



**FACULTAD DE OBSTETRICIA Y ENFERMERÍA**

**UNIDAD DE POSGRADO**

**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**

**PRESENTADO POR  
DENISSE CECILIA ROMAN ORTIZ**

**ASESOR  
ROCÍO DEL CARMEN ADRIAZOLA CASAS**

**TRABAJO ACADÉMICO  
PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN  
ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO**

**LIMA – PERÚ**

**2022**



**Reconocimiento - No comercial - Compartir igual  
CC BY-NC-SA**

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



**FACULTAD DE OBSTETRICIA Y ENFERMERÍA  
UNIDAD DE POSGRADO**

**TRABAJO ACADÉMICO**

**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**

**PARA OPTAR  
EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN  
CENTRO QUIRÚRGICO**

**PRESENTADO POR:  
DENISSE CECILIA ROMAN ORTIZ**

**ASESORA:  
DRA. ROCÍO DEL CARMEN ADRIAZOLA CASAS**

**LIMA, PERÚ  
2022**

**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**

## **ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO**

**Asesora:**

**Dra. Rocío Del Carmen Adriazola Casas**

**Miembros del jurado:**

**Presidente:** Dra. Enf. Nilda Elizabeth Salvador Esquivel

**Vocal:** Dra. Enf. Laura Patricia Roa Campos

**Secretaria:** Mg. Enf. Karin Rocío Pereyra Vivar

## **DEDICATORIA**

A mi familia por ser el principal motivo para progresar y cumplir mis metas para la vida; por ello este trabajo lo dedico especialmente a mi MADRE Y MIS DOS HIJOS.

## **AGRADECIMIENTO**

Mis más sinceros reconocimientos a la Universidad de San Martín de Porres por la formación como especialista en Centro quirúrgico. Así también a la asesora de tesis, quien con sus sabios consejos y sugerencias permitió desarrollar el presente estudio.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

	Página
TITULO	ii
ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDO	vi
INDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MATERIAL Y MÉTODOS	6
2.1. Diseño Metodológico	6
2.2. Población y Muestra	6
2.3. Criterios de Selección	7
2.4. Técnica de recolección de datos	7
2.5. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información	8
2.6 Aspectos éticos	9
III. RESULTADOS	10
IV. DISCUSIÓN	13
V. CONCLUSIONES	19
VI. RECOMENDACIONES	20
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	21
ANEXOS	28

## INDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1. Relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico, del Hospital Gustavo Lanatta Lujan- Huacho, 2020.....	10
Tabla 2. Clima Organizacional según percepción del profesional de enfermería, del servicio de centro quirúrgico del Hospital Gustavo Lanatta Lujan- Huacho, 2020 .....	11
Tabla 3. Satisfacción Laboral del profesional de enfermería, del servicio de centro quirúrgico, del Hospital Gustavo Lanatta Lujan- Huacho, 2020 .....	12

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería, que labora en centro quirúrgico, durante la pandemia de COVID-19, del Hospital Gustavo Lanatta Lujan. Huacho, 2020.

**Método:** Estudio de diseño no experimental, correlacional, descriptivo y transversal. Participaron en el estudio 20 licenciadas en enfermería de Centro Quirúrgico. La variable clima organizacional se identificó por medio de la Escala de C.O. de Koys & Decottis, mientras que la variable Satisfacción laboral se midió con la Escala de Meliá & Peiró. Los instrumentos tuvieron una confiabilidad de 0,8 y 0,9, respectivamente. La correlación de variables se obtuvo con el coeficiente de correlación de Spearman al 95% de confianza estadística ( $p < 0.05$ ). **Resultados:** El 78% de enfermeras que presentaron satisfacción laboral alta perciben un buen clima organizacional. El 55% de enfermeras que presentaron una satisfacción laboral baja, perciben un pésimo clima organizacional. La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el clima organizacional ( $\rho = 0,458$ ;  $p < 0.05$ ).

**Conclusiones:** Existe una correlación mediana y estadísticamente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de las enfermeras que laboran en el centro quirúrgico.

**Palabras claves:** Ambiente de Trabajo, Satisfacción en el trabajo, enfermeras.

## ABSTRACT

**Objective:** To determine the relationship between the organizational climate and the job satisfaction of the nursing professional, who works in a surgical center, during the COVID-19 pandemic, at the Gustavo Lanatta Lujan Hospital. Huacho, 2020. **Method:** Non-experimental, correlational, descriptive and cross-sectional design study. 20 nursing graduates from the Surgical Center participated in the study. The organizational climate variable was identified through the C.O. of Koys & Decottis, while the Job satisfaction variable was measured with the Meliá & Peiró Scale. The instruments had a reliability of 0.8 and 0.9, respectively. The correlation of variables was obtained with the Spearman correlation coefficient at 95% statistical confidence ( $p < 0.05$ ). **Results:** 78% of nurses who presented high job satisfaction perceive a good organizational climate. 55% of nurses who presented low job satisfaction perceive a terrible organizational climate. Job satisfaction is significantly related to the organizational climate ( $\rho = 0.458$ ;  $p < 0.05$ ). **Conclusions:** There is a medium and statistical connection between the organizational climate and the job satisfaction of the nurses who work in the surgical center.

**Keywords:** Work environment, Job satisfaction, nurses.

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad se da más prioridad y atención al desarrollo humano de los trabajadores. Este aspecto es importante en el desenvolvimiento profesional del personal de salud en el sector público<sup>1</sup>, en donde la gran mayoría de profesionales de enfermería se caracterizan por una motivación altruista<sup>2</sup>.

Sin embargo, los profesionales de enfermería tienen que enfrentarse a un entorno de trabajo exigente, jerárquico y muchas veces burocrático; estos factores conllevan al deterioro del bienestar de las enfermeras<sup>3</sup>.

En este sentido, surgen los conceptos de la satisfacción laboral, definida como una situación emocional positiva, producto de la valoración interna de las rutinas de trabajo del trabajador, es por ello que las enfermeras en el contexto actual de la pandemia por coronavirus tienen que enfrentarse a situaciones que demandan mucha exigencia tanto física y emocional y en ocasiones laboral en condiciones precarias, los cuales conllevan a insatisfacciones en su entorno laboral. Por este motivo, los recursos laborales parecen jugar un papel motivador, fomentando el aprendizaje y el desarrollo de los trabajadores, además existen investigaciones que han confirmado que cuanto más positivamente perciben los empleados el clima organizacional, más satisfechos se encontraran<sup>4</sup>.

Entonces el clima organizacional son las apreciaciones del trabajador sobre su medio laboral, incluyendo las relaciones entre trabajadores, siendo su opinión muy

importante para el avance de una organización, teniendo un rol fundamental en la satisfacción laboral de las enfermeras <sup>5</sup>.

Es indudable que, por la pandemia producida por el coronavirus, se está dando mayor atención a la satisfacción de los pacientes, pero en la misma medida aún no se da la atención al clima organizacional y la satisfacción laboral, del personal de salud que están enfrentando la pandemia en primera línea. La aparición repentina de una enfermedad potencialmente mortal como es el Covid-19 genera una presión extraordinaria sobre el personal de enfermería junto con una mayor carga de trabajo, agotamiento físico, equipo de protección personal inadecuado, miedo a infectarse y a infectar a los miembros de la familia, alteración del equilibrio entre la vida laboral y personal, descuido de las necesidades personales y familiares <sup>6</sup>.

En el ámbito internacional, se tiene antecedentes que trataron el clima organizacional y la satisfacción laboral, como es el caso de Yu et al. <sup>7</sup>, el 2020, en China, cuyo objetivo fue identificar la satisfacción laboral del personal asistencial de una provincia de China que enfrentaron el COVID-19 y determinar posibles factores. Los resultados demostraron que la satisfacción fue alta. Por otro lado, el estudio de Savitsky et al. <sup>8</sup>, desarrollado el 2021, en Israel, tuvo como objetivo evaluar la satisfacción en el trabajo, en la pandemia de Covid-19 en enfermeras. Los resultados mostraron que las enfermeras que atendieron a pacientes positivo por Covid-19, evidenciaron una satisfacción laboral menor a las que no atendían este tipo de pacientes ( $p = .009$ ). Las enfermeras con falta de equipos de protección personal (EPP) tuvieron menor satisfacción laboral. Gran parte de las enfermeras

incrementaron su carga laboral, pero esta carga no se asoció con una menor satisfacción laboral.

A nivel Latinoamericano, se observa como la pandemia a causa del coronavirus COVID-19 ha mostrado las carencias y deficiencias del sector salud, además del número insuficiente de enfermeras para la atención de los pacientes. lo cual afecta la satisfacción laboral en tiempos de pandemia <sup>6</sup>. A nivel nacional, las investigaciones antes de la pandemia por COVID 19, han evidenciado que tanto la satisfacción y clima organizacional se afectan por las condiciones de los entornos laborales, demostrando en algunas ocasiones que las enfermeras y el entorno de trabajo no son los más adecuados; lo que afecta su satisfacción en el trabajo <sup>2, 9</sup>.

Entonces, el agotamiento físico, la falta de oportunidades de aprendizaje y la falta de recurso humano de enfermería, conllevan a una crisis interna personal y familiar, pues tienen que asumir estas dificultades para cumplir largas horas de trabajo con muchas deficiencias en su espacio laboral. Lo expuesto tiene consecuencias negativas tanto para las enfermeras como para los pacientes que reciben las atenciones de parte de un personal agotado y a veces insatisfecho.

El estudio de Rojas <sup>10</sup>, 2020, en Trujillo Perú, demostró que la satisfacción laboral fue alta en 63% y la calidad del cuidado de enfermería fue también alta en el 60%. Otros autores como Jara et al. <sup>11</sup>, investigó sobre la satisfacción laboral de enfermeras de centro quirurgo en tiempos de pandemia. Los resultados indican satisfacción baja en 42% y media en 47%, la insatisfacción estuvo referida más a la falta de materiales e insumos de bioseguridad contra el COVID 19.

El presente estudio es relevante porque demostrará la relación del Clima Organizacional y la satisfacción laboral en una institución de salud; permitirá dar respuestas de cómo afecta en el desempeño de los enfermeros en el cuidado de los pacientes. Los resultados permitirán establecer mejoras en el entorno laboral. Así también conducirá al desarrollo de acciones para mantener un personal de enfermería motivado, comprometido y productivo.

El entorno hospitalario por la pandemia del COVID 19 es crítico y en especial para el enfermero que trabaja en centro quirúrgico; este se ha convertido en un ambiente estresante y demandante de trabajo pues las cirugías de emergencia continúan ejecutándose, y las enfermeras de sala de operaciones tienen que seguir brindando cuidados de calidad a los pacientes en las fases prequirúrgicas, transquirúrgicas y postquirúrgicas.

En el ámbito local, en el Hospital Gustavo Lanatta Lujan de Huacho, específicamente en el área de Centro Quirúrgico, se ha observado conflictos de trabajo, falta de apoyo entre compañeros de trabajo, respuestas agresivas entre colegas. Al preguntar algunos enfermeros respecto a que tan motivados se encuentran en el trabajo refieren “sentirse poco reconocidos” y que “sienten mucha presión de los supervisores en tiempos de pandemia.” Frente al presente contexto se formuló el siguiente problema de investigación:

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería, que labora en el servicio de centro quirúrgico en tiempos de COVID-19, del Hospital Gustavo Lanatta Lujan- ¿Huacho, año, 2020?

El objetivo general fue; Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería, que labora en el servicio de centro quirúrgico en tiempos de COVID-19, del Hospital Gustavo Lanatta Lujan- Huacho, 2020. Y los objetivos específicos fueron: Identificar el clima organizacional que perciben las enfermeras, en el servicio de centro quirúrgico en tiempos de COVID-19, del Hospital Gustavo Lanatta Lujan- Huacho, 2020; Identificar la satisfacción laboral de las enfermeras, del servicio de centro quirúrgico en tiempos de COVID-19, del Hospital Gustavo Lanatta Lujan- Huacho, 2020.

La hipótesis general fue: Existe correlación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería, que labora en el servicio de centro quirúrgico en tiempos de COVID-19, del Hospital Gustavo Lanatta Lujan- Huacho, 2020.

## II. MATERIAL Y MÉTODOS

### 2.1. Diseño Metodológico

La investigación es de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo correlacional y transversal.



**P =** Población de enfermeras.

**O<sub>1</sub> =** Observaciones cuantificadas de la variable 1

**O<sub>2</sub> =** Observaciones cuantificadas de la variable 2

**r =** Coeficiente de correlación.

### 2.2. Población y Muestra

La población y muestra la constituyeron el total de enfermeras que pertenecen al servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Gustavo Lanatta Lujan - Huacho, siendo 20 enfermeras.

## 2.3. Criterios de Selección

### Criterios de Inclusión:

- Enfermeras del Servicio de Centro Quirúrgico de ambos sexos, condición laboral nombrado o contratado, con un año de antigüedad de trabajo en el Hospital Gustavo Lanatta Lujan - Huacho.
- Enfermeras que brinden su consentimiento informado.

### Criterios de Exclusión:

- Enfermeras que laboran en el área administrativa.
- Enfermeras que se encuentren de vacaciones o con licencia.

## 2.4. Técnica de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta y se tuvieron como instrumentos dos cuestionarios. La variable clima organizacional fue evaluada con la Escala de de Koys & Decottis <sup>12</sup> instrumento con 40 ítems distribuidos en 8 dimensiones: autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación.

Este instrumento fue validado en 367 sujetos, obteniendo un coeficiente alfa de Cronbach para las escalas oscilaron entre 0,80 y 0,89 <sup>12</sup>.

### Escala de calificación del Clima Organizacional

Categorías	Puntuación
Pésimo	40-93 puntos
Regular	94-147 puntos
Bueno	148-200 puntos

La variable satisfacción laboral fue identificada con la Escala de Satisfacción Laboral de Meliá & Peiró <sup>13</sup>, con 6 dimensiones: supervisión y participación en la organización, remuneración y las prestaciones, satisfacción intrínseca, ambiente físico, cantidad de producción y calidad de producción.

El puntaje de cada dimensión se logra con el promedio o media de las respuestas que conforman cada dimensión, y el puntaje total se determina con la media o promedio de todas las dimensiones.

El instrumento fue validado en 192 sujetos, obteniendo un coeficiente alfa de Cronbach de 0,90 <sup>13</sup>.

#### **Escala de calificación Satisfacción Laboral**

<b>Categorías</b>	<b>Puntuación</b>
Satisfecho	mayor a 13 puntos.
No satisfecho	menor igual de 12 puntos.

La recolección de datos se realizó en el mes de noviembre del 2020, luego de obtener los permisos administrativos del Hospital, seguidamente a los de la Jefatura de Enfermería y de Centro Quirúrgico. Los instrumentos fueron remitidos y recibos por correo electrónico, previo consentimiento informado de las enfermeras de centro quirúrgico.

#### **2.5. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información**

El procesamiento de datos se realizó utilizando una hoja de cálculo Microsoft Excel y se analizó con el paquete estadístico SPSS. Los datos se presentaron en tablas de frecuencias y porcentajes; y se aplicó el coeficiente de correlación

de Spearman al 95% de confianza estadística ( $p < 0.05$ ) para demostrar la correlación de variables.

## 2.6 Aspectos éticos

En la investigación se aplicó los 4 principios de la bioética:

**Justicia:** Se aplicó los instrumentos a todo el personal de enfermería, sin ningún tipo de discriminación.

**Autonomía:** Las enfermeras decidieron libremente su participación en el estudio por medio del consentimiento informado.

**Beneficencia:** El estudio beneficia al personal de enfermería del servicio, por la información que se obtiene de esta y así generar mejoras administrativas.

**No Maleficencia:** El estudio no ocasionará ningún daño a la población de estudio.

### III. RESULTADOS

**Tabla 1.** Relación entre 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.

Satisfacción Laboral	Clima Organizacional			
	Pésimo		Bueno	
	N	%	N	%
Satisfecho	5	45	7	78
Insatisfecho	6	55	2	22
Total	11	100	9	100

(Coeficiente de correlación de Spearman=0,458;  $p<0.05$ ).

Fuente: Elaboración propia

Se evidencia en la Tabla 1; que cuando el clima organizacional es pésimo, el mayor porcentaje 55% (6) de enfermeras se encuentra insatisfechas laboralmente y un 45% (5) satisfecha. Cuando el clima organizacional es bueno el 78% (7) de enfermeras están satisfechas y un menor porcentaje 22% (2) insatisfechas.

Al aplicar el coeficiente de correlación de Spearman se tuvo un valor de 0.458, obteniendo una correlación mediana y estadísticamente significativa ( $p<0.05$ ) (Ver anexos figura 1).

**Tabla 2.** Clima organizacional según percepción del profesional de enfermería que labora en centro quirúrgico, en tiempos de COVID-19 del Hospital Gustavo Lanatta Lujan - Huacho, 2020.

<b>CATEGORIAS</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Pésimo	11	55
Bueno	9	45
Total	20	100

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 2, se evidencia que el 55% (11) de enfermeras perciben un pésimo clima organizacional, y 45% (9) un buen clima organizacional.

**Tabla 3.** Satisfacción Laboral del profesional de enfermería que labora en centro quirúrgico, en tiempos de COVID-19 del Hospital Gustavo Lanatta Lujan - Huacho, 2020.

<b>CATEGORIAS</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Insatisfecho	8	40
Satisfecho	12	60
Total	20	100

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 3, se evidencia que 60% (12) están satisfechas y el 40% (8) de enfermeras se encuentra insatisfecha laboralmente.

#### IV. DISCUSIÓN

En relación con el objetivo general, los resultados una correlación mediana y estadísticamente significativa ( $p < 0.05$ ) entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Los resultados son similares al estudio de Blanco <sup>14</sup>, quien demostró que existe correlación significativa ( $r = 0.527$ ,  $p < 0.05$ ), entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Así mismo, Osorio <sup>15</sup>, encontró una relación estadística positiva y significativa entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral. Así también el estudio desarrollado por Milla <sup>16</sup>, halló que el clima organizacional tiene influencia positiva en la satisfacción de los trabajadores de centro quirúrgico del Hospital de Huaraz Perú; del mismo modo, el estudio de Vera <sup>17</sup>, realizado en enfermeras del Hospital Militar de Lima Perú, encontró correlación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral. Sin embargo, durante la pandemia de COVID 19, tanto la satisfacción y el clima organizacional en la mayoría de las instituciones de salud fueron afectadas impactado en las enfermeras a nivel personal y familiar.

El clima organizacional y la satisfacción laboral, según Meliá y Peiró, Koy y Decottis, Baek y col. <sup>18</sup>, se sustenta en que se puede experimentar emociones positivas como la satisfacción en el trabajo, sin embargo, los entornos de trabajo deficientes con

pésimos climas organizacionales se relacionan negativamente con la satisfacción laboral.

Así mismo Yoo et al. <sup>19</sup>, refiere que los hospitales con un clima organizacional más adecuado y positivo para los trabajadores, tienen tasas de error más bajas y mejores resultados para los pacientes; por ello que vincular la satisfacción laboral con el clima organizacional, permitirá obtener mejores resultados en la atención del paciente. Es por esta razón que el mejoramiento de la satisfacción laboral es una estrategia de la gestión de una organización.

También Jyoti <sup>20</sup>, manifiesta que la satisfacción laboral y el clima organizacional tienen un rol imprescindible en el mejoramiento y el compromiso con la organización; y de acuerdo con Maqbool et al. <sup>21</sup> cuando una organización promueve un óptimo clima laboral, brindando oportunidades para sus empleados, y donde los empleados tienen una relación positiva entre ellos y muestran preocupación e interés en el trabajo de los demás, tendrán un alto nivel de satisfacción laboral. Asimismo, los salarios y otros beneficios y oportunidades materiales e inmateriales forman parte del clima organizacional y están fuertemente relacionados con la satisfacción laboral.

En consecuencia, cuando las organizaciones conceden gran importancia a la provisión de un clima organizacional apropiado para lograr sus objetivos, se eleva el nivel de satisfacción laboral y el desempeño laboral del trabajador. Los estudios de las últimas décadas han demostrado que la satisfacción ha ayudado a lograr una mayor productividad y mejores compromisos, y niveles reducidos de ausentismo e intención de dejar el trabajo <sup>22</sup>.

En el caso del primer objetivo específico, se evidencia que el 55% de enfermeras consideran como pésimo el clima organizacional, y 45% un buen clima, semejantes resultados encontró García <sup>23</sup>, durante la pandemia COVID 19, demostrando que las enfermeras estaban moderadamente de acuerdo (40%) con el clima laboral de su trabajo. Así también Carrasco et al. <sup>24</sup>, en el contexto peruano de la pandemia COVID 19, demostró que el clima o entorno laboral de las enfermeras fue percibida como pésima.

Las instituciones requieren un clima organizacional bueno, a fin lograr la motivación de los trabajadores, es una oportunidad para reforzar los procesos en el cumplimiento para realizar sus tareas. Un clima positivo, fomenta la productividad de los empleados y disminuye la rotación. Por tanto, si un líder o jefe puede crear un gran lugar de trabajo o un buen clima organizacional, aumentará el compromiso de los empleados y su productividad <sup>25</sup>.

Así mismo, es importante señalar que el clima organizacional no es algo constante; evoluciona con el paso del tiempo. Se basa en percepciones colectivas que los miembros de la organización forman a través de la interacción entre sí; se basa en las políticas, la estructura y los procesos de la organización <sup>26</sup>.

El Clima Organizacional es un fenómeno complejo; ya que es una colección de eventos ambientales que puede influir en el comportamiento del trabajador; ya que es una combinación de necesidades, valores, políticas, y personalidades que se comparten el entorno de trabajo <sup>22</sup>.

En las dimensiones del Clima Organizacional, el 100% de enfermeras está de acuerdo con la autonomía, en la dimensión cohesión el 49% percibe un clima amigable y de confianza entre compañeros de trabajo. en la dimensión confianza,

apoyo y reconocimiento, una gran proporción de enfermeras tienen indecisión alta, en la dimensión innovación y equidad la tasa de desacuerdo es elevada.

Al respecto Rivera <sup>27</sup>, manifiesta que las buenas relaciones, y el trato humano entre las enfermeras son indicadores de un clima abierto y positivo. Bernal <sup>28</sup> y Peña <sup>29</sup>, encontraron que la mayoría de las enfermeras informaron que no fueron recompensadas en proporción a su excelencia y no tienen suficientes privilegios en su quehacer diario.

En el caso del segundo objetivo específico, se evidencia que el 60% de enfermeras se encuentran satisfechas y 40% de enfermeras se encuentran insatisfechas laboralmente.

Los resultados son diferentes al estudio de Savitsky et al. <sup>8</sup>, quien halló que las enfermeras israelitas que atendieron a pacientes Covid-19 tuvieron una satisfacción laboral baja. Así también Vera <sup>17</sup>, en un estudio realizado en enfermeras del Hospital Militar de Lima, halló una alta tasa de insatisfacción laboral. Así también el estudio de Milla <sup>16</sup>, encontró altos niveles de insatisfacción laboral en los trabajadores de centro quirúrgico del Hospital de Huaraz Perú, ambos estudios desarrollados también en un contexto de pandemia COVID 19. Sin embargo, en el presente estudio de investigación realizado en el Hospital de Huacho, se pudo encontrar que la satisfacción fue un poco mayor que la insatisfacción y esto probablemente porque durante la pandemia de COVID 19, los salarios fueron incrementados notablemente para las enfermeras que se encontraban atendiendo a pacientes con esta enfermedad, además del reconocimiento social en todos los ámbitos por estar al frente de una enfermedad que al inicio no existía vacuna que lo controlara.

En este sentido, para mejorar la productividad del individuo, la satisfacción laboral es un factor clave, donde Yawman <sup>22</sup> , se refirió a ella como una fuente de placer a las condiciones que se tiene en el lugar de trabajo; es un estado emocional positivo que se puede medir a partir de experiencias laborales positivas. Así mismo durante el servicio, la satisfacción laboral es la voluntad de seguir desempeñándose y de no jubilarse antes de tiempo; es la capacidad de encontrar paz y placer en el propio trabajo. Es por ello, que esos sentimientos que tienen las personas hacia su trabajo y su valoración personal son valiosos para la satisfacción laboral <sup>30</sup>.

La satisfacción laboral es una de las metas importantes de las organizaciones, se puede definir en una frase como el sentimiento o actitud que los empleados tienen hacia su trabajo. Varios estudios han demostrado que la satisfacción laboral es un fuerte predictor del compromiso organizacional. Por esta razón, los gerentes de las organizaciones actuales dan mucho valor a la satisfacción laboral de los trabajadores, para que ellos sean más leales y dedicados a sus organizaciones. Dichos empleados muestran más rendimiento y alto rendimiento, ya que valoran los objetivos de la organización por la que trabajan y están orgullosos de ser parte de eso <sup>30</sup>.

Respecto a las dimensiones de la satisfacción laboral, la insatisfacción se hace presente en: Ambiente físico y Supervisión, siendo también esto manifestado en el estudio de Cifuentes <sup>31</sup>, donde la infraestructura y el seguimiento de los superiores fueron considerados pésimos. Mientras que las dimensiones de Remuneración, Calidad de producción, Cantidad de producción, y Satisfacción intrínseca fueron considerados como satisfechos en las enfermeras del estudio. Estos resultados difieren con los resultados de Romaní <sup>32</sup> y Marín <sup>33</sup> pues en estos estudios la Remuneración es considerada como un aspecto que debería mejorarse por tener

un alto grado de insatisfacción. Esta situación se presenta por el motivo, que actualmente por la pandemia del COVID 19, las remuneraciones y bonos económicos fueron incrementados a trabajadores de salud en Perú. Así mismo, se precisa que en el estudio se obtuvo una insatisfacción laboral en las enfermeras especialmente en las dimensiones ambiente físico y supervisión, pudiendo existir otras dimensiones externas que la componen o permiten que esta insatisfacción se manifieste.

## V. CONCLUSIONES

1. Existe una correlación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería, del servicio de centro quirúrgico en tiempos de COVID-19, del Hospital Gustavo Lanatta Lujan-Huacho, 2020, aceptando la hipótesis general.
2. El clima organizacional percibido por las enfermeras del Hospital Gustavo Lanatta en un mayor porcentaje es pésimo. En particular en las dimensiones confianza, apoyo y reconocimiento.
3. La mayor parte de enfermeras del Centro Quirúrgico se encuentran satisfechas laboralmente, especialmente en las dimensiones calidad de la producción y satisfacción intrínseca. Sin embargo, existe un porcentaje significativo de enfermeras insatisfechas en particular en las dimensiones ambiente físico y supervisión.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- 1.** A la comunidad científica desarrollar investigaciones de tipo explicativo relacionados a factores asociados a la satisfacción laboral de los enfermeros y el fortalecimiento del clima organizacional.
- 2.** Al Departamento de enfermería del Hospital Lanatta consideren los resultados de la investigación y tomen acciones para mejorar el clima organizacional en particular en las dimensiones: confianza, apoyo y reconocimiento del personal de enfermería.
- 3.** A los directivos del Hospital realicen un plan de acción para mejorar la satisfacción laboral de las enfermeras en especial en las dimensiones ambiente físico, supervisión y remuneración

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Bakker AB. A Job Demands-Resources Approach to Public Service Motivation. *Public Adm Rev* [Internet]. 2015 [citado 24 de setiembre de 2020];75(5):723–732. Disponible de: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/puar.12388>
2. Rainey HG, Steinbauer P. Galloping Elephants: Developing Elements of a Theory of Effective Government Organizations. *Journal of Public Administration Research and Theory* [Internet]. 1999 [citado 24 de setiembre de 2020];9(1):1–32. Disponible de: <https://academic.oup.com/jpart/article/9/1/1/939474?login=false>
3. Carlotto MS, Gil-Monte PR, Figueiredo-Ferraz H. Factor analysis of the spanish burnout inventory among public administration employees. *Japanese Psychological Research* [Internet]. 2015 [citado 24 de setiembre de 2020];57(2):155–165. Disponible de: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jpr.12071>
4. Chiang Vega M, Salazar Botello C, Martín Rodrigo 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 de: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/saldetrab/vol19n1/art01.pdf>
5. Juárez S. Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista Médica del Instituto Mexicano de Seguridad Social* [Internet]. 2012 [citado 18 de junio de 2020];19(1):5–16. Disponible de: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/saldetrab/vol19n1/art01.pdf>

2018];50(3):307–314.

Disponible

de:

<https://www.redalyc.org/pdf/4577/457745495014.pdf>

6. Pappa S, Ntella V, Giannakas T, Giannakoulis VG, Papoutsis E, Katsaounou P. Prevalence of depression, anxiety, and insomnia among healthcare workers during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. *Brain Behav Immun* [Internet]. 2020 [citado 11 de julio de 2022];88(1):901–907. Disponible de: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32437915/>
7. Yu X, Zhao Y, Li Y, Hu C, Xu H, Zhao X, et al. Job Satisfaction of Frontline Medical Staff Fighting Against COVID-19: A Cross-Sectional Study in China. *Front Public Health* [Internet]. 2020 [citado 24 de setiembre de 2020];8(2):1–9. Disponible de: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32850610/>
8. Savitsky B, Radomislensky I, Hendel T. Nurses' occupational satisfaction during Covid-19 pandemic. *Applied Nursing Research* [Internet]. 2021 [citado 11 de julio de 2022];59(2):151–416. Disponible de: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33947510/>
9. Cassiani SHDB, Munar Jimenez EF, Umpiérrez Ferreira A, Peduzzi M, Leija Hernández C. La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. *Revista Panamericana de Salud Pública* [Internet]. 2020 [citado 24 de setiembre de 2020];44(1):1-7. Disponible de: <https://www.paho.org/journal/es/articulos/situacion-enfermeria-mundo-region-america-tiempos-pandemia-covid-19>
10. 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

[citado 5 de diciembre de 2020]. 91p. Disponible de:  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48583?show=full>

11. Jara L, Mancha E, Mendoza M. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en profesionales de enfermería en tiempos de COVID – 19 del centro quirúrgico del hospital regional docente materno infantil El Carmen, Huancayo [tesis de especialidad en Internet]. Callao: Universidad Nacional del Callao, 2021 [citado 31 de agosto de 2022]. 100p. Disponible de:  
[http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6103/TESIS\\_2D\\_AESP\\_JARA\\_MANCHA\\_MENDOZA\\_FCS\\_2021.pdf?sequence=1](http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6103/TESIS_2D_AESP_JARA_MANCHA_MENDOZA_FCS_2021.pdf?sequence=1)
12. Koys DJ, DeCotiis TA. Inductive Measures of Psychological Climate. *Human Relations* [Internet]. 1991 [citado 23 de noviembre de 2022];44(3):265–285. Disponible de: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/001872679104400304>
13. Meliá, J.L., Pradilla, J.F., Martí, N., Sancerni, M.D., Oliver, A., & Tomás J.M. Estructura factorial, fiabilidad y validez del Cuestionario de Satisfacción S21/26: Un instrumento con formato dicotómico orientado al trabajo profesional. *Revista de Psicología Universitas Tarraconensis* [Internet]. 1990 [citado 27 de setiembre de 2022];12(12):25-39. Disponible de:  
[https://www.uv.es/~meliaj/Research/Art\\_Satisf/ArtS21\\_26.PDF](https://www.uv.es/~meliaj/Research/Art_Satisf/ArtS21_26.PDF)
14. 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 de:  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25315>

15. 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 Toribio de Mogrovejo, 2019 [citado 29 de julio de 2021]. 101p. Disponible de: [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2179/1/TL\\_OsorioHernandezJorge.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2179/1/TL_OsorioHernandezJorge.pdf)
16. 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](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/14829/Tesis_65112.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
17. Vera J. El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores asistenciales de la salud del Hospital Militar Central [tesis de doctorado en Internet]. Lima: Instituto Tecnológico del Ejército; 2018 [citado 29 de julio de 2021]. 117p. Disponible de: [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/ICTE\\_8cce81d2f1b6114a9ebd44db83e04195](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/ICTE_8cce81d2f1b6114a9ebd44db83e04195)
18. Baek J, Cho H, Han K, Lee H. Association between nursing work environment and compassion satisfaction among clinical nurses. J Nurs Manag [Internet]. 2020 [citado 11 de julio de 2022];28(2):368–376. Disponible de: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jonm.12937>
19. Yoo J, Chung SE, Oh J. Safety Climate and Organizational Communication Satisfaction Among Korean Perianesthesia Care Unit Nurses. J Perianesth Nurs

[Internet]. 2021 [citado 11 de julio de 2022];36(1):24–29. Disponible de:  
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32912708/>

20. Jyoti J. Impact of Organizational Climate on Job Satisfaction, Job Commitment and Intention to Leave: An Empirical Model. *Journal of Business Theory and Practice* [Internet]. 2013 [citado 31 de agosto de 2022];1(1):66–82. Disponible de:  
[https://www.researchgate.net/publication/310734489\\_Impact\\_of\\_Organizational\\_Climate\\_on\\_Job\\_Satisfaction\\_Job\\_Commitment\\_and\\_Intention\\_to\\_Leave\\_An\\_Empirical\\_Model](https://www.researchgate.net/publication/310734489_Impact_of_Organizational_Climate_on_Job_Satisfaction_Job_Commitment_and_Intention_to_Leave_An_Empirical_Model)
21. Maqbool S, Mohamed SAM, Maqbool S. Organizational climate and job satisfaction in 21st century higher educational institutes. *Humanities & Social Sciences Reviews* [Internet]. 2020 [citado 31 de agosto de 2022];8(4):577–586. Disponible de:  
[https://www.researchgate.net/publication/348237554\\_ORGANIZATIONAL\\_CLIMATE\\_AND\\_JOB\\_SATISFACTION\\_IN\\_21ST\\_CENTURY\\_HIGHER\\_EDUCATIONAL\\_INSTITUTES](https://www.researchgate.net/publication/348237554_ORGANIZATIONAL_CLIMATE_AND_JOB_SATISFACTION_IN_21ST_CENTURY_HIGHER_EDUCATIONAL_INSTITUTES)
22. Yawman M. Clima organizacional y satisfacción laboral: una revisión de la literatura. *Revista internacional de investigación actual* [Internet]. 2020 [citado 31 de agosto de 2022];12(2):13–18. Disponible de:  
[https://www.researchgate.net/publication/342513283\\_ORGANIZATIONAL\\_CLIMATE\\_AND\\_JOB\\_SATISFACTION\\_A\\_LITERATURE\\_REVIEW](https://www.researchgate.net/publication/342513283_ORGANIZATIONAL_CLIMATE_AND_JOB_SATISFACTION_A_LITERATURE_REVIEW)
23. García N. Satisfacción laboral y condiciones de trabajo durante la pandemia por COVID-19 en enfermeras [tesis de licenciatura en Internet]. Trujillo: Universidad

- Nacional de Trujillo, 2020 [citado 11 de julio de 2022]. 57p. Disponible de: <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/16379/1947.pdf>
24. Carrasco O, Castillo E, Salas R, Reyes C. Job stressors and satisfaction in Peruvian nurses during the COVID-19 pandemic. Scielo Preprints [Internet]. 2020 [citado 11 de julio de 2022]; Disponible de: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/1468/version/1566>
  25. Jung HJ, Ali M. Corporate Social Responsibility, Organizational Justice, and Positive Employee Attitudes: In the Context of Korean Employment Relations. Sustainability [Internet]. 2017 [citado 31 de agosto de 2022];9(11):1–24. Disponible de: <https://www.mdpi.com/2071-1050/9/11/1992>
  26. 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>
  27. 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>
  28. Bernal I, Pedraza N, Sánchez M. El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. Estudios Gerenciales [Internet]. 2015 [citado 13 de julio de 2018];31(134):8–19. Disponible de: <http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2014.08.003>

29. 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 de: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0036-36342015000600011&lang=pt](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-36342015000600011&lang=pt)
30. Ghavifekr S, Pillai NS. The relationship between school's organizational climate and teacher's job satisfaction: Malaysian experience. *Asia Pacific Education Review* [Internet]. 2017 [citado 31 de agosto de 2022];17(1):87–106. Disponible de: <https://link.springer.com/article/10.1007/s12564-015-9411-8>
31. 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>
32. Romaní Larrea SA, Ferrer Mejía 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 de: <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/152>
33. Marín Samanez HS, Placencia Medina MD. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horiz Medicina* [Internet]. 2017 [citado 21 de octubre de 2019];17(4):42–52. Disponible de: [http://dev.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-558X2017000400008](http://dev.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2017000400008)

## ANEXOS

### ANEXO 1. INSTRUMENTO

**PRESENTACIÓN:** Estimada colega, estamos desarrollando un estudio a cerca del clima organizacional, así como también de la satisfacción laboral. Por ello, le solicitamos su colaboración, responda con sinceridad. Este instrumento es anónimo.

**INSTRUCCIONES:** Identifique con un aspa (X), la respuesta que lo caracteriza a usted:

**DATOS INFORMATIVOS:**

Edad: .....años

Sexo: a. Varón    b. Mujer

Número de años de labor asistencial en el Hospital Gustavo Lanatta Lujan-Huacho.:

0 - 5

6 - 10

11 - más.

Número de años de labor asistencial en el Servicio de Centro Quirúrgico:

0 - 5

6 – 10

11-más

Marca una (x) en el recuadro tu respuesta según la siguiente escala de valores

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No estoy de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

Nº		1	2	3	4	5
1	Tomo la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo					
2	Yo decido el modo en que ejecutaré mi trabajo					
3	Yo propongo mis propias actividades de trabajo.					
4	Determino los estándares de ejecución de mi trabajo					
5	Organizo mi trabajo como mejor me parece.					
6	Las personas que trabajan en mi empresa se ayudan los unos a los otros					
7	Las personas que trabajan en mi empresa se llevan bien entre sí.					
8	Las personas que trabajan en mi empresa tienen un interés personal el uno por el otro.					
9	Existe espíritu de "trabajo en equipo" entre las personas que trabajan en mi empresa.					
10	Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi unidad.					
11	Puedo confiar en que mi jefe no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial.					
12	Mi jefe es una persona de principios definidos					
13	Mi jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente					
14	Mi jefe cumple con los compromisos que adquiere conmigo.					
15	No es probable que mi jefe me dé un mal consejo.					
16	Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.					

		1	2	3	4	5
17	Mi institución es un lugar relajado para trabajar.					
18	En casa a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo					
19	Me siento como si nunca tuviese un día libre.					
20	Muchos de los trabajadores de mi empresa en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo					
21	Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito					
22	A mi jefe le interesa que me desarrolle profesionalmente.					
23	Mi jefe me respalda 100%					
24	Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.					
25	Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.					
26	Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.					
27	La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.					
28	Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.					
29	Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución.					
30	Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.					
31	Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe.					
32	Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables.					
33	Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos.					
34	Mi jefe no tiene favoritos					
35	Si mi jefe despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.					
36	Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas.					
37	A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas					
38	Mi jefe me anima a mejorar sus formas de hacer las cosas.					
39	Mi jefe me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas.					
40	Mi jefe "valora" nuevas formas de hacer las cosas					

## ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL DE MELIÁ & PEIRÓ

	Preguntas	Si	No
1	Me gusta mi trabajo.		
2	Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco.		
3	Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan.		
4	Estoy de acuerdo con la remuneración que recibo.		
5	Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen.		
6	La limpieza e higiene de mi lugar de trabajo es buena.		
7	La iluminación, ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo están bien reguladas.		
8	Estoy de acuerdo con la infraestructura y el ambiente físico donde laboro.		
9	Se tiene oportunidad de ascenso y desarrollo en la institución.		
10	Estoy satisfecho de la formación que me da la empresa.		
11	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis jefes.		
12	La forma en que se lleva la negociación en mi empresa sobre aspectos laborales me satisface.		
13	La supervisión que ejercen sobre mi es satisfactoria.		
14	Me siento satisfecho con los contratos y normas que la institución promueve.		
15	Estoy a gusto con la atención y frecuencia con la que me dirigen.		
16	Estoy satisfecho de mi grado de participación en las decisiones de mi departamento o sección.		
17	Estoy de acuerdo con la manera que mi trabajo es valorado por mis jefes.		
18	Me satisface mi capacidad actual para decidir por mi mismo aspecto de mi trabajo.		
19	Siento un trato justo y equitativo de parte de la institución hacia mi persona.		

20	Me encuentro a gusto con las consideraciones que tengo de parte de mis jefes.		
21	Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo.		
22	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis compañeros.		
23	Estoy satisfecho de los incentivos y permisos que me dan.		
24	Los recursos que nos brinda la institución para trabajar con los más idóneos.		
25	Estoy contento del nivel de calidad que obtenemos.		
26	Estoy satisfecho del ritmo al que tengo que hacer mi tarea.		

## ANEXO 2: CONSENTIMIENTO/AUTORIZACIÓN

**Título:** Clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería, que labora en el servicio de centro quirúrgico, del Hospital Gustavo Lanatta Lujan de Huacho, 2020

Universidad de San Martín de Porres

**Tesista:** Lic. Román Ortiz Dennis

**Propósito del Estudio:**

A partir de la obtención y difusión de resultados a las áreas correspondientes de la institución, se puede mejorar el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral.

**Riesgos:**

Los riesgos en el desarrollo del estudio no están presentes

**Beneficios:**

Implementación de programas de capacitación posterior al estudio realizado.

**Costos e incentivos**

No existe pago alguno para participar en el estudio. No hay incentivos económicos.

**Confidencialidad:**

El autor no divulgará la identidad de los participantes.

**Uso futuro de la información obtenida:**

La información obtenida tiene fines académicos y de mejorar los procesos laborales de la institución.

**Derechos del paciente:**

Usted puede salir del estudio, en el momento que lo considere.

**CONSENTIMIENTO**

Acepto con voluntad propia a participar en este estudio, y puedo decidir salir del estudio.

Fecha: \_\_\_\_\_

---

Nombre, Firma y DNI del participante

---

Nombre, Firma y DNI del tesista

### ANEXO 3: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima organizacional	Entorno donde la enfermera se desarrolla laboralmente el cual es identificado a través de un cuestionario en un clima favorable y desfavorable.	<p>Autonomía</p> <p>Cohesión</p> <p>Presión</p> <p>Apoyo</p> <p>Reconocimiento</p> <p>Confianza</p>	<p>Tomar de decisiones Proponer Ejecutar Organizar</p> <p>Ayuda mutua Llevarse bien Interés mutuo Trabajo en equipo</p> <p>Carga laboral Lugar relajado Sentirse agotado Estrés laboral</p> <p>Ayuda de enfermera jefe Desarrollo profesional Respaldo de la jefe Comunicación con la jefe</p> <p>Felicitaciones Valoración Distinción Gratitud</p> <p>Comunicación con la jefe y demás compañeros Libertad de comunicación</p>	Nominal

		Equidad	Sentido de justicia Reglamentos y normas coherentes	
		Innovación.	Inicio de retos y desafíos en el trabajo.	

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Valor final
Satisfacción Laboral	Es un estado emocional que tiene la enfermera sobre su entorno de trabajo, y es identificado a través de un cuestionario en satisfecho e insatisfecho.	Satisfacción con la supervisión y participación en la organización  Satisfacción Intrínseca  Satisfacción con la remuneración y las prestaciones	Frecuencia de supervisión Supervisión personal Sentirse juzgado Sentirse dirigido  Sentirse a gusto Destacado Auto valorado Apoyado  Salario recibido Condiciones salariales Incentivos salariales	Nominal

			Remuneraciones según nivel de preparación	
		Satisfacción con el ambiente físico de trabajo	Iluminación Ventilación Condiciones físicas Limpio e higiénico	
		Satisfacción con la cantidad de producción en el trabajo	Ritmo y cantidad de trabajo Producción de trabajo	
		Satisfacción calidad de producción en el trabajo	Recursos, materiales, insumos y medios para realizar el trabajo.	

#### ANEXO 4: RESULTADOS COMPLEMENTARIOS

Tabla: Características Sociales del profesional de enfermería que labora en centro quirúrgico, en tiempos de COVID-19, Hospital Gustavo Lanatta Lujan – Huacho, 2020

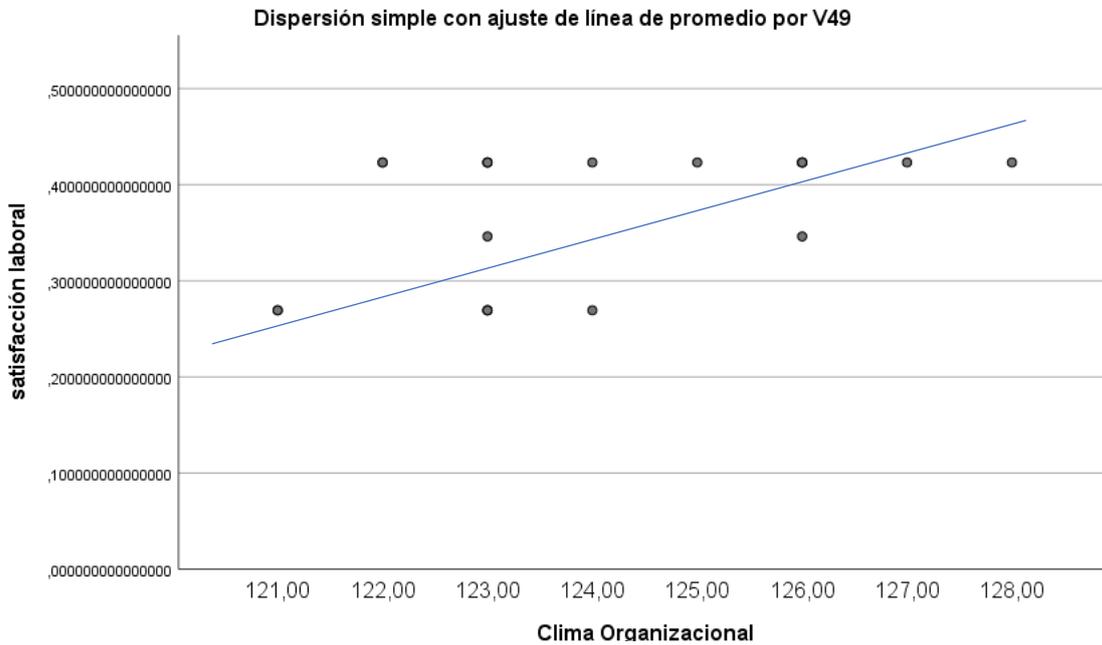
---

Edad (X ± DE)	43,9 ± 8,6
Sexo	
Masculino n (%)	1 (5)
Femenino n (%)	19 (95)
Tiempo de labor en el hospital (X ± DE)	12,8 ± 7,9

---

Fuente: Elaboración propia

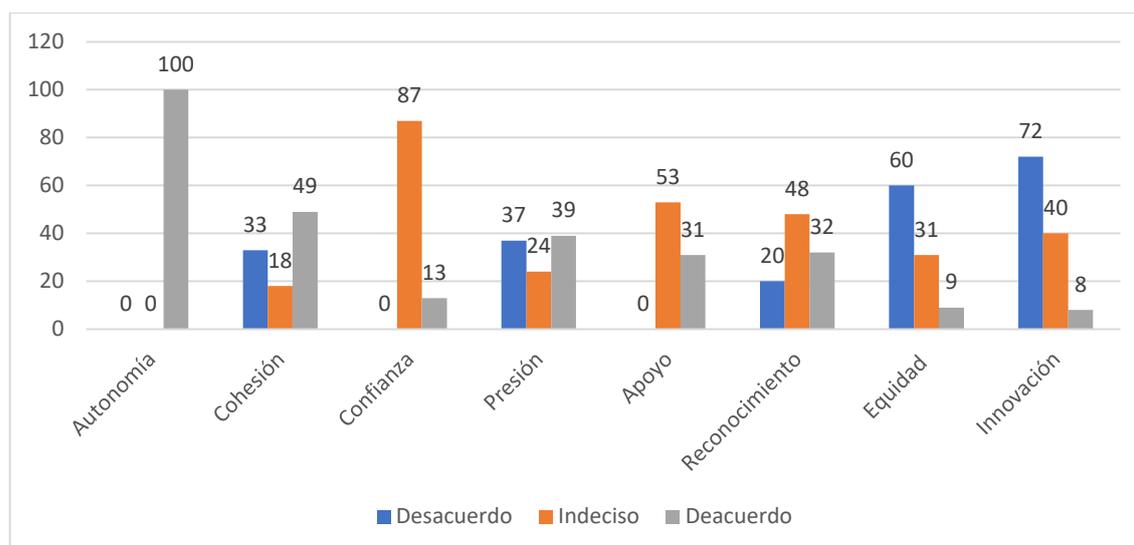
El estudio se realizó en 20 enfermeras de sala de operaciones, quienes se caracterizan por tener un promedio de edad de 43,9 ± 8,6 (DE: Desviación estándar), el 95% (19) son mujeres, y el promedio de tiempo de labor en el hospital es de 12,8 años ± 7,9 (DE).



**Figura 1:** Relación entre 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

Fuente: Elaboración propia

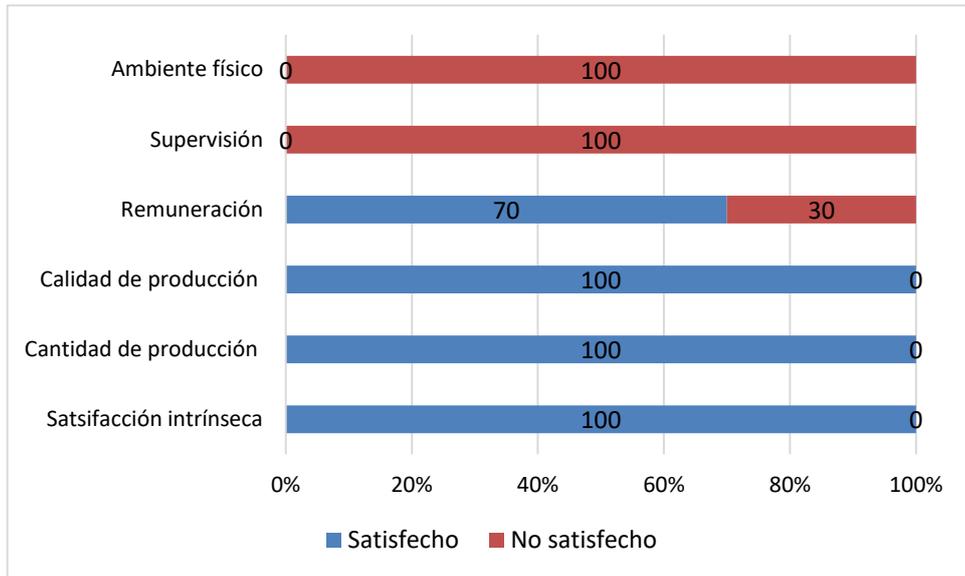
Se evalúa la relación de variables y se obtiene un coeficiente de correlación de Spearman de 0.458, obteniendo una correlación mediana y estadísticamente significativa ( $p < 0.05$ ).



**Figura 2:** Clima organizacional según dimensiones que percibe el profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Gustavo Lanatta Lujan-Huacho, 2020.

Fuente: Elaboración propia

En las dimensiones del clima organizacional se observa en el anexo Figura 2, que en Autonomía el 100% (20) de enfermeras está de acuerdo, en la dimensión Cohesión, el mayor porcentaje 49% (10) está de acuerdo. En la dimensión confianza el 87% (17) se encuentra indeciso con el clima organizacional; en la dimensión presión, el 39% (7) está de acuerdo. Mientras que en la dimensión apoyo, el 53% (14) está indeciso lo mismo que en reconocimiento en el 48% (10). Además, se observa una proporción elevada 72% (10), de desacuerdo en la dimensión Innovación y 60% (12) en desacuerdo en la dimensión equidad.



**Figura 3:** Satisfacción Laboral según dimensiones del profesional de enfermería, del servicio de centro quirúrgico, hospital Gustavo Lanatta Lujan- Huacho, 2020

Fuente: Elaboración propia

En las dimensiones de la satisfacción laboral, se identifica que del 100% de enfermeras no están satisfechas en las dimensiones ambientes físico y supervisión. El 70% (14) están satisfechas en la dimensión Remuneración, y en las dimensiones calidad de producción, cantidad de producción, y satisfacción intrínseca, el 100% de enfermeras se encontraban satisfechas en el trabajo.

## ANEXO 5: CARTA DE AUTORIZACIÓN



"Deenio de la Igualdad de Oportunidades para Hombres y Mujeres"  
"Año de la Univesalización de la salud"

### CARTA N°158-DHGLL-GSPNIyII-RPS-EsSalud-2020

Huacho, noviembre 15 del 2020

Licenciada Enfermería  
DENISSE CECILIA ROMAN ORTIZ  
SERVICIO DE ENFERMERIA  
HOSPITAL II GUSTAVO LANATTA LUJAN  
Red Prestacional Sabogal  
EsSalud  
Callao.-

**Asunto :** Aprobación de solicitud, para realizar trabajo de investigación

**Referencia :** carta s/n-DHGLL-GSPNIyII-RPS-EsSalud-2020

Previo cordial saludo, hago llegar a su persona, para conocimiento y fines, la aprobación de la solicitud para realizar el trabajo de investigación, el mismo que ha sido remitido a la Oficina de Capacitación de nuestro Hospital, con el tema "Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en Centro Quirúrgico en tiempos de COVID – 19. Hospital Gustavo Lanatta Luján. Huacho. 2020". El cual redundara en las mejoras de calidad de nuestro hospital.

Sin otro particular, se suscribe.

Atentamente,



Dr. IVAN J. RAMOS CHAYA  
DIRECTOR  
HOSPITAL II GUSTAVO LANATTA LUJAN  
GERENCIA DE SERVICIOS PRESTACIONALES (II)  
EsSalud

IRCH/cpl  
Cc: Archivo  
Folios:  
15.11.20  
603-2020-570

Av. Francisco Vidal N° 707 - Huacho  
Telef. 232 1071 Anexo 351 - 239  
Email : ivan.ramosch@essalud.gob.pe

[www.essalud.gob.pe](http://www.essalud.gob.pe)

Av. Arenales N° 1302  
Complejo Arenales, Oficina 318  
Jesús María  
Lima 11 – Perú  
Tel.: 265-6000 / 265-7000