



**UMA**  
Universidad  
María Auxiliadora

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA DE SEGUNDAS ESPECIALIDADES  
ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRURGICO**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL  
DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL CENTRO  
QUIRURGICO EN HOSPITAL DE ICA, 2024**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN CENTRO  
QUIRURGICO**

**AUTOR:**

**LIC. BENDEZU POMA SABEL BETTI**

<https://orcid.org/0009-0003-8776-6489>

**ASESOR:**

**DR. MATTA SOLIS EDUARDO PERCY**

<https://orcid.org/0000-0001-9422-7932>

**LIMA – PERÚ**

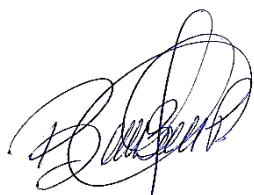
**2024**

## AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

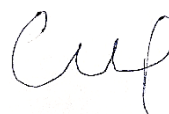
Yo, **Bendezu Poma Sabel Betti**, con DNI **21404602**, en mi condición de autor(a) de trabajo académico presentada para optar el **título de especialista en enfermería en Centro quirúrgico**, de título **“Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico en hospital de Ica, 2024”** **AUTORIZO** a la Universidad María Auxiliadora (UMA) para reproducir y publicar de manera permanente e indefinida en su repositorio institucional, bajo la modalidad de acceso abierto, el archivo digital que estoy entregando, en cumplimiento a la Ley N°30035 que regula el Repositorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de acceso abierto y su respectivo Reglamento.

Asimismo, **DECLARO BAJO JURAMENTO** que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de 8% y que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregado la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado evaluador.

En señal de conformidad con lo autorizado y declarado, firmo el presente documento a los 24 días del mes de enero del año 2025.



\_\_\_\_\_  
LIC. Bendezu Poma Sabel Betti  
DNI: 21404602



\_\_\_\_\_  
DR. Matta Solís Eduardo Percy  
DNI: 42248126

# Sabel Betti Bendezu Poma

## CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL CENTRO QUIRURGICO...

 Quick Submit

 Quick Submit

 Universidad Maria Auxiliadora SAC

### Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::1:3125959611

Fecha de entrega

8 ene 2025, 8:36 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

8 ene 2025, 8:40 a.m. GMT-5

Nombre de archivo

BENDEZU\_POMA\_SABEL\_BETTI.docx

Tamaño de archivo

195.2 KB

36 Páginas

7,899 Palabras

47,350 Caracteres




## 8% 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 12 palabras)

### Fuentes principales

- 7%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 5%  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

- 7% Fuentes de Internet
- 1% Publicaciones
- 5% 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.

<b>1</b>	Internet		
repositorio.uma.edu.pe		4%	
<b>2</b>	Internet		
repositorio.uwiener.edu.pe		1%	
<b>3</b>	Trabajos del estudiante		
Universidad María Auxiliadora SAC		1%	
<b>4</b>	Internet		
tesis.usat.edu.pe		0%	
<b>5</b>	Trabajos del estudiante		
Universidad Ricardo Palma		0%	
<b>6</b>	Internet		
repositorio.upao.edu.pe		0%	
<b>7</b>	Internet		
ebin.pub		0%	
<b>8</b>	Internet		
docs.google.com		0%	
<b>9</b>	Internet		
hdl.handle.net		0%	
<b>10</b>	Internet		
www.redciencia.cu		0%	

## ÍNDICE GENERAL

I. INTRODUCCIÓN	1
II. MATERIALES Y MÉTODOS	11
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	15
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	17
ANEXOS	23

## ÍNDICE DE ANEXOS

<b>Anexo A.</b>	Operacionalización de la variable	29
<b>Anexo B.</b>	Instrumento de recolección de datos	31
<b>Anexo C.</b>	Consentimiento informado.	35
<b>Anexo D.</b>	Informe de originalidad	36

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar relación del Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del profesional de Enfermería - Centro Quirúrgico del Hospital Regional Ica, 2024

**Materiales y métodos:** A manera de sinopsis se detalla en los métodos; Descriptivo, tipo de Enfoque cuantitativo, no experimental, transversal. Población r 54 Enfermeras. Muestra 36 participantes. Instrumento para variable independiente “Clima Organizacional” fue desarrollado por Litwin, instrumento para variable dependiente “Satisfacción Laboral” desarrollado por Palma. El instrumento – cuestionario de la variable independiente se refleja en 53 preguntas, mientras que el cuestionario para la variable dependiente detalla en un número de 35 preguntas, distribuidas en 9 y 7 dimensiones para la variable 1 y 2 respectivamente.

**Resultados:** Se presentan utilizando la estadística mediante tablas las mismas que se reflejan en las figuras correspondientes a cada Ítem. **Conclusiones:** aporta meritoria información para las enfermeras, y permite crear acciones de perfeccionamiento.

**Palabras claves:** Clima Organizacional, Satisfacción laboral, Profesionales de Enfermería, Centro Quirúrgico.



## ABSTRACT

**Objective:** Determine the relationship between the Organizational Climate and Job Satisfaction of the Nursing professional - Surgical Center of the Ica Regional Hospital, 2024

**Materials and methods:** As a synopsis, the methods are detailed; Descriptive, type of quantitative, non-experimental, transversal approach. Population r 54 Nurses. Sample 36 participants. Instrument for independent variable “Organizational Climate” was developed by Litwin, instrument for dependent variable “Job Satisfaction” developed by Palma. The instrument – questionnaire for the independent variable is reflected in 53 questions, while the questionnaire for the dependent variable details a number of 35 questions, distributed in 9 and 7 dimensions for variable 1 and 2 respectively. **Results:** They are presented using statistics through tables, which are reflected in the figures corresponding to each item. **Conclusions:** provides valuable information for nurses, and allows for the creation of improvement actions.

**Keywords:** Organizational Climate, Job Satisfaction, Nursing Professionals, Surgical Center.

## I. INTRODUCCIÓN

Las instituciones de salud deben proporcionar un entorno laboral adecuado, pero muchos profesionales están descontentos con el clima laboral y las relaciones interpersonales. Una encuesta revela que solo el 32% percibe un buen clima organizacional, y el 40% se siente insatisfecho, especialmente por la falta de reconocimiento. Existe una fuerte correlación entre un clima positivo y la satisfacción laboral en enfermería, donde factores como la colaboración, el respeto y la comunicación son clave. Sin embargo, la escasez de recursos, la alta carga de trabajo, el estrés y la violencia laboral deterioran el ambiente, causando burnout y alta rotación. La falta de inversión en formación continua también contribuye a la insatisfacción (1).

Un estudio realizado en España en 2021 indica que, en diversos establecimientos de salud, la satisfacción laboral es significativamente alta entre los profesionales sanitarios, especialmente enfermeros. Esto se debe a su compromiso con la calidad de la atención en sus unidades, dentro de un ambiente organizacional favorable promovido por las autoridades. Los resultados hallados indican que la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral es alta con un indicador del 78% (2).

En su investigación de 2023, Vera se propuso optimizar los servicios de salud en España mediante la mejora del clima organizacional, considerado un factor clave para la atención a los usuarios. Este clima se entiende como un proceso de mejora continua que busca que los trabajadores se sientan cómodos y realicen sus funciones de manera óptima. Los resultados muestran que el 72% de las relaciones son altas, 15% regulares y 13% bajas. Se concluye que un equipo designado se encarga de garantizar un ambiente laboral positivo, lo que contribuye a la calidad de la atención sanitaria (3).

En Italia un estudio exterioriza que el personal de enfermería en el lugar de trabajo, están expuestas a diversas tensiones profesionales que atraviesan diariamente, que de acuerdo y la forma como son percibidas, se busca la manera de resolverlas y enfrentarlas de la mejor manera, buscando de que no se repitan, propósito que lleva a determinar una respuesta individual que no afecte la productividad, la atención y por tanto la satisfacción de los empleados,

provocando el desgaste e insatisfacción profesional dentro de la institución, Los resultados del estudio indican que el 64% de las enfermeras reportan un alto nivel de satisfacción laboral, mientras que el 21% reporta un nivel regular y el 15% un nivel bajo. (4).

En un estudio en España de 2023, se define el clima organizacional como una percepción fundamental que influye en cómo los empleados realizan su trabajo diario y su comportamiento. Cada organización tiene una estructura y un ambiente únicos. Los resultados revelan que el 68% de las enfermeras reportan un alto nivel de satisfacción laboral, mientras que el 22% lo considera regular y el 10% bajo. Se concluye que el ambiente de trabajo debe servir como guía para el comportamiento esperado de los empleados (5).

En Cuba, en 2021, una investigación revela que el clima organizacional y la satisfacción laboral están estrechamente relacionados. Los resultados indican que el 71% de las enfermeras participantes reportan alta satisfacción laboral, mientras que el 18% considera su satisfacción regular y el 11% la califica de baja. La conclusión destaca que el principal desafío para los líderes en salud es movilizar recursos de manera efectiva para atender las necesidades de los pacientes, lo que también contribuye a ofrecer un ambiente laboral estable y aumentar la satisfacción de los trabajadores de salud (6).

En Guatemala, durante un congreso de enfermería en 2022, un estudio destacó la relevancia del clima organizacional para el éxito de las estrategias sanitarias. La investigación revela que analizar este clima ayuda a entender mejor el comportamiento del equipo de enfermería. Un buen clima mejora la satisfacción laboral, fomenta actitudes positivas y promueve la mejora continua, lo que impacta en la calidad de atención al paciente. Zegarra considera el clima organizacional no solo un indicador, sino también una herramienta de gestión. Los resultados muestran que el 71% de las enfermeras reportan alta satisfacción laboral, el 21% regular y el 8% baja (7).

Una tesis en Nicaragua de 2020 resalta la creciente relevancia del estudio del clima organizacional en Latinoamérica, especialmente en el sector salud. Reconociendo al recurso humano como motor del crecimiento institucional, la investigación sobre cultura organizacional en enfermería se torna crucial. Se

argumenta que un clima organizacional deficiente deteriora el desempeño del personal, afectando la calidad del servicio a los pacientes. El estudio muestra que las condiciones laborales se relacionan en un 78% con la satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación de 0,8765, y concluye la necesidad de mejorar el clima organizacional para optimizar el rendimiento y la atención sanitaria (8).

Publicaciones mexicanas de enfermería (2022) señalan que la evolución del sector salud exige una adaptación constante de las enfermeras ante nuevas necesidades. Para ello, es fundamental que los hospitales y centros de salud cuenten con una estructura organizativa sólida y una comunicación interna eficaz. Esta transparencia en la asignación de funciones y expectativas laborales incrementa la motivación, el compromiso y el rendimiento del personal de enfermería, redundando en una mejor atención al paciente. Sus resultados indican una correlación positiva de 0,8214 (9)

En Argentina, en 2021, en un artículo de una revista señala que el liderazgo en el cuidado de la salud debe ser capaz de trabajar con varias partes interesadas y mejorar los servicios que benefician a la comunidad. La satisfacción laboral media entre los elementos de un sistema organizacional y el clima organizacional guardan una relación positiva y significativa de 0.7856 (10).

Una investigación en Colombia en 2020 evaluó el impacto del clima organizacional en el malestar emocional del personal de enfermería en una unidad de postoperatorio. El estudio reveló deficiencias en varios aspectos organizacionales, con el 58% de los encuestados identificando áreas de mejora para optimizar el bienestar del personal y la calidad de atención. Los hallazgos sugieren implementar estrategias para fortalecer estos indicadores, con un 62% abordando las causas del malestar. Se recomienda una intervención para perfeccionar las prácticas organizacionales, reduciendo el malestar emocional y mejorando el desempeño del equipo de enfermería (11).

Un estudio en Honduras de 2021 identificó el clima y la cultura organizacional como factores clave para aumentar la productividad laboral. Resalta que un clima organizacional positivo es fundamental para el éxito de procesos de transformación social relacionados con el conocimiento y la cultura. Un ambiente de trabajo favorable y una cultura organizacional sólida son esenciales para

mejorar la eficiencia y el desarrollo laboral, evidenciado por un coeficiente de Pearson de 0.8866. El estudio sugiere que invertir en mejorar estos aspectos es una estrategia efectiva para aumentar la productividad y el bienestar de los empleados (12).

Una tesis en Huancayo, Perú, de 2021, analizó el impacto del clima organizacional en el bienestar emocional de los enfermeros en hospitales. Reconoció que el trabajo en salud genera estrés y conflictos emocionales, pero destacó que un ambiente organizacional positivo influye favorablemente en el comportamiento, motivación y satisfacción laboral de los enfermeros. Esto mejora su desempeño y contribuye a una atención al paciente más eficiente. La investigación enfatiza la necesidad de crear un entorno que apoye el bienestar emocional del personal de enfermería para optimizar la calidad de atención y la satisfacción profesional (13).

Un estudio realizado en Lima, Perú, en 2020, investigó la influencia de la cultura organizacional en las actitudes y el comportamiento de las enfermeras. Los resultados mostraron que el entorno laboral impacta significativamente en la forma en que las enfermeras perciben su trabajo y actúan en consecuencia. El estudio concluyó que la mejora de los componentes organizacionales y de la cultura organizacional contribuye a aumentar la satisfacción laboral del personal de enfermería (14).

Una investigación en Lima, Perú, de 2021, define el clima organizacional como las características internas del ambiente laboral que influyen en el comportamiento de los empleados. Propone que este clima puede medirse a través de la competencia y la contribución de los trabajadores a la institución. Los hallazgos indican que mejorar el ambiente de trabajo impacta significativamente en el desempeño del personal de enfermería, aumentando su productividad, satisfacción y compromiso. Se concluye que invertir en un clima organizacional positivo es esencial para optimizar el rendimiento y bienestar del personal (15).

En Tumbes – Perú, en 2023, en una tesis se encontró que, que el ambiente de la organización incide generalmente en la satisfacción del personal que labora en la organización, constituyéndose como los fundamentos prioritarios que son importantes en la obtención de la calidad de la atención e influyen de manera

directa en los comportamientos humanos; que al lado del trabajo conjunto en las que se apliquen nuevas estrategias y políticas, posibiliten el logro de las metas trazadas de la entidad, que le permita funcionar bien, que requiera la realización del potencial humano (16).

En Perú, la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en enfermería se ve influida por factores del sistema de salud, como la escasez de recursos, la insuficiencia de personal y largas jornadas laborales, que deterioran el ambiente laboral. La falta de reconocimiento y bajas remuneraciones, junto con altos niveles de estrés y rotación, generan un clima desfavorable. La falta de políticas públicas efectivas agrava la insatisfacción. Invertir en infraestructura, recursos y capacitación es crucial para mejorar el clima y la satisfacción laboral, así como promover una cultura de seguridad del paciente y gestionar el estrés (17).

El ambiente organizacional se convierte en características que posee todo lugar destinado a las labores siendo observadas por el personal, de forma similar a la variable que implica satisfacción, definiendo las actitudes, el arraigo en las personas y la persistencia. Cabe mencionar que un clima organizacional debilitado conduce a que el entusiasmo de los empleados por su trabajo decaiga y como resultado se tenga una disminución de la productividad. (18)

El reto existente en la dirección de las personas que trabajan en las entidades de salud es crear estrategias para planificar los recursos humanos para que puedan atender de manera efectiva las demandas de atención en salud y brindar estabilidad a los empleados. De ahí que el CIE, la OMS Y OIT, evalúan el escenario de cada país para tomar decisiones óptimas en servicios médicos, ambientes laborales, con el propósito de una prestación de calidad (19)

Hacer referencia al clima organizacional no sólo significa que el enfermero se sienta bien o que se sienta motivado, sino también que todas las personas triunfan en su trabajo gracias a su vínculo afectivo y al apoyo que reciben de la institución (20).

La satisfacción laboral es un sentimiento efectivo acerca del propio trabajo, que se obtiene evaluando sus características. De manera similar, cuando un empleado está satisfecho con su trabajo, tiene sentimientos positivos hacia él;

por otro lado, si un empleado se siente insatisfecho con su trabajo, tendrá sentimientos negativos sobre su trabajo y por tanto sobre la empresa (21).

Al respecto de la dimensión condiciones de trabajo, se refiere a la habilidad organizacional para proporcionar locales, equipamiento, muebles, logística apropiada para realizar actividades laborales (22).

Referente a la dimensión Promoción y formación, se puede indicar que es el proceso cuánto se ofrecen al empleado oportunidades de promoción y capacitación para que pueda desempeñar su trabajo de manera efectiva (22).

La dimensión Comunicación. Describe la rapidez, claridad, consistencia, exactitud de la información relacionada con las operaciones internas de la organización, además de ser evaluada, la cual se relaciona con la consideración de los usuarios y/o clientes del objeto (23).

En lo referente a la dimensión Relaciones Humanas, se menciona que debe darse considerando que la interacción entre los empleados implica la efectividad que tenga la comunicación teniendo en cuenta que toda persona presenta como característica contrastes diferente a otra persona, de esta manera el departamento de RRHH en sus normas establecidas las que detallan sus objetivos, realizar un determinado proceso que siga a los empleados a fin de garantizar el cumplimiento de estas condiciones (24).

Al respecto a la dimensión Involucramiento Laboral; se relaciona con la eficacia organizacional, indicando que el funcionamiento eficaz de una organización requiere que los empleados no sólo se dediquen a sus funciones, sino que se involucren y participen en las diversas actividades que se realizan de manera muy aparte de sus responsabilidades formales. (25).

Un estudio de la Organización Mundial de la Salud (OMS), realizado en Ginebra, Suiza, en 2021, definió los conceptos de "clima organizacional" y "satisfacción laboral" en el contexto de la salud. El objetivo fue establecer definiciones precisas que sirvieran como base para futuras investigaciones. Utilizando una encuesta analítica transversal, la OMS encontró que el 56% de los participantes reportó una mejora en el clima organizacional, mientras que el 46.2% calificó su satisfacción laboral en servicios hospitalarios como "muy satisfactoria". El estudio concluyó que existe una correlación positiva entre los indicadores del

clima organizacional y la satisfacción laboral, considerando ambos como variables interrelacionadas (26),

Noboa et al. (27), en Ecuador, en 2019. planteó en una revista su investigación esbozando su objetivo el cual se propone identificar la forma de relación de las variables de su estudio que involucra a los enfermeros respecto al clima de la organización midiéndola con la satisfacción que perciben en su centro laboral. Muestra 250 enfermeras, Metodológicamente realizó un estudio correlacional. Halló una relación positiva, por lo que concluyó indicando que los indicadores remuneración, e indicador gestión impactaron fuertemente en la satisfacción de las enfermeras.

En México, en 2022, en la sustentación de su tesis indicó el objetivo, “Analizar las dos variables de su estudio clima y satisfacción que perciben las enfermeras del Hospital San Luis Potosí, 2020”. Respecto al método se circunscribió a la forma descriptiva desde el punto de vista transeccional, considerando para la exploración de los encuestados el tipo cuantitativo como enfoque. Una muestra que incluye como participantes a 46 enfermeras, manejando los instrumentos Segredo y McCloskey/Mueller; resultados, el 51,2% de enfermeras evaluó el clima de la organización como adecuado, 45,7% riesgoso y 2,2% insuficiente. Conclusion: que el clima y satisfacción son dos variables que presentan una relación de carácter importante siendo vital en el perfeccionamiento de la atención (28).

En su tesis de 2022, Morán investigó las características del clima organizacional y la satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Guayaquil, Ecuador. Utilizando un estudio descriptivo transversal con 45 enfermeras y aplicando cuestionarios de Bustamante et al. (2015) y Bustamante (2009), los resultados mostraron una relación significativa entre ambas variables. Un 54% de las enfermeras reportaron un alto nivel de satisfacción laboral en relación con su clima organizacional, mientras que el 26% indicó un nivel regular y el 20% un nivel bajo, respaldando así su hipótesis general (29).

Araya (30) En Chile, en 2019, en un estudio, objetivo buscó establecer si la satisfacción y el clima que se dan en los establecimientos hospitalarios presentan algún tipo de relación. Muestra 110 servidores públicos. Metodología, análisis transversal. Resultados clima y satisfacción tienen promedio de manera similar,



concluyó que el clima y la satisfacción percibida en el establecimiento guardan relación significativa.

En una investigación no experimental realizada en Perú en 2022 por Flores, se estudió la percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral de 48 enfermeras especialistas en cuidados intensivos. Utilizando una encuesta cuantitativa con instrumentos validados (Litwin y Stringer para clima organizacional; Sonia Palma para satisfacción laboral), los resultados mostraron que el 44% percibió un clima organizacional adecuado, mientras que el 56% lo consideró inapropiado. El estudio concluyó que existe una correlación moderadamente baja entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en este grupo de enfermeras (31),

En su tesis de 2022, Román investigó la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de 200 enfermeras egresadas de un centro quirúrgico del Hospital Lanatta en Perú. Utilizando un enfoque cuantitativo, descriptivo y no experimental, y aplicando una encuesta con un cuestionario (fiabilidad 0.8 y 0.9, confianza al 95%,  $p < 0.05$ ), Román encontró que 78 enfermeras con alta satisfacción laboral reportaron un buen clima organizacional, mientras que 55 enfermeras mostraron baja satisfacción laboral. El estudio concluyó que existe una correlación moderada entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral en esta población (32)

Arévalo (33), en Perú, en 2021, en su artículo publicado en una revista de cobertura latinoamericana, indica que su objetivo consistió en determinar si existe alguna relación entre las dos variables de estudio Clima y satisfacción en el hospital Shilcayo, 2018. Método practicado descriptivo diseñado cuantitativamente de tipo no experimental. Muestra 119 enfermeras. Resultados: 50,4% favorable al clima de la organización, 37,0% desfavorable el 12,6% no da respuesta alguna Concluye, las variables estudiadas se correlacionan de manera positiva moderada.

En su tesis de 2022, Arana investigó la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados de una empresa en Trujillo, Perú. Utilizando un diseño de investigación descriptivo, no experimental, Arana recopiló datos que fueron analizados mediante un análisis de varianza y correlación de Spearman. Los resultados demostraron una relación directa y

positiva entre las variables estudiadas, confirmando y fortaleciendo las teorías existentes sobre la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral. Este hallazgo subraya la importancia de un clima de trabajo positivo para el bienestar y el rendimiento de los empleados (34)

En una publicación de 2020 en una revista especializada, Bazalar presentó una investigación realizada en Lima, Perú, que analizó la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de 101 empleados de la UNAC. El estudio, que utilizó un cuestionario para evaluar la percepción de estas variables, concluyó que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, extendiéndose esta relación a sus respectivas dimensiones. Este hallazgo refuerza la importancia de un clima laboral positivo para el bienestar y la productividad de los empleados de la UNAC (35)

Este estudio es importante porque muestra como las variables planteadas se relacionan teniendo presente el cuidado que debe tener la salud. Utilizar esta información proporciona una respuesta sobre cómo afecta esto a la eficacia de las enfermeras en atención al paciente. Con la ayuda de los resultados, es posible realizar perfeccionamientos en el ambiente de trabajo. Sugiere conservar una enfermera motivada, comprometida y productiva.

La justificación teórica aportará de manera significativa a la solución del problema fomentando que los componentes del clima organizacional puedan ser reconocidos favoreciendo el clima de la organización y su resolución; de igual forma aporta a la gestión de enfermería y promoviendo el desarrollo profesional, fomentando la interacción en conjunto; de igual manera contribuye a que las enfermeras perfeccionen sus actitudes profesionales, dinamismo, para alcanzar que laboralmente el clima sea óptimo. En cuanto a la justificación práctica beneficiará a todo profesional de enfermería y de la salud porque la investigación buscará brindar los conocimientos para conseguir el mejor clima organizacional que satisfaga al profesional de enfermería y pueda ser transmitido a la comunidad. Impactando favorablemente en la solución de problemas; la justificación metodológica mediante la aplicación del método científico permitirá utilizar las diversas herramientas que hacen más fácil proyectarse hacia el exterior y poder desarrollar conocimientos que apoyen al desarrollo social.

El Objetivo General planteado es “Determinar la relación del Clima Organizacional con la Satisfacción de enfermería en el aspecto laboral - Centro Quirúrgico -I Hospital Regional Ica, 2023”.

## II. MATERIALES Y MÉTODOS

### 2.1 Enfoque y diseño de investigación

Se utilizó cuantitativamente el enfoque, utilizando técnicas estadísticas que sean de utilidad ayudando en la búsqueda de la mejor solución al problema manifestado. En el diseño no se manipulará las variables al referenciarlas mientras se observa su comportamiento, de ahí su forma no experimental (36).

### 2.2 Población, muestra y muestreo

La población del estudio consistió en el total de enfermeras licenciadas que trabajan en el centro quirúrgico del Hospital Regional de Ica. Según datos proporcionados por la Oficina de Recursos Humanos, esta **población es de 54 enfermeras**. Como este número es inferior a 100, se decidió que **el tamaño de la muestra sea igual al tamaño de la población; Muestra igual a 54 enfermeras**.

El muestreo en este estudio será probabilístico, como una base técnica aleatoria sistemática, ya que garantiza que cada enfermera licenciada del centro quirúrgico tenga la misma posibilidad de ser incluida en la muestra, lo que ayuda a asegurar que la información obtenida sea representativa de la población completa.

#### Criterios de inclusión

- Ser enfermera licenciada: El estudio se enfoca en enfermeras con título profesional, por lo que solo se incluirán personas con la licencia correspondiente.
- Trabajar en el centro quirúrgico del Hospital Regional de Ica: El estudio se centra específicamente en las enfermeras de este centro quirúrgico.
- Condición laboral mayor a un año.
- Aceptar a participar firmando el conocimiento informado

#### Criterios de exclusión

- No ser enfermera licenciada: Se excluyen personas que no tengan el título de enfermera licenciada.

- No trabajar en el centro quirúrgico del Hospital Regional de Ica: Se excluyen las enfermeras que no trabajen en el centro quirúrgico específico del estudio.
- Condición laboral inferior a un año.
- No firmar el conocimiento informado

### **2.3 Variables de investigación**

- Clima organizacional
- Satisfacción laboral.

#### **Clima Organizacional**

##### **Definición conceptual:**

Es el total de características que son atribuidas a un ambiente de trabajo particular que se percibe, siente, experimenta e influye en el comportamiento de quienes integran una organización (37).

##### **Definición operacional:**

Es el total de características que son atribuidas a un ambiente de trabajo particular que se percibe, siente, experimenta e influye en el comportamiento de quienes integran una organización, el mismo que será medido por 5 dimensiones: Autorrealización, Involucramiento laboral, Condiciones laborales, Supervisión, Comunicación.

#### **Satisfacción Laboral**

##### **Definición conceptual:**

Es la pasión dinámica acerca de un trabajo y se expresa a través de la evaluación de sus atributos. Por otro lado, si un empleado está insatisfecho con su trabajo, tendrá sentimientos negativos sobre su trabajo, lo que a su vez conducirá a resultados negativos". sentimientos sobre la empresa (37)..

##### **Definición operacional:**

La satisfacción laboral es un sentimiento fuerte sobre el trabajo de uno, transmitido a través de la evaluación de sus atributos. Cuando los empleados están contentos con su trabajo, tendrán sentimientos positivos sobre su trabajo.

Por otro lado, si un empleado está insatisfecho con su trabajo, ese empleado tendrá sentimientos negativos sobre su trabajo, lo que a su vez conducirá a sentimientos negativos sobre la empresa, la misma que se medirá a través de 4 dimensiones.

## **2.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos**

Técnica: Encuesta, la misma que permitirá la obtención de datos (38).

Según Litwin y Stringer (1968), el clima organizacional representa la percepción subjetiva que los empleados tienen de su entorno laboral, incluyendo la estructura formal, el estilo de liderazgo y otros factores influyentes. Esta percepción, fue moldeada en la Tesis «Clima laboral según el modelo de Litwin y Stringer aplicado a la empresa Moliperú en la ciudad de Chiclayo de Diaz Gavidia, Dante (2019)»

Respecto a la variable 1 el instrumento que se aplicará es Litwin y Stringer (1968), Éste arrojó 0.8384 de credibilidad en alfa de Cronbach. el cuestionario es de 30 preguntas y abarca todas las dimensiones planteadas, con la aplicación de una escala Likert del 1 al 5, con respuestas excelente, muy buena, regular, mala y muy mala expresadas en porcentajes. Esto significa que cuanto mayor sea el puntaje de la encuesta, más favorable será el clima organizacional.

Igualmente, en la variable 2 el instrumento aplicado es de Sonia Palma, credibilidad de 0,79. Con una confiabilidad de 0, 79, aplicando una pertinencia 0,05. El cuestionario de 35 preguntas abarcando las diversas dimensiones planteadas. Este instrumento fue aplicado en el Perú por Moquillaza, M.A. (2019) en su tesis «Satisfacción laboral y evaluación del desempeño laboral de la enfermera en Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión – Callao»

## **2.5 PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **2.5.1 Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos**

Se procede realizando una petición mediante una solicitud dirigida a las autoridades de la Universidad María Auxiliadora con el propósito que nos acrediten en calidad de estudiantes para la realización, ejecución del trabajo

pertinente en el Hospital Regional de Ica. Enviar al jefe de departamento para su aprobación sobre la recopilación de información de las enfermeras.

### **2.5.2 Aplicación de instrumento de recolección de datos**

Poner en marcha la reunión con el proveedor del servicio para explicarle los motivos de la investigación. Explique al proveedor de servicios lo que le gustaría lograr y el número estimado de encuestas que le gustaría realizar en un día hábil. Calculando a partir de un promedio de 15 encuestas por semana para completar las 61 muestras especificadas tomarían en promedio de 25 a 30 minutos por unidad de muestreo. Finalmente, verifique el grado de finalización y proceda con su propia codificación.

## **2.6 MÉTODO DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO**

Se evalúa el cuestionario examinando la información, organizando la encuesta con la codificación respectiva. luego ingresarán los datos en Excel preparado, aplicando el estadístico alfa de Cronbach, y finalmente se hace un análisis concluyente que confirma la relación.

## **2.7 ASPECTOS ÉTICOS**

**Autonomía:** Garantiza la seguridad de información divulgada por el participante (enfermera), reforzando nuestra labor de responsabilidad exclusiva en la revisión y tratamiento de los datos de los pacientes.

**Beneficio:** Según este principio, los resultados de la investigación están destinados a mejorar la enfermería.

**Equidad:** En el universo de enfermeras no existe discriminación, solo se aplican los criterios expuestos.

**No maleficencia:** Al ser un estudio cuantitativo, no experimental y transversal, no compromete a en ningún aspecto al participante (39)

### III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

#### 3.1 Cronograma de actividades

Actividades	Julio 2024				Agosto 2024				Setiembre 2024				Octubre 2024				Noviembre 2024				Diciembre 2024			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Determinación del problema	X																							
Investigación documental		X																						
Formulación problemática			X	X																				
Preparación del Marco Teórico					X																			
Formulación de antecedentes						X	X																	
Proponer la importancia y justificación							X	X																
Proposición de objetivos.									X															
Formulación metodológica										X														
Formulación metodológica											X													
Formulación de técnicas, instrumentos												X												
Considerandos Bioéticos													X											
Discusión de resultados													X											
Aspectos administrativos														X										
Anexos															X									
Aceptación del Proyecto															X	X								
Trabajo de campo																								
Informe final																								
Defensa del informe																								



### 3.2 Recursos financieros

MATERIALES	2024					TOTAL (S/)
	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	
<b>Equipos</b>						
1 laptop	2,500					2,500
1 USB	50					50
<b>Útiles de escritorio</b>						
Papel	20	20		20	20	80
Lapiceros	12		8			20
<b>Material bibliográfico</b>						
Libros	120		70			190
Fotocopias	12		12	8	8	40
Impresiones			30		40	70
Espiralado					20	20
<b>Otros</b>						
Movilidad	40	30	30	30	30	160
Alimentos	50	50	50	50	50	250
Telefonía Móvil	30	30	30	30	30	150
Imprevistos		100		100		200
<b>Recursos Humanos</b>						
Digitadora	20	20			30	70
<b>Total</b>	<b>2,854</b>	<b>250</b>	<b>230</b>	<b>238</b>	<b>228</b>	<b>3,800</b>

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Reyes C, Revatta V, Contreras K. Clima Organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería. Cubana de Enfermería [revista en Internet] 2020 [acceso 10 de agosto de 2024]; 36 (2): 124-128. Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3596>
2. Hernández Subieta C. Clima organizacional y satisfacción Laboral en enfermería en áreas quirúrgicas. Enfermería Clínica [revista en Internet] 2021 [acceso 12 de julio de 2024]; 12(5): 76 - 88 Disponible en: [https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/124580/1/PLAN\\_DE\\_CUIDADOS\\_ESTANDARIZADO\\_DE\\_ENFERMERIA\\_EN\\_MUJERES\\_Ruiz\\_Martinez\\_Nayara.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/124580/1/PLAN_DE_CUIDADOS_ESTANDARIZADO_DE_ENFERMERIA_EN_MUJERES_Ruiz_Martinez_Nayara.pdf)
3. Vera García M, Samudio López R. El Clima Organizacional. [Online]; 2023. Acceso 15 de Diciembre de 2024. Disponible en: <https://dspace.uh.es/bitstream/11000/26113/1/TFM%20Vera%20Alicia.pdf>.  
mundial de la salud
4. Moretti Rizzo V. Satisfacción laboral en enfermería. [Online]; 2022. Acceso 15 de Diciembre de 2024. Disponible en: <https://trovare.hospitalitaliano.org./descargas/tesisytr/20220926132258/tesis.pdf>.
5. Fernández Sagastizabal, P. Clima laboral en la satisfacción de las enfermeras. [Sede Web]. España; 2023 [acceso 23 de octubre de 2024] [Internet]. Disponible en: <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/268239/TFM/Fernández%20Alicia%20.pdf>
6. Contreras , Reynaldos , Cardona. Clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería. Cubana de Enfermería.[revista en internet] 2021 [acceso 25 de agosto de 2024]; 31(1): 62-71. Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-797679>

7. Ortíz Cabrera G, Cuevas Peñaloza MA, Monroy Martínez MdlÁ, Ángeles Ávila G. Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería. [Online]; 2022. Disponible en: <https://coloquioenfermeria2022.sic.cu>paper>
8. Ríos Barberena Gabriela. Clima organizacional del departamento de enfermería del hospital militar escuela dr. Alejandro dávila bolaños, managua, nicaragua, marzo-abril 2020. [tesis Maestría] Nicaragua: Universidad Autónoma de Nicaragua; 2020 [Internet]. Disponible en: <https://repositorio.una.edu.ni/7919/2/t952.pdf>.
9. Rojas , Rosas , Salvador , García , Padrón. Estilo de liderança e clima organizacional em profissionais de enfermagem de um hospital público, México. Sanus [revista en internet] 2022 [acceso 5 de julio de 2024]; 7(1): 126-135. Disponible en: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2448-60942022000100208&lng=es&nrm=iso&tlng=pt](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2448-60942022000100208&lng=es&nrm=iso&tlng=pt)
10. González NG. Estilos de liderazgo y clima organizacional percibido por el personal de enfermería de un hospital público de la ciudad de Bahía Blanca. Salud Ciencia y Tecnología [revista en internet] 2021 [acceso 5 de julio de 2024]; 1(5): 32-56. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/salcietec/sct-2021/sct211e.pdf>
11. Bedoya , Galindo , Reyes. Influencia de las condiciones laborales que pueden generar un desgaste emocional en el personal de enfermería de una Unidad de Cuidados Intensivos Pediátrica de una IPS de la ciudad de Manizales. [tesis Especialidad]. Colombia: Universidad de Manizales; 2018 [Internet]. Disponible en: <https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/4015/D%20esgaste%20Emocional%20Vs.%20Clima%20Organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
12. Salazar y Colaboradores. Clima Organizacional. [Sede Web]. Bolivia; 2021 [acceso 12 de julio de 2023] [acceso 12 de julio de 2024] [Internet] . Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1007587>

13. Hinostroza Lujan, P. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital regional docente de medicina tropical Dr. "Julio César de Marini Caro" la Merced - Chanchamayo- 2021 [tesis Licenciatura] Perú: Universidad Nacional del Callao; 2021 [Internet]. Disponible en:  
[http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/2968/Hinostroza%20Mercado%20y%20Neira\\_Tesis%2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/2968/Hinostroza%20Mercado%20y%20Neira_Tesis%2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
14. Campos Truyenque G. "Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima - 2020. [acceso 12 de julio de 2024] [Internet]; 2020. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/323348532.pdf>.
15. Mancha Palomino C. Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de las enfermeras del Servicio de Hematología del Instituto Nacional de Salud del Niño Lima 2018. [tesis Maestría]. Perú: Universidad César Vallejo; 2018 [Internet]. Disponible en:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14393/Mancha\\_PCE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14393/Mancha_PCE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
16. Risco Urbina YL. Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia, Hospital Regional II - 2 Tumbes, 2022. [Tesis Licenciatura] Perú: Universidad Nacional de Tumbes; 2023 [Internet]. Disponible en:  
<https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/64094/TE%20SIS%20-%20RISCO%20URBINA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
17. De la Cruz Pérez L, Ramírez Miranda E. Clima Organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en un centro quirúrgico de ESSALUD, Lima 2017. Rev. Científica Agora [revista en internet] 2021 [acceso 12 de julio de 2024]; 8(2): p. 47-52 Disponible en:  
<https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/103>
18. Vilca Arias R. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico hospital regional Honorio Delgado Arequipa – 2018 [tesis de Maestría]. Perú: Universidad Nacional San Agustín de Arequipa; 2020 [Internet]. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12773/12245>.

19. Contreras V, Reynaldos K, Cardona L. Clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería. Rev. Cubana de Enfermería [revista en internet] 2022 [acceso 12 de julio de 2024]; 31(1): 1-8. Disponible en: <https://pesquisa.bvnysalud.org/portal/resource/pt/lil-797689>
20. Barrera F. Clima organizacional y Satisfacción laboral. [tesis Licenciatura]. Lima, Perú: Universidad Continental; 2022 [Internet]. Disponible en: [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10649/1/IV\\_FHU\\_501\\_TE\\_Felix\\_Barrera\\_2022.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10649/1/IV_FHU_501_TE_Felix_Barrera_2022.pdf).
21. Robins S, T. J. En Comportamiento Organizacional. México: Prentice Hall; 2019. p. 215.
22. Zavaleta R. Escala de satisfacción laboral. [sede Web]; 2020 [acceso 5 de julio de 2024]. Disponible en: <https://www.monografias.com/trabajos99/escala-satisfaccionlaboral-sl-arg/escala-satisfaccion-laboral-sl-arg>.
23. Palma. En Escala de clima laboral. Lima: Cartilan; 2019. p. 128.
24. Juárez I. Importancia de las relaciones humanas en la gestión de empresas. [sede Web]. California; 2021. [acceso 5 de julio de 2024] [Internet]. Disponible en: <https://es.linkedin.com/pulse/importancia-de-las-relaciones-humanas-en-la-gesti%C3%B3n-empresas-juarez->
25. Parraguez Sánchez IN. El Involucramiento Laboral En El Siglo XXI [tesis Licenciatura]. Chiclayo, Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2019 [Internet]. Disponible en: [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2626/1/TIB\\_ParraguezSanchezIngrid.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2626/1/TIB_ParraguezSanchezIngrid.pdf)
26. Organización Mundial de la Salud. Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. [sede Web]. Ginebra – Suiza: OMS; 2021 [acceso 12 de julio de 2024]. Disponible en: [https://www.who.int/occupational\\_health/evelyn\\_hwp\\_spanish.pdf](https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf)
27. Noboa Salazar J, Barrera Cosiun G, Rojas Torres D. Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa. Ecociencia [revista en internet] 2019 [acceso 12 de julio de 2024]; 6(1): 14-15. Disponible en: <https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/184>

28. Zapata Carranza A. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital público [tesis Maestría] México: Universidad San Luís de Potosí; 2022 [Internet]. Disponible en: <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/7491/TesisM.FEN.2022.Clima.Zapata.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
29. Moran Morocho BD. Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del área de emergencia del Hospital General Norte de Guayaquil IESS Ceibos. [Tesis Maestría]. Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2022 [Internet]. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/17745>
30. Araya Salgado M, Medina Giacimozzi A. Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. Médica Rizaralda [revista en internet] 2019 [acceso 20 de julio de 2024]; 25(2): 54 – 68. Disponible en: <https://revistas.utp.edu.co/index.php/revistamedica/article/view/19311/16304>
31. Acosta Ingaruca A. Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral De Las Enfermeras De La Unidad De Cuidados Intensivos Perioperatoria En Un Hospital Essalud, Lima. Agosto - Octubre 2022 [tesis Especialista]. Perú: Universidad Cayetano Heredia; 2022 [Internet]. Disponible en: [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.128866/3852/Clima\\_Acosta%20Ingaruca%2C%20Alida.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.128866/3852/Clima_Acosta%20Ingaruca%2C%20Alida.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
32. Román Ortiz DC. Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de Enfermería que labora en centro quirúrgico en tiempos de Covid-19, Hospital Gustavo Lanatta Lujan- Huacho, 2020 [tesis 2da Especialidad]. Perú: Universidad de San Martín de Porres; 2022 [Internet]. Disponible en: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/10977>
33. Arevalo Barrera J, Quiroz Carhuatanta S, Delgado Bardales J. Clima Organizacional y Satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de un hospital II - E de San Martín. Rev. Ciencia Latina [revista en internet] 2021 [acceso 20 de julio de 2024]; 5(5): 8615-8654. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41720>

34. Arana Morales JR. Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. *Ex Cathedra en negocios* [revista en internet] 2022 [acceso 2 de agosto de 2024]; 1(1): 1-10. Disponible en:  
<https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/excathedraennegocios/article/view/1927>
35. Bazalar Paz MÁ. Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao. *Investigación Científica y Tecnológica* [revista en internet] 2020 [acceso 10 de agosto de 2024]; 1(2): 35-51. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8090253>
36. Alvarez Risco A. Clasificación de las investigaciones [sede Web]. Lima, Perú; 2020 [acceso 12 de agosto de 2024] [Internet]. Disponible en:  
[https://www.google.com/search?rlz=1C1OKWM\\_esPE1038PE1038&q=Investigaci%C3%B3n+no+experimental+seg%C3%BAn+autores+2020&sa=X&ved=2ahUKEwjD-cH-vuH\\_AhVNILkGHZkMAaAQ1QJ6BAgoEAE&biw=1366&bih=625&dpr=1](https://www.google.com/search?rlz=1C1OKWM_esPE1038PE1038&q=Investigaci%C3%B3n+no+experimental+seg%C3%BAn+autores+2020&sa=X&ved=2ahUKEwjD-cH-vuH_AhVNILkGHZkMAaAQ1QJ6BAgoEAE&biw=1366&bih=625&dpr=1)
37. Ortega C. Satisfacción del paciente. [Sede Web]. México; 2020. [acceso 25 de Julio de 2024] [Internet]. Disponible en:  
<https://www.questionpro.com/blog/es/satisfaccion-del-paciente/>
38. Terreros D. Encuesta de satisfacción del cliente. [sede Web]. España; 2020 [acceso 26 de agosto de 2024] [Internet]. Disponible en:  
<https://blog.hubspot.es/service/encuesta-satisfaccion-cliente>
39. Martínez Trujillo N. La ética y la investigación en enfermería. *Cubana de enfermería* [revista en internet] 2020 [acceso 14 de agosto de 2024]; 26(1): 18 - 29. Disponible en:  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0864-03192010000100006&lng=es&nrm=iso](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-03192010000100006&lng=es&nrm=iso)

## **ANEXOS**



## Anexo A: Matriz de operacionalización

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE							
TÍTULO: “Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico de un hospital de Ica, 2024”							
Variable	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Nº de Ítems	Valor Final	Criterios para asignar valores
Clima Organizacional  (Variable independiente)	Tipo de variable según su naturaleza:  <b>Cuantitativo</b>	“El clima organizacional es el conjunto relativamente persistente de cualidades, atributos o características de un ambiente de trabajo particular que se percibe, siente, experimenta e influye en el comportamiento de quienes integran una organización” (37).	Un clima organizacional es el conjunto de cualidades, atributos o características relativamente persistentes de un determinado ambiente de trabajo que se perciben, sienten, experimentan e influyen en el comportamiento de quienes integran el personal de enfermería del Hospital Regional de Ica, el mismo que será medido con el instrumento validado	Condiciones Laborales	1 – 10	Bajo  Medio  Alto	10 - 57  58 – 105  106 – 150
	Escala de medición:  <b>Nominal</b>			Comunicación	11 - 20		
				Realización personal	21 - 30		

**OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE**

**TÍTULO: “Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico de un hospital de Ica, 2023”**

<b>Variable</b>	<b>Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Nº de Ítems</b>	<b>Valor Final</b>	<b>Criterios para asignar valores</b>
Satisfacción laboral  (Variable dependiente)	Tipo de variable según su naturaleza:  <b>Cuantitativo</b>  Escala de medición:  <b>Nominal</b>	“La satisfacción laboral es la pasión dinámica acerca de un trabajo y se expresa a través de la evaluación de sus atributos. Por otro lado, si un empleado está insatisfecho con su trabajo, tendrá sentimientos negativos sobre su trabajo, lo que a su vez conducirá a resultados negativos” (37).	La satisfacción laboral es un sentimiento fuerte sobre el trabajo de uno, transmitido a través de la evaluación de sus atributos. Cuando los empleados están contentos con su trabajo, tendrán sentimientos positivos sobre su trabajo. Por otro lado, si un empleado está insatisfecho con su trabajo, ese empleado tendrá sentimientos negativos sobre su trabajo, lo que a su vez conducirá a sentimientos negativos sobre la empresa, la misma que se medirá medido con el instrumento validado	Condiciones físicas y materiales  Beneficios laborales y/o remuneraciones  Políticas administrativas  Relaciones sociales  Desarrollo personal  Desempeño de tareas  Relaciones con la autoridad	1 – 5  6 – 9  10 – 15  16 – 20  21 – 25  26 – 30  31 - 35	Bajo  Medio  Alto	35 – 104  105 – 139  140 – 175

## Anexo B: Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO

#### Presentación:

Buenos días, soy estudiante de la segunda especialidad de la Universidad “María Auxiliadora”, actualmente estoy desarrollando un trabajo de investigación titulado: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL REGIONAL DE ICA, 2023”, motivo por el cual se requiere su apoyo para responder el siguiente cuestionario.

Estimada Licenciada (o): El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo determinar el clima organizacional y satisfacción laboral de su unidad.

#### 1.- DATOS GENERALES

Servicio: Centro Quirúrgico

Tiempo en la Institución:

Tiempo en el Servicio:

Edad: Sexo: F ( ) M ( )

Condición Laboral: Nombrado ( ) Contratado ( )

#### 2.- DATOS ESPECIFICOS

##### Instrucciones:

Este instrumento es anónimo y confidencial; por lo que se le pide la mayor sinceridad al responder a las preguntas. A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales Usted deberá responder marcando con un aspa (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

	Muy en descuerdo	Desacuerdo	Indeciso	De Acuerdo	Muy de acuerdo
Enunciado	1	2	3	4	5

## INSTRUMENTO - ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Elaborado por Litwin y Stringer (1968), modificada y validada por Dávila y Romero (2008), utilizada por Calcina (2015)

Ítem	Enunciados	1	2	3	4	5
<b>CONDICIONES LABORALES</b>						
1	En esta institución las tareas están claramente definidas					
2	En esta institución las tareas están lógicamente estructuradas					
3	En esta institución se tiene claro quién manda y toma las decisiones					
4	Conozco claramente las políticas de esta institución.					
5	Conozco claramente la estructura organizativa de esta institución					
6	En esta institución no existe muchos papeleos para hacer las cosas ®					
7	El exceso de reglas, detalles administrativos trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta) ®					
8	Aquí la productividad se ve afectada por falta de organización y planificación ®.					
9	En esta institución a veces no se tiene claro a quien reportar ®					
10	La alta dirección muestra interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan					
<b>COMUNICACIÓN</b>						
11	No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta institución, casi todo se verifica dos veces ®					
12	A los de la alta dirección le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con ellos.					
13	Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado ®.					
14	En esta institución salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí misma					
15	Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por si mismas ®					
16	En esta institución cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas ®					
17	En esta institución uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades ®					
18	En esta institución existe un buen sistema de promoción					
19	Las recompensas e incentivos que se reciben en esta institución son mayores que las amenazas críticas.					
20	Aquí, las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.					
<b>REALIZACIÓN PERSONAL</b>						

21	En esta institución hay muchísima crítica ®					
22	En esta institución no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo ®					
23	Cuando cometo un error me sancionan ®					
24	La filosofía de la alta dirección es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas, pero certeramente					
25	Esta institución ha tomado riesgos en los momentos oportunos					
26	En esta institución tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia ®					
27	La toma de decisiones en esta institución se hace con demasiada preocupación para logra la máxima efectividad					
28	Aquí, la alta dirección se arriesga se arriesga por una buena idea.					
29	Entre la gente de esta institución prevalece una atmósfera amistosa.					
30	Esta institución se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones					

## INSTRUMENTO - ESCALA DE SATISFACCION LABORAL

Elaborado y validada por la Psicóloga Sonia Palma Carrillo, SL – SPC (2003),  
utilizada por Calcina (2015)

Ítem	Enunciados	1	2	3	4	5
<b>CONDICIONES FÍSICAS Y MATERIALES</b>						
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores					
2	Su sueldo es bajo en relación a la labor que realizo.					
3	El ambiente creado por sus compañeros es el ideal para desempeñar sus funciones.					
4	Siente que el trabajo que realiza es justo para su manera de ser.					
5	La tarea que realiza es tan valiosa como cualquier otra.					
<b>BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS</b>						
6	Su jefatura es comprensiva.					
7	Se siente mal con lo que gana.					
8	Siente que da más de lo que recibe de su institución.					
9	Le agrada trabajar con sus compañeros					
<b>DESARROLLO PERSONAL</b>						
10	Su trabajo le permite desarrollarse personalmente.					
11	Se siente realmente útil con la labor que realiza.					

12	El ambiente donde trabaja es confortable. (ventilación, iluminación etc.)					
13	Siente que el sueldo que tiene es bastante aceptable.					
14	La sensación que tiene de su trabajo es que lo están explotando.					
15	Prefiere tomar distancia con las personas con las que trabaja.					
<b>RELACIÓN CON LAS AUTORIDADES</b>						
16	Le disgusta su horario.					
17	Disfruta de cada labor que realiza en su trabajo					
18	Las tareas que realiza, las percibe como algo sin importancia.					
19	Llevarse bien con la jefatura beneficia la calidad del trabajo.					
20	La comodidad que le ofrece el ambiente de su trabajo es inigualable.					
<b>POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS</b>						
21	Felizmente su trabajo le permite cubrir sus expectativas económicas.					
22	El horario de su trabajo le resulta incomodo					
23	La solidaridad es una virtud característica en su grupo de trabajo.					
24	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo.					
25	Su trabajo lo aburre.					
<b>RELACIONES SOCIALES</b>						
26	La relación que tiene con sus superiores es cordial.					
27	En el ambiente físico donde se ubica, trabaja cómodamente.					
28	Su trabajo lo hace sentir realizado profesionalmente.					
29	Le gusta el trabajo que realiza.					
30	No se siente a gusto con la jefatura.					
<b>CONDICIONES FÍSICAS</b>						
31	Existen las comodidades para un buen desempeño de sus labores diarias. (materiales y/o inmuebles)					
32	El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias, no es reconocido.					
33	Haciendo su trabajo, se siente bien conmigo mismo.					
34	Se siente complacido con la actividad que realiza					
35	La jefatura valora el esfuerzo que hace en su trabajo					

## **Anexo C. Consentimiento informado**

### **PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

Buenos días se le está invitando a Ud. a participar en este estudio de investigación; antes de decidir si participará o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

**Título del proyecto:** CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL CENTRO QUIRÚRGICO DE UN HOSPITAL DE ICA, 2023.

**Nombre del investigador principal:** LIC. SABEL BETTI BENDEZÚ POMA.

**Propósito del estudio:** Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el centro quirúrgico del hospital regional de Ica, 2023”

**Inconvenientes y riesgos:** En ningún momento se le extraerá sangre ni otra muestra ni se someterá a maniobras riesgosas, ni hará gasto alguno durante el estudio.

**Beneficios para los participantes:** Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados que le puede ser de mucha utilidad en el cuidado de la salud.

**Confidencialidad:** Solo los investigadores tendrán acceso a la información que Ud. Proporcione. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

**Consultas posteriores:** Si usted tuviera pregunta adicional durante el desarrollo de este estudio, acerca de la investigación o sus derechos como participante en la investigación, puede dirigirse a la autora de la investigación

**Participación voluntaria:** la participación de Ud. es completamente voluntaria.

HE LEIDO Y COMPRENDIDO. YO, VOLUNTARIAMENTE FIRMO ESTA CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO.

Lima, .....de.....del 2023.

## DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
Sabel Betti Bendezú Poma	
Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	
990842672	

**\*Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.**

.....  
Firma del participante

## ANEXO D. INFORME DE ORIGINALIDAD