicado a nuestra muestra.

3.7.4. Confiabilidad

En relación a la confiabilidad se aplicó el estadístico de alfa de cronbach el cual es utilizado para verificar la fiabilidad del instrumento que vamos a utilizar en este estudio, para la primera variable que es clima organizacional hemos obtenido una confiabilidad de 0,89 el cual indica que el cuestionario es aceptable. Para la segunda variable satisfacción laboral también se ha aplicado este estadístico dando como resultado un 0.90 de fiabilidad. Se concluye que ambas son efectivas y altamente confiables para el propósito de este estudio.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

En el presente estudio se aplicaran los instrumentos a la muestra que son los licenciados de centro quirúrgico, se respetara el anonimato de cada uno de ellos para que así sus respuestas sean las más reales, luego se tabulara los datos obtenidos en una hoja de cálculo de Excel.

Cuando ya se cuente con los datos obtenidos se aplicara el programa SPSS, para determinar el nivel de significancia estadística. Finalmente los resultados son presentados en tablas de doble entrada las cuales mostraran la correlación entre ambas variables.

3.9. Aspectos éticos

En el presente estudio se tomara en cuenta a los enfermeros del área del centro quirúrgico. Para ello debemos aplicar los principios bioéticos que garantizan el respeto de sus derechos de todos los participantes:

Principio de autonomía, busca el cumplimiento del consentimiento informado y respetar los derechos de cada participante, se hará entrega del conocimiento informado después de una breve explicación sobre el estudio a realizarse.

Principio de beneficencia, busca el bienestar del participante en todo el proceso del estudio, los resultados del presente estudio permitirán observar la problemática actual dando como alternativa plantear estrategias de mejora para el área de quirúrgico.

Principio de no mal eficiencia, busca evitar algún daño a los participantes del estudio, indicando a los enfermeros que no corren ningún riesgo al participar en este estudio.

Principio de justicia, busca un trato equitativo para cada uno de los participantes del estudio, se realizara un trato equitativo respetando las diferencias y creencias que tenga cada enfermero.

4. PROCESO ADMINISTRATIVO

4.1. Cronograma de actividades

N°	ACTIVIDADES	2024											
		E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
1	Identificación del problema	■											
2	Revisión de la bibliografía	■											
3	Formulación problemática	■											
4	Elaboración de objetivos	■											
5	Elaboración de la justificación	■											
6	Elaboración de las limitaciones	■											
7	Elaboración del marco teórico		■										
8	Elaboración de hipótesis		■										
9	Elaboración de metodología			■									
10	Elaboración de población y muestra			■									
11	Definición operacional y conceptual				■								
12	Elaboración de técnicas e instrumentos				■								
13	Elaboración del plan y procesamiento de datos				■								
14	Elaboración de los aspectos éticos				■								
15	Elaboración de aspectos administrativos				■								
16	Elaboración de las referencias bibliográficas					■							
17	Elaboración de anexos					■							
18	Revisión final del proyecto						■						
19	Aplicación de trabajo de campo							■	■	■	■	■	■
20	Redacción del informe								■	■	■	■	■

Leyenda : actividades cumplidas

actividades por realizar

4.2. Presupuesto

	Rubros	Unidad	Cantidad	Costo	
				Unitario	Total
Servicios	Tipeo	Hoja	250	2.00	500
	Internet	Horas	30	1.00	30
	Movilidad	unidad	18	3.00	54
	Otros				250
	Sub total				
Material	Papel bond	Millar	1000	1.0	10
	Lapiceros	unidad	6	2.0	12
	USB	unidad	2	18	36
	OTROS				
	Sub total				
				Total	1198

IV REFERENCIAS

1. Iglesias A., Torres J., Mora Y. Estudios de clima organizacional: revisión integrativa. Medisur [revista en Internet]. 2020 [citado 2021 Ene 5]; 18(6):[aprox. 8 p.]. Disponible en: <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4567>
2. Chiang M., Hidalgo P., Gómez N. Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía, 2021. 11(22), pp. 347-362. <https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>
3. Salazar A. Fernández A. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. Enfermería universitaria, 17(3), 273-283. Epub 15 de noviembre de 2021. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>
4. Cuba R, L. C. Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral de las enfermeras en el centro quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, Lima Perú 2021.
5. Zevallos G, S. E. Clima organizacional y satisfacción laboral en el servicio de centro quirúrgico de un hospital nivel III Lima 2023.
6. Martínez P, J. D. R. Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de centro quirúrgico de un hospital de Lima 2022.
7. Hoffmann, Deisi A, & Glanzner, Cecilia Helena. Factores que interfieren en la salud del trabajador de enfermería del centro quirúrgico. Revista Cubana de Enfermería, 35(4), e3020. Epub 01 de diciembre de 2019. Recuperado en 25 de junio de 2023, de

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192019000400016&lng=es&tlng=pt.

8. Inchuña C, N. Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital Regional Moquegua, 2020.
9. Gonzales Z, K. E. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del área de Centro Quirúrgico, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2021.
10. . Iglesias, A., Torres, J. y Mora, Y. Estudios de clima organizacional: revisión integrativa. *Rev.Redalyc*. [Internet] 2020; 18(6): 1189-1197. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/1800/180065571015/html/>
11. Salazar, et al., Analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. México en el año 2019 .
12. Zapata C, A. C. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital público. *REPOSITORIO NACIONAL CONACYT*.
13. Solorzano P, A.M Propuesta de instrumento para el estudio del clima organizacional. *CCM* [Internet]. 2013 Sep [citado 2023 Jul 09] ; 17(3): 344-352. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1560-43812013000300011&lng=es.
14. Gonzáles, L., & Huanca, E. La calidad del servicio y su relación con la satisfacción de los consumidores de restaurantes de pollos a la brasa de Mariano Melgar, Arequipa 2018 [Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica del Perú]. Repositorio institucional UTP.

[https://repositorio.utp.edu.pe
/bitstream/handle/20.500.12867/3031/Lucero%20Gonzales_Elena%20Huanc
a_Tesis_Titulo%20Profesional_Titulo%20Profesional_2020.pdf?sequence=1&
isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/3031/Lucero%20Gonzales_Elena%20Huanc a_Tesis_Titulo%20Profesional_Titulo%20Profesional_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

15. Zevallos G, S. E. Clima organizacional y satisfacción laboral en el servicio de centro quirúrgico de un hospital nivel III Lima 2023.
16. García N. Satisfacción laboral y condiciones de trabajo durante la pandemia por COVID-19 en enfermeras [tesis de licenciatura en Internet]. Trujillo: Universidad 25 Nacional de Trujillo, 2020 [citado 11 de julio de 2022]. 57p. Disponible de: <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/16379/1947.pdf>
17. Hurtado P, K. M. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del profesional enfermero de Centro Quirúrgico de un hospital de Lima, 2022.
18. Mamani F, L. E. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal profesional de salud del centro quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología Dr. Francisco Contreras Campos–Lima–2018
19. Osorio J. Clima laboral y satisfacción laboral para la cadena de autoservicios Coesti en la ciudad de Chiclayo [tesis de licenciatura en Internet]. Chiclayo: Universidad Santo Totiribio de Mogrovejo, 2019 [citado 29 de julio de 2021]. 101p. Disponible de: https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2179/1/TL_OsorioHernandez Jorge.pdf
20. Milla M. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal de Salud de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia [tesis de maestría en Internet]. Huaraz: Universidad San Pedro, 2020 [citado 29 de julio de 2021]. 74p. Disponible de:

http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/14829/Tesis_65112.pdf?sequence=1&isAllowed=y

21. Carrasco Z, KT. Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de la salud de Centro Quirúrgico en un Hospital de Moyobamba. [tesis maestría]. Moyobamba-Perú: Universidad César Vallejo; 2020. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49073/Carrasco_ZKT_SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
22. Chiang V, M, Salazar B, C, Martín R, M, Nuñez Partido A. Clima organizacional y satisfacción laboral. Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad. Salud trab [Internet]. 2011 [citado 30 de setiembre de 2020];19(1):5–16. Disponible <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/saldetrab/vol19n1/art01.pdf> 5. de:
23. Juárez S. Clima organizacional y satisfacción laboral. Revista Médica del Instituto Mexicano de Seguridad Social [Internet]. 2012 [citado 18 de junio de 21 2018];50(3):307–314. Disponible de: <https://www.redalyc.org/pdf/4577/457745495014.pdf>
24. Cueva R, Ponce M. Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 2018. [tesis maestría]. Callao-Perú: Universidad Nacional del Callao; 2019 [Internet]. Disponible en: [http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3581/PONCE Y CUEVA_TESIS_POSGRADO_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3581/PONCE_Y_CUEVA_TESIS_POSGRADO_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
25. Berberoglu A. Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: Empirical evidence from public hospitals. BMC Health Services Research. [revista en Internet] 2018 [acceso 3 de diciembre de 2021]; 18(399): 1-9. Disponible en: <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/s12913-018->

26. Gaunya CR. Organizational Climate as a Determinant of Job Satisfaction among Public Sector Employees in Kisii County, Kenya. *Journal of Resources Development and Management*. [revista en Internet] 2016 [acceso 4 de diciembre de 2021]; 23: 47-53 201-205. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/234696319.pdf>
27. Palma, S. Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
28. Herzberg, F. How do you Motivate Employees? *Harvard Business Review*, 87507.
29. Blanco K. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de neonatología del Hospital Arzobispo Loayza [tesis de maestría en Internet]. Lima: Universidad César Vallejo, 2018 [citado 29 de julio de 2021]. 123p. Disponible <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25315>
30. Rivera I. Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal asistencial del Centro Quirúrgico, en el Hospital “Félix Mayorca Soto” de Tarma [tesis de especialidad en Internet]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2016 [citado 12 de febrero de 2020]. 66p. Disponible de: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/5287?show=full>
31. Kasemsap K. Examining the roles of job satisfaction and organizational commitment in the global workplace [Internet]. 1a ed. Vol. 1. New York: IGI Global; 2017 [citado 31 de agosto de 2022]. 29 p. Disponible de: <https://www.igi-global.com/gateway/chapter/171742>
32. Hernández, R., & Mendoza, C. Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill.

33. Ñaupas, H., Palacios, J., Valdivia, M., & Romero, H. . Metodología de la investigación Cuantitativa- Cualitativa y Redacción de la tesis (5ª ed.). Ediciones de la U.
34. Cegarra, J. Metodología de la investigación científica y tecnológica. Diaz de Santos.
35. Peña R, Hernández D, Vélez A, García M, Reyes A, Ureña E. Clima organizacional de equipos directivos y su relación con los resultados en la atención a la salud. Salud Publica Mex [Internet]. 2015 [citado 27 de junio de 2018];57(6):528–536. Disponible http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S003636342015000600011&lang=pt
36. Cifuentes J, Manrique F. Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención, Bogotá, Colombia. Av. enferm [Internet]. 2014 [citado 28 de junio de 2018];32(2):217–227. Disponible de: <http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v32n2/v32n2a05.pdf>
37. Romaní L, SA, Ferrer M, ML, Zuta Arriola N. Trabajo en equipo y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla. Investigación Valdizana [Internet]. 2018 [citado 24 de setiembre de 2020];12(3):165–170. Disponible <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/152>
38. Rojas N. Satisfacción laboral y calidad del cuidado de enfermería en tiempos COVID-19. Servicio de neonatología del Hospital Víctor Lazarte Echegaray [tesis de licenciatura en Internet]. Trujillo: Universidad César Vallejo, 2020 22 [citado 5 de diciembre de 2020]. 91p. Disponible de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48583?show=full>

Instrumento sobre clima organizacional

Estimados colegas reciban un cordial saludo de parte del egresado en centro quirúrgico de la universidad Norbert Wiener , en esta ocasión me dirijo a ustedes para solicitar su apoyo y sinceridad en contestar la presente encuesta de la investigación titulada clima organizacional y satisfacción laboral.

Instrucciones: Marcar con una (X) la alternativa que usted cree conveniente según su sinceridad.

Datos generales:

Tiempo de labor en la institución:.....Tiempo de servicio en centro quirúrgico.....

Sexo: Edad..... Condición laboral:

Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4

N°	Preguntas	1	2	3	4
	Dimensión estructura				
1	Conozco mis responsabilidades en mi centro de labores				
2	Conozco las normas y políticas de mi institución de trabajo				
3	Las responsabilidades están				
	Dimensión confort				
4	Me gusta mucho los ambientes de mi centro laboral				
5	Tengo espacios donde puedo tomar un pequeño descanso				
6	Mi centro laboral cuenta con empleados empáticos.				
7	Mis compañeros de trabajo son responsables con sus				

	labores.				
	Dimensión conflicto y cooperación				
8	Mis compañeros de trabajo me apoyan en los cambios de turno				
9	Recibo apoyo continuo de mis compañeros en el desarrollo de trabajo				
10	Existen diferencias entre mis compañeros de trabajo de forma continua.				
11	Si un compañero de trabajo pasa por un mal momento siempre lo ayudo.				
	Dimensión comunicación				
12	Mis superiores reciben mis ideas				
13	Puedo expresar libremente mis ideas y son respetadas				
14	Mis jefes continuamente imponen sus ideas				
15	Me importa la comunicación entre los mis jefes y compañeros				

Instrumento de satisfacción laboral

Estimados colegas reciban un cordial saludo de parte del egresado en centro quirúrgico de la universidad Norbert Wiener , en esta ocasión me dirijo a ustedes para solicitar su apoyo y sinceridad en contestar la presente encuesta de la investigación titulada clima organizacional y satisfacción laboral.

Instrucciones: Marcar con una (X) la alternativa que usted cree conveniente según su sinceridad.

Datos generales:

Tiempo de labor en la institución:.....Tiempo de servicio en centro quirúrgico.....

Sexo: Edad..... Condición laboral:

Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4

N°	Preguntas	1	2	3	4
	Dimensión Condiciones Físicas y/o Materiales				
1	Los ambientes de mi trabajo son adecuados				
2	Cuento con los materiales que requiero en mi trabajo				
3	Si hay falta de algún insumo es suministrado lo más pronto posible				
	Dimensión significación de tarea				
4	Mi tarea laboral es valiosa e importante				
5	La tarea desempeñada es interesante				
	Dimensión condiciones laborales				
6	Siento que mi salario es justo				

7	Mis jefes reconocen el buen desempeño laboral				
8	Existen diferencias laborales entre nombrados y contratados				
	Dimensiones Reconocimiento personal				
9	Me agradan los reconocimientos sobre mi labor profesional.				
10	Siento que mi labor es valorada en mi centro de trabajo.				
	Dimensiones políticas administrativas				
11	Me siento respetado en mi centro de trabajo.				
12	Las políticas administrativas respetan los derechos de los trabajadores				
	Dimensión relaciones interpersonales				
13	En mi centro de labores practicamos la empatía				
14	Mis compañeros y yo compartimos momentos agradables en confraternidad.				
15	Si un compañero pasa por dificultades siempre lo ayudamos.				

● 12% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 12% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 10% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	documents.mx Internet	2%
2	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	2%
3	Submitted works	2%
4	uwiener on 2023-03-19 Submitted works	2%
5	repositorio.ucv.edu.pe Internet	1%
6	Universidad Wiener on 2025-01-11 Submitted works	1%
7	uwiener on 2024-08-14 Submitted works	<1%
8	repositorio.unac.edu.pe Internet	<1%