



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Clima laboral y su relación con dotación de personal de  
enfermería en centro quirúrgico de la Clínica Angloamericana,  
Perú 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Romero Vega de Pinedo, Elizabeth Veronica (ORCID: 0000-0002-7647-0725)

**ASESOR:**

Mtro. Ruiz Barrera, Lázaro (ORCID: 0000-0002-3174-7321)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las prestaciones asistenciales y Gestión del riesgo en salud

LIMA — PERÚ

2022

A Dios que con su bondad y amor infinito me ha permitido lograr las metas trazadas.

A mi querido esposo Gino y a mis amados hijos Luciana e Ignacio por ser la razón de mi vida, motor y motivo en mi camino a la superación.

A mis padres Carmela y Alejandro por el ejemplo, apoyo incondicional y valores inculcados en el transcurso de mi vida.

A las enfermeras del Servicio de Centro Quirúrgico de la Clínica Angloamericana, por su colaboración y participación.

Al maestro por su acertada asesoría en este trabajo de investigación.

A la Lic. Rosa Mory, jefa del servicio de Centro Quirúrgico por autorizar la ejecución del trabajo de investigación.

## Índice de Contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de gráficos y figuras .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	01
II. MARCO TEÓRICO .....	05
III. METODOLOGÍA .....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	11
3.2. Variables y operacionalización .....	13
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	16
3.5. Procedimientos .....	18
3.6. Método de análisis de datos .....	18
3.7. Aspectos éticos .....	20
IV. RESULTADOS .....	21
V. DISCUSIONES .....	36
VI. CONCLUSIONES .....	39
VII. RECOMENDACIONES .....	40
REFERENCIAS .....	41
ANEXOS .....	51

## Índice de Tablas

Tabla N° 01: <i>Clima laboral</i>	21
Tabla N° 02: <i>Autorrealización</i>	22
Tabla N° 03: <i>Involucramiento laboral</i>	23
Tabla N° 04: <i>Supervisión</i>	24
Tabla N° 05: <i>Comunicación</i>	25
Tabla N° 06: <i>Condiciones laborales</i>	26
Tabla N° 07: <i>Variable dotación de personal</i>	27
Tabla N° 08: <i>Dimensión: Recursos humanos</i>	28
Tabla N° 09: <i>Programación quirúrgica</i>	29
Tabla N° 10: <i>Prueba de normalidad</i>	30
Tabla N° 11: <i>Prueba de Correlación de Pearson: Clima laboral y dotación de personal</i>	32
Tabla N° 12: <i>Pruebas de Correlación de Pearson: autorrealización y dotación de personal</i>	33
Tabla N° 13: <i>Pruebas de Correlación de Pearson: involucramiento laboral y dotación de personal</i>	34
Tabla N° 14: <i>Pruebas de Correlación de Pearson: Condiciones laborales y dotación de personal</i>	35

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación, Clima laboral y su relación con dotación de personal de enfermería en centro quirúrgico de la Clínica Angloamericana, Perú 2021, se llevó a cabo en los meses de septiembre a noviembre, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el clima laboral y dotación del personal de enfermería en centro quirúrgico de la Clínica Angloamericana, Perú 2021. Fue un estudio tipo cuantitativo, descriptivo, transversal. Conformada por 30 enfermeras instrumentistas en centro quirúrgico. Para la recolección de datos se utilizaron como método la encuesta. Cuestionario para el clima laboral, que consta de 50 ítems, dividido en 5 dimensiones y cuestionario de dotación de personal de enfermería dividido en 2 dimensiones. El análisis se realizó por medio de la prueba Alfa de Cronbach. Los resultados obtenidos muestran una correlación significativa ( $p=0.005$ ) entre ambas variables, comprobándose la hipótesis general de esta investigación, por lo que se afirma que a mayor dotación de personal mejor clima laboral.

**Palabras clave:** clima laboral, dotación de personal, alfa de Cronbach, enfermeras de centro quirúrgico.

## **ABSTRACT**

The present research work, Work environment and its relationship with nursing staff in the surgical center of the Anglo-American Clinic, Peru 2021, was carried out in the months of September to November, whose objective was to determine the relationship between the work environment and staffing of nursing staff in the surgical center of the Anglo-American Clinic, Peru 2021. It was a quantitative, descriptive, cross-sectional study. Made up of 30 scrub nurses in a surgical center. For data collection, the survey method was used. Questionnaire for the work environment, consisting of 50 items, divided into 5 dimensions, and nursing staffing questionnaire divided into 2 dimensions. The analysis was performed using the Cronbach's Alpha test. The results obtained show a significant correlation ( $p=0.005$ ) between both variables, confirming the general hypothesis of this research, so it is stated that the greater the number of staff, the better the work environment.

Keywords: work environment, staffing, Cronbach's alpha, surgical center nurses.

## I. INTRODUCCIÓN

Hace 20 años se han elaborado varios estudios para comprender la forma y comportamiento de las emociones y sentimientos sobre el actuar humano y su impacto en el trabajo. Antes no se tomaba en cuenta las emociones en el ambiente laboral ya que era visto como "un ambiente racional y frío". Actualmente a nivel mundial se tiene una visión distinta, pues las diversas investigaciones demuestran cómo ambas juegan un rol importante en la satisfacción y clima laboral.

Según Restrepo (2018) en su investigación "Preparing for take-off" corrobora que las cifras de rotación de personal a nivel mundial aumentaron en un 23% desde el año 2013.

En Perú, a través de los sondeos realizados por empresa Aptitus afirma que el 86% de las personas dejarían sus puestos de trabajo si tuvieran un mal clima laboral, manifiestan que las prioridades de concretar un trabajo son: el sueldo (27%), un buen ambiente de trabajo (23%), tener todo lo estipulado por ley (22%), posibilidades de ascensos (19%) y bonificaciones (9%). (El comercio, 2018)

El clima laboral es el ámbito donde nos desempeñamos a diario. Está formado por la unión de emociones, caracteres y la conducta de los colaboradores que laboran en una misma organización. A esto, se suma, el ambiente físico y los dispositivos que se emplean para realizar las tareas y los procesos que especifiquen la forma de realizar las cosas. Si el clima laboral es ameno, la institución tendrá mayores posibilidades de tener éxito, de aumentar su productividad y tener mayores ingresos. Mantener un clima laboral armonioso y una dotación de personal de enfermería adecuada es indispensable para poder ofrecer una atención de primera al usuario.

La necesidad del análisis del vínculo del clima laboral y la dotación de licenciadas en enfermería surge a raíz del sentir de las enfermeras de una sobrecarga laboral por falta de un adecuado número de licenciadas programadas



para cubrir un turno en sala de operaciones, esto afecta en el clima laboral y produce cansancio corporal, intelectual y psíquico del colaborador.

Actualmente la clínica tiene 5 salas operativas, cada una debe contar con dos enfermeras (una instrumentista y otra circulante) y una enfermera coordinadora, quiere decir que en total para cubrir un turno de día necesitamos 11 enfermeras instrumentistas como mínimo en el servicio, y para cubrir el turno noches se necesitan 4 enfermeras. Las programaciones quirúrgicas diarias llegan a un promedio de 25 cirugías diarias a más. Hoy en día se cuenta entre 9 a 10 enfermeras durante el día y por la noche de 3 a 4 enfermeras, sumándole a esto a veces algún descanso médico e inasistencias.

Debido a motivos de pandemia varias enfermeras optaron por retirarse a otras instituciones que ofrecían una mayor remuneración. Esto desestabilizó la dotación de personal de enfermería dentro del servicio, provocando una mayor carga laboral, así como también estrés, poca motivación y descontento por parte del personal del servicio. Es indispensable contar con un adecuado número de licenciadas para cubrir todos los requerimientos en sala de operaciones y de esta manera brindar un cuidado de calidad al paciente y a su vez evitar un desequilibrio del clima laboral, al cual nos enfrentamos diariamente, exponiéndose a una mayor carga laboral y produciendo un bajo rendimiento, inasistencias, actos negativos, falta de los objetivos, lo cual nos afecta a nivel físico y emocional.

Por todo lo expuesto formulamos la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre clima laboral y dotación del personal de enfermería en centro quirúrgico de la Clínica Angloamericana, Perú 2021? De los cuales se derivan los siguientes interrogantes específicos:

- 1.- ¿Cuál es la relación entre autorrealización y dotación del personal de enfermería de centro quirúrgico en la Clínica Angloamericana, Lima 2021?
- 2.- ¿Cuál es la relación entre Involucramiento laboral y dotación del personal de enfermería de centro quirúrgico en la Clínica Angloamericana, Lima 2021?

3.- Cuál es la relación entre condición laboral y dotación del personal de enfermería de centro quirúrgico en la Clínica Angloamericana, Lima 2021?

La justificación teórica que coincide con el propósito de mi tesis es la teoría de Herzberg porque se apoya en 2 factores del clima laboral: Higiene y motivacional (necesidades de la pirámide de Maslow). Los hábitos de higiene deben de ser supervisados como sueldos, ambiente de trabajo, políticas de la institución y relaciones interpersonales, dentro de las motivaciones son las oportunidades que brindan a su personal, el reconocimiento y promoción. Se utilizará esta metodología para evitar problemas a futuro.

El entorno clínico donde labora la enfermera que padece esta problemática es en centro quirúrgico, es un área que tiene diversos recursos físicos, humanos y tecnológicos estructurados para otorgar un servicio de seguridad y calidad en el pre, intra y post operatorio a los pacientes.

El servicio de centro quirúrgico de la Clínica Angloamericana ubicada en distrito de San Isidro, provincia y departamento de Lima es vista como un área crítica para el cuidado de usuarios con patologías quirúrgicas de mediana y alta complejidad, el personal que labora son de 25 enfermeras instrumentistas y se cuenta con 5 salas operativas.

El objetivo general es determinar la relación entre el clima laboral y dotación del personal de enfermería en centro quirúrgico de la Clínica Angloamericana, Perú 2021. Del cual se surgen los siguientes objetivos específicos:

- 1.- Identificar la relación entre autorrealización y dotación del personal de enfermería de centro quirúrgico en la Clínica Angloamericana, Lima 2021.
- 2.- Determinar la relación entre Involucramiento laboral y dotación del personal de enfermería de centro quirúrgico en la Clínica Angloamericana, Lima 2021.
- 3.- Determinar la relación entre condición laboral y dotación del personal de enfermería de centro quirúrgico en la Clínica Angloamericana, Lima 2021.

Es necesario investigar los factores condicionantes del clima laboral y dotación los licenciados de enfermería en centro quirúrgico debido que actualmente no se cuenta con la cantidad adecuada de personal licenciados de enfermería en dicha área.

La hipótesis general es la dotación de personal de enfermería se relaciona de manera significativa con el clima laboral en centro quirúrgico de la Clínica Angloamericana, Lima 2021. Las hipótesis específicas serían:

- 1.- La autorrealización se relaciona significativamente con la dotación del personal de enfermería de centro quirúrgico en la Clínica Angloamericana, Lima 2021.
- 2.- El involucramiento laboral se relaciona significativamente con la dotación del personal de enfermería de centro quirúrgico en la Clínica Angloamericana, Lima 2021.
- 3.- La condición laboral se relaciona significativamente con la dotación del personal de enfermería de centro quirúrgico en la Clínica Angloamericana, Lima 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Entre los estudios internacionales tenemos a: Rodrigues, R. et al., (2021), en Brasil, en su artículo, la asignación de personal de enfermería en servicios de hospitalización clínica, quirúrgica y pediátrica, tiene como objetivo corroborar la dotación de personal en esas áreas, por esto aplicó y usó una metodología transversal retrospectivo, en cuya conclusión fue se confirmó que existe una dotación inadecuada a causa de un desajuste entre la carga laboral y la dotación de personal en dichas áreas, a partir de ello se puede afirmar que este estudio quiere reforzar que la dotación de personal de enfermería es una cualidad gerencial sistemática y no debe dejarse de evaluar el grado de vínculo de las atenciones de enfermería.

Por su parte Pilligua, L., et al (2019), en Colombia, en el artículo, El clima laboral como causa principal del trabajo productivo de las instituciones, tiene como finalidad calificar el clima laboral como punto principal en el desempeño provechoso para la institución, para ello empleó y diseñó una metodología de tipo descriptiva con técnicas cualitativas, cuya conclusión sería el ambiente laboral en los colaboradores de la empresa no es el esperado, lo cual influye de manera negativa en el trabajo provechoso de la institución, a partir de ellos se puede afirmar que dicha investigación brinda aportes que las instituciones deben de tener en cuenta para con sus trabajadores.

A si mismo Schwartz, S. et al (2019), de Estados Unidos, en el artículo, los comportamientos de equilibrio entre el trabajo y la vida se agrupan en los entornos laborales y se relacionan con el agotamiento y la cultura de seguridad: Un análisis de encuesta transversal, tuvo como objetivo explorar las diferencias en los comportamientos de integración en el trabajo - vida. Por función, especialidad y otros datos demográficos de los encuestados en un gran sistema de salud, para ello empleó y diseñó una metodología de tipo transversal, llegando a una conclusión que los problemas en el trabajo son comunes entre los trabajadores de la salud y difieren significativamente según el puesto y el tiempo en la especialidad, a partir

de ello se puede afirmar que dicha investigación tiene aporte de mejorar este clima puesto que debería ser una prioridad estratégica para los líderes interesados en desarrollar la capacidad y la resiliencia de su fuerza laboral.

Por otro lado, Arboleda, G. (2019), de Colombia, en el artículo, apreciación de la satisfacción del trabajo realizado y causas motivacionales de los trabajadores de las organizaciones prestadoras de atención de salud del valle de Aburrá, 2011, tuvo como objetivo investigar la apreciación de la agrado con el trabajo desempeñado y las causas de motivación de los trabajadores de las empresas que brindan atención de salud, por ello se empleó y diseñó una metodología de tipo corte transversal, llegando a la conclusión que muchos de los colaboradores están motivados con su labor realizada, a partir de ello se puede afirmar que dicha investigación sostiene que la satisfacción del personal se ve reflejado con factores como la estructura, relaciones interpersonales, el lugar de trabajo, el sueldo, el puesto que ocupa.

Así mismo Lastre, A. et al., (2018), de Colombia, en la tesis, Estresores laborales en el personal de enfermería de UCI, tuvo como objetivo determinar los problemas que ocurren en el centro laboral que afecta a la enfermera que trabaja en UCI, por ello empleó y diseñó una metodología de tipo descriptivo transversal, llegando a la conclusión que las diversas vivencias que tiene en su centro de labores, las conlleva a un alto estrés que impactan su salud mental y física, a partir de ello se puede afirmar que dado los principales resultados de este estudio, es un imperativo que las instituciones de salud implementen estrategias que minimicen el estrés en las licenciadas como es el reconocimiento de las causas principales y cómo manejarlos.

Por consiguiente, Barrios, S. et al., (2012), de Chile, en su artículo ¿Hay vínculo entre la asignación de licenciados de enfermería, acontecimientos desfavorable y muerte?, tuvo como objetivo especificar el vínculo que hay en la asignación de licenciadas en enfermería, el incremento de eventos adversos y la mortalidad de los pacientes, para ello aplicó y diseñó una metodología donde se

busca indagaciones únicas en las diversas páginas de base de datos, llegando a la conclusión que la alta demanda de usuario por licenciadas se vincula de forma estadísticamente significativa con eventos adversos frecuentes, a partir de ello se puede afirmar que más pacientes a cargo de una licenciada se relaciona estadísticamente significativa con mayores casos de eventos adversos.

Entre los estudios nacionales tenemos a: Ruiz, N., (2021), en la tesis, ambiente laboral y su dependencia con el vínculo con los trabajadores en Lambayeque, tuvo como objetivo establecer el vínculo que existe entre ambiente laboral y la labor de servidores civiles de dicha organización, por ello empleó y diseñó una metodología de tipo no experimental, transversal, descriptivo y correlacional, llegando a la conclusión que se encuentra un vínculo directo y positivo de bajo nivel entre el ambiente laboral y el ejecución de la funciones en su dimensión competitivas, a partir de ello se puede afirmar que dicha investigación tiene un aporte en implementar acciones de mejora en los avances, pues estos elementos ayudan a enriquecer el ambiente laboral.

Rúa, J. et al., (2020), en su artículo, Listado de competencias del trabajo de enfermeras en atención primaria de salud, tuvo como objetivo definir el registro de aptitud de las funciones esperadas por los licenciados de enfermería en el cuidado primario de salud, por ello se empleó y diseñó una metodología de tipo estudio cuantitativo-descriptivo de corte transversal, llegando a la conclusión que predomina un registro de disposición de buen trabajo, a partir de ello se propone el apoyo de medidas para el perfeccionamiento de la aptitud profesional.

Peralta, Y. et al., (2021), en su artículo educación de protección del paciente desde la apreciación de los licenciados de enfermería, tuvo como objetivo definir la educación de protección del usuario desde la percepción de la enfermera de centro quirúrgico, por ello se empleó y diseñó una metodología de tipo cuantitativo, no experimental, descriptivo y transversal, llegando a la conclusión que el indicador de dotación de personal es neutral y negativo en un 37%, a partir de ello se puede

afirmar que la dotación de personal es una debilidad, dando una percepción negativa dentro del servicio.

Vásquez, R. (2019), en la tesis, ambiente laboral de los licenciados de enfermería del hospital, tuvo como objetivo definir el ambiente laboral de los enfermeros en dicho institución, por ello se empleó y diseñó una metodología de tipo observacional, prospectivo, transversal y de análisis univariado, llegando a la conclusión que muchos de los licenciados tienen un clima laboral, a partir de ellos se puede afirmar que dicha investigación confirma que es importante comprender el actuar de cada personal con el fin de que se sienta escuchado y reconocido por su superior, de esta manera sus colaboradores trabajarían de manera más eficiente y así brindará una mejor calidad de atención.

De la misma manera Farfán, L. (2018), en la tesis, sugerencias para un proyecto de perfeccionamiento del ambiente laboral en el centro de salud San José - 2016, tuvo como objetivo ejecutar propuestas de mejoramiento del ambiente laboral de los trabajadores de dicho centro, que cause un provecho a los usuarios, parientes y público en general, por ello empleó y diseñó una metodología de tipo descriptiva, llegando a la conclusión que se ha encontrado ciertas causas que obstaculizan la mejora del clima laboral y que amerita el cuidado por parte de la dirección como son: falta de trabajo en equipo, no existe bonos o reconocimientos, un sueldo bajo y pocas capacitaciones, a partir de ello se puede afirmar que dicha investigación tiene aporte positivo en lo importante que es tener un ambiente laboral indicado.

El ámbito laboral es el lugar donde los trabajadores realizamos nuestras distintas labores, este interviene significativamente en el sentir de los colaboradores, cuando una empresa tiene un ámbito efectivo, donde se apoya la participación de sus colaboradores, la amistad y la sabiduría institucional, puede afirmarse el resultado de los objetivos. Tener un ambiente laboral positivo es indispensable puesto que los colaboradores de la institución muestren alegres y hagan sus funciones con una buena predisposición en cumplir sus metas.

Debido a la importancia del estudio sobre clima laboral surgen varias definiciones a cerca de este tema y a continuación, mencionaremos algunas de ellas:

Se entiende por clima laboral al grupo de aptitudes, características parcialmente estables de un ambiente laboral específico que son percibidos, sentidos por los integrantes de la organización y que actúan sobre su comportamiento. (Gonçalves, 2000, p.01).

Según Martínez manifiesta que el clima laboral está definido por un grupo de circunstancias asociados a la cualidad de vida de una institución. Establece una apreciación, y como tal obtiene valor de realidad en las instituciones. (2001, p. 04).

Por último, Tubán, lo determina como algo extraordinario que interviene entre las causas de los procedimientos institucionales y las preferencias motivacionales que describen las conductas que producen efecto sobre la institución (rendimiento, satisfacción, rotación, etc). (2000, p.02)

Según Bordas, M. considera que el ambiente laboral tiene las subsiguientes dimensiones: Autonomía, que es la idoneidad que tienen los trabajadores de una organización para tomar una decisión, donde se anima a los colaboradores a solucionar problemas y sentirse autosuficientes; cooperación y apoyo, aquí los trabajadores sienten un buen lugar de camaradería, amabilidad y en base a su crecimiento; el agradecimiento, donde sienten que son retribuidos por su trabajo; institución instructora, aquí perciben que los procedimientos de los trabajos son bien aplicados, claros y eficientes; cambios donde perciben predisposición para manifestar e crear innovaciones; transparencia e igualdad que se observan en las labores y normas, las cuales son claras y existe equidad; motivación aquí los miembros perciben que se motiva al buen desempeño; liderazgo donde sienten que los líderes tienen relación con los trabajadores (2016).

Según la Organización Panamericana de la Salud especifica a la asignación I personal con el desarrollo constituido para indicar la cantidad y calidad de



enfermeros necesario para brindar un nivel de calidad de cuidado a la persona específica de usuarios.

El desarrollo de la asignación de personal se vincula con el número de colaboradores de la organización. El capital humano se encarga de los procedimientos y todos los estudios de mercado, clasificación y elección de trabajadores y su abastecimiento a los trabajos institucionales. Los procedimientos de abastecimiento son el ingreso de los trabajadores al sistema organizacional. Se trata de abastecer a la institución de talento humano necesario para su funcionamiento (Chiavenato I., 2006).

Según Rodríguez el sistema nacional integrado de salud requiere de 3 modelos: La forma de financiamiento, a través del Seguro Nacional de Salud, el tipo de cuidado, desde un pensamiento de Cuidado Primario en Salud, con énfasis en la promoción, prevención y el tipo de gestión, con la participación de usuarios y trabajadores en el control. (2012, p.05).

### III. METODOLOGÍA

Este estudio es de enfoque cuantitativo porque una de las variables usará la estadística para determinar el objetivo y otra de las variables sólo se centrará en las características que proporciona.

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**Tipo de investigación:** Según su propósito el estudio será aplicado, su interés principal es solucionar un inconveniente en un lapso breve, encaminada a la aplicación de medidas concretas para solucionar las dificultades. Es por esto, se va directamente a las acciones a tomar y no la mejora de la teoría y sus resultados. (Chávez, 2007, p.134).

Según los paradigmas de la investigación será de tipo cuantitativo porque tiene un valor numérico; descriptiva ya que hace uso de una sección transversal, según Pereira, se coge un grupo de los elementos de una institución en un tiempo determinado. (2004, p. 145).

Así mismo según su alcance será descriptiva, este estudio busca las características significativas de los individuos, conjuntos, comunidades. Calcula o evalúa varias características, superficies del objetivo de investigación. (Hernández y Col., 2006, p. 102).

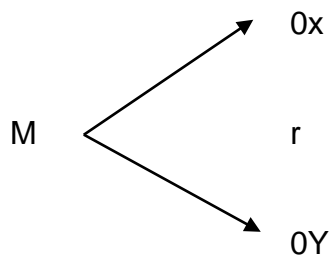
Diseño no experimental: pues se evalúan cosas, momentos, organizaciones o personas en su ambiente; no se manipula ni las situaciones ni las variables de manera intencional, se observa los fenómenos en su ambiente natural para después estudiarlos. (Chávez, 2007, p.136)

A su vez transversal, porque las variables se analizan paralelamente, en un momento dado, creando un corte en el tiempo, es decir se estudia en un tiempo

corto, cuyo objeto de investigación es realizar comparaciones y examinando los elementos que influyen sobre él mismo (Risquez y Col., 2002, p.45).

De igual manera correlacional ya que su interés primordial es estar al tanto de cómo se puede comportar una variable sabiendo la conducta de otra variable relacionada, este tipo de investigación compara dos o más variables que se quieran conocer, si tienen algún vínculo con la misma persona y así examinar la correlación (Hernández et al., 2010, p.63).

Se utilizó un diseño descriptivo, cuyo esquema es el siguiente:



Donde:

M: Muestra de estudio. [enfermeras de centro quirúrgico]

Ox: Información de clima laboral

Oy: Información de dotación de personal

R: relación

**3.2. Variables y operacionalización:** El estudio tendrá 2 variables cuantitativas que son clima laboral y dotación de personal.

Variable 1: Clima laboral

- Definición conceptual: Es el ámbito donde nos desempeñamos a diario. Está formado por la unión de emociones, caracteres y actitudes de los trabajadores que laboran en una misma institución.

- Definición operacional: La variable clima laboral será medida con 5 dimensiones, 10 indicadores y una escala de medición politómica.
- Indicadores:  
Aprendizaje, adquirir conocimientos a través del estudio, el ejercicio o la experiencia. Desarrollo es el crecimiento, incremento, mejora, progreso evolución de algo. Logro de metas, conseguir algo ya propuesto por una persona. Ambiente laboral saludable, donde los colaboradores participan de manera constante promoviendo la salud. Compromiso donde tanto jefes como colaboradores trabajan por una mejora continua. Superar obstáculos es vencer cualquier adversidad. Capacitación, estudio continuo para lograr un desarrollo constante. Reconocimientos, efecto de reconocer algo. Carga laboral adecuada, es el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido el trabajador. Comunicación asertiva, es la empatía que tenemos con nuestro colega. Remuneraciones, bonos y reconocimiento de logros, nos brinda una satisfacción.
- Escala de medición: Likert según Bertram (2008) son instrumentos psicométricos donde el entrevistado debe decir su acuerdo o desacuerdo sobre una aseveración, ítem o reactivo, lo que se hace a través de una escala ordenada y unidimensional. (p. 02)

#### Variable 2: Dotación de personal

- Definición conceptual:  
La organización panamericana de la salud indica que es un proceso que establece el número y características del personal de enfermería necesario para brindar una atención de calidad a una población específica.

- Definición operacional:  
La variable de dotación de personal será medida con 2 dimensiones, 4 indicadores y una escala de medición politómica.
- Indicadores:  
Cuadro de asignación de personal, distribución diaria del personal de servicio. Reclutamiento de personal, número de enfermeras contratadas por la entidad. Tiempo de cirugía programada, son las horas propuestas por el médico para su cirugía. Número de cirugía programadas durante el día.
- Escala de medición: Likert según Bertram (2008) son instrumentos psicométricos donde el entrevistado debe decir su acuerdo o desacuerdo sobre una aseveración, ítem o reactivo, lo que se hace a través de una escala ordenada y unidimensional. (p. 02)

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

Población: Según Eyssautier es un grupo de personas o cosas similares en una o varios aspectos, que forman parte del objeto de estudio. (2002, p.196). La población para esta investigación serán los profesionales de salud con la especialidad de Licenciadas en centro quirúrgico de 35 enfermeras.

- Criterios de inclusión  
Enfermeras que laboran en la Clínica Angloamericana  
Licenciadas que tengan especialidad en centro quirúrgico  
Personal de salud que se encuentran laborando en tiempos de pandemia
- Criterios de exclusión  
Personal que se encuentra de licencia por ser vulnerable  
Licenciadas que no tienen la especialidad  
Personal de salud que laboran en otras instituciones

Muestra: Conocida como el subconjunto del todo o una porción específica de los individuos (Hernández, 2019, p. 76). En el presente estudio tendrá una muestra de 35 personas y se trabajará la muestra con categoría censal.

Muestreo: Es un instrumento del estudio cuya primordial intención es establecer una porción de la población que se debe analizar (Hernández, 2019, p. 76). Se ejecutó un muestreo no probabilístico, por conveniencia, se trabajó con el total ya que sería la muestra censal, que son poblaciones chicas o finitas donde no se indica la muestra para no afectar la validez de los resultados. (Hurtado, 1998, p. 77). En este estudio se usará la técnica no probabilística por conveniencia.

Unidad de análisis: Es la entidad primordial que se está examinando en el estudio, aquí la unidad de análisis va a ser las enfermeras que se han definido en la muestra que corresponden a la especialidad de centro quirúrgico de la clínica Angloamericana de Lima. La unidad de análisis son todas las personas que conforman la muestra, pues de cada una de ellas se tomará y recabará la información para la tesis.

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

En este estudio se aplicaron dos cuestionarios a la unidad de análisis con 30 respuestas de cada uno. La primera encuesta acerca de Clima Laboral y la segunda es sobre dotación del personal de enfermería ambas se realizan mediante un cuestionario a la muestra (personas), que nos permitirá indagar sobre el sentir, caracteres y posición de las personas y esta nos sirve para demostrar una hipótesis.

Esta encuesta de clima laboral fue diseñada y elaborada por la psicóloga Sonia Palma Carrillo como parte de las actividades de profesora investigadora de la Universidad Ricardo Palma (Lima-Perú) de técnica Likert. Fue evaluada por criterio de jueces expertos en el área laboral y entendida en la materia. Se aplicó una muestra de piloto de los colaboradores dependientes en número de 952 y 1393 en los años 1999 a 2004 equitativamente en empresas de Lima metropolitana. (Anexo 4)

Este es un instrumento psicométrico donde el encuestado debe revelar su acuerdo o desacuerdo sobre una aseveración, ítem o reactivo, lo que se realiza a través de una escala ordenada y unidimensional (Bertram, 2008).

El cuestionario de clima laboral consta de 50 ítems, los cuales se agrupan en 5 dimensiones, que calificaron el clima laboral de las enfermeras de la Clínica Angloamericana de San Isidro. Las dimensiones fueron las siguientes. Supervisión, comunicación, condiciones laborales, autorrealización e involucramiento. Los criterios que se tomaron en cuenta fueron: Ninguno o nunca (1), poco (2), regular o algo (3), mucho (4) y todo y siempre (5). Pudiéndose lograr un puntaje máximo de 250 puntos. El clima laboral fue determinado por la siguiente calificación: muy desfavorable (50 puntos), desfavorable (51 – 100 puntos), media o medianamente favorable (101 – 150 puntos), y favorable (151 – 200 puntos) y muy favorable (201 – 250). (Anexo 3)

El segundo cuestionario es sobre la dotación de personal, consta de 10 preguntas que se agrupan en 2 dimensiones y son: Recursos humanos y programación quirúrgica, este tiene los mismos criterios que el anterior cuestionario y un puntaje de: muy desfavorable (12 puntos), desfavorable (13 – 24 puntos), media o medianamente favorable (25 – 36 puntos), y favorable (37 – 48 puntos) y muy favorable (49 – 60). (Anexo 3).

El primer cuestionario de Clima laboral fue Validado previamente

Fiabilidad V: Clima Laboral

	N	%
Casos Válido	5	100,0
Excluido <sup>a</sup>		
Total	0	,0
	5	100,0

Resumen de procesamiento de casos

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,952	50

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Este cuestionario de dotación de personal de enfermería fue validado por 3 expertos, cuyos documentos respectivos se encuentran en anexo 6, las expertas fueron:

Nombres y Apellidos	Profesión	Que cuestionario validó
Lic. Esp. Esther Astete López	Enfermera	Dotación de personal
Lic. Esp. Evelyn Caro Pérez	Enfermera	Dotación de personal
Lic. Esp. Zoila Zamalloa Gracia	Enfermera	Dotación de personal

Fuente: Elaboración propia



## Fiabilidad V2: Dotación de personal de enfermería

### Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	5	100,0
Excluido <sup>a</sup>		
Total	0	,0
	5	100,0

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,922	10

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fue indispensable verificar los instrumentos aplicados en los criterios de validez y confiabilidad, usándose como base la puntuación, para clima laboral fue 250 con 50 items y para dotación de personal fue 60 con 10 items. La validez de ambos cuestionarios se concluyó con el estadístico de Alfa de Cronbach consiguiendo una correlación de 0.952 y 0.922 respectivamente, este valor indica que los cuestionarios de clima laboral y dotación de personal de enfermería son válidos y su análisis de confiabilidad se consideran muy aceptables.

### 3.5 Procedimientos:

Se pidió el permiso de la jefa de Centro Quirúrgico para la aplicación de instrumento, se tuvo la asesoría de un profesional especializado designado por la universidad. Ambos cuestionarios fueron aplicados previa firma de consentimiento

(Anexo 2), en el mes de noviembre, durante el turno, las enfermeras del servicio colaboraron con la resolución del cuestionario, se respetó siempre el anonimato y confidencialidad de los mismos.

### **3.6. Método de análisis de datos:**

Prieto, G., Delgado, A. (2010) Actualmente la validez es el grado en que la evidencia empírica y la teoría avalan la apreciación de las calificaciones de las encuestas, esta necesita una evaluación de expertos para ver la pertinencia y suficiencia de los ítems. (p. 05)

Los datos de ambos cuestionarios fueron llevados a una hoja de cálculo de Excel donde fueron ordenados y clasificados, para luego ser exportados al programa estadístico informático SPSS versión 26 en el que se realizará el análisis estadístico descriptivo. Los datos obtenidos fueron condensados a través de tablas con la interpretación que permitieron apreciar los resultados obtenidos mediante la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk que es el análisis estadístico inferencial, quien nos indicará si el coeficiente será paramétrico o no paramétrico, para determinar la intensidad de las variables, para la inferencia estadística se utilizó pearson, al 95% de confiabilidad.

#### **Confiabilidad de los instrumentos**

Según Reidl (2013): La prueba de confiabilidad muestra el grado en que las diferencias de las calificaciones de una prueba pueden producir un error aleatorio de medición y en la medida en que son atribuibles a diferencias reales en la variable que se está midiendo. (p. 119)

El primer cuestionario de Clima laboral no estuvo sujeto al proceso de validación porque históricamente este cuestionario fue validado previamente y se estableció a través de un estudio factorial, utilizando el estadístico de Kaiser-Meyer-Olkin la esfericidad de Bartlett, logrando una correlación mayor de 0.50, este valor reveló que estadísticamente que el cuestionario de clima laboral es válido.

La validez del segundo instrumento de dotación de personal fue por el estadístico de alpha de Cronbach, cuyo resultado fue mayor a 0.50 por lo que indica que este instrumento es válido y se encuentra en el anexo 6. Así mismo se realizó una base de datos de ambos cuestionarios (Anexo 7)

### **3.7. Aspectos éticos:**

En la ejecución del actual estudio se respetará en todo momento la dignidad de cada uno de los participantes a quienes se les brindará información clara y completa de la manera en que se realizará la investigación, haciendo de su conocimiento los objetivos de la investigación y su propósito, asimismo se garantizará el compromiso de confidencialidad de los datos obtenidos, pues solo serán manejados para fines de estudio por los investigadores.

Se tendrá en cuenta el **principio de beneficencia** el cual nos exige a obrar para beneficio directo de los pacientes que ingresan a centro quirúrgico, a través del cuidado, información y orientación ante sus necesidades.

El principio de **no maleficencia** se tendrá en cuenta ya que en el estudio no se pondrá en riesgo la integridad moral ni física de los participantes.

**El principio de justicia** se considera desde la selección de la muestra pues es de tipo aleatoria, brindando un trato igualitario a cada participante.

**El principio autonomía**, pues se realizará teniendo en cuenta que el paciente tiene libertad de decidir su participación voluntaria en la investigación lo cual es respaldado con una carta de consentimiento informado (anexo N° 3), el mismo que será llenado de forma voluntaria y sin coacción por cada una de los participantes respetando en todo momento sus respuestas. Asimismo, se mantendrá el anonimato en el instrumento.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Análisis descriptivos

En el presente trabajo de investigación se realizó las encuestas al personal de la Clínica Angloamericana del Lima, que en su totalidad fueron 30 personas que conforman el grupo de centro quirúrgico, la base de datos se encuentra en anexos.

Iniciaremos describiendo las variables del presente estudio.

**Tabla 1**

*Variable 1: Clima laboral*

Calificación	Rango		Frecuencia	Porcentaje
	Desde	Hasta		
Medianamente favorable	101	150	7	23%
Favorable	151	200	20	67%
Muy favorable	201	250	03	10%
Total			30	100%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 1, la variable clima laboral, se evidencia que de las 30 enfermeras de centro quirúrgico el 10% califico el clima laboral como muy favorable, el 23% indica que el clima laboral es medianamente favorable y el 67% de enfermeras lo calificó como favorable.

## Dimensiones

**Tabla 2**

*Autorrealización*

	Frecuencia	% válido	% acumulado
Medianamente favorable	5	16,7	16,7
Favorable	21	70,0	86,7
Muy favorable	4	13,3	
Total	30	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 2, la dimensión de autorrealización de la variable clima laboral, se evidencia que el 13,3% de los trabajadores de centro quirúrgico calificaron a la autorrealización muy favorable, así mismo un 16,7% indica que es medianamente favorable y la gran mayoría el 70% de enfermeras de centro quirúrgico lo califica como favorable.

**Tabla 3***Involucramiento Laboral*

	Frecuencia	% válido	% acumulado
Medianamente favorable	8	26,7	26,7
Favorable	20	66,7	93,3
Muy favorable	2	6,7	
Total	30	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 3, la dimensión de involucramiento laboral de la variable clima laboral, se observa que la evaluación dada por las licenciadas encuestadas en centro quirúrgico es muy favorable (6,7%), tendiendo a favorable y medianamente favorable (66,7% y 26,7% respectivamente)

**Tabla 4***Supervisión*

	Frecuencia	% válido	% acumulado
Desfavorable	1	3,3	3,3
Medianamente favorable	5	16,7	20,0
Favorable	21	70,0	90,0
Muy favorable	3	10,0	
Total	30	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 4, se muestran los resultados respectivos de los porcentajes de las licenciadas encuestadas en la dimensión de supervisión, determinó una puntuación de desfavorable de 3,3%, así mismo un 10% indica muy favorable, 16,7% medianamente favorable y el 70% de enfermeras de centro quirúrgico indican es favorable.

**Tabla 5***Comunicación*

	Frecuencia	% válido	% acumulado
Medianamente favorable	7	23,3	23,3
Favorable	22	73,3	96,7
Muy favorable	1	3,3	
Total	30	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 5, la dimensión de comunicación de la variable clima laboral, se evidencia que el 3,3% de los trabajadores de centro quirúrgico de la Clínica Angloamericana lo califican como muy favorable, tendiendo a medianamente favorable en 23,3%, así también a favorable en 73,3%.



**Tabla 6***Condiciones Laborales*

	Frecuencia	% válido	% acumulado
Medianamente favorable	9	30,0	30,0
Favorable	17	56,7	86,7
Muy favorable	4	13,3	
Total	30	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 6, la dimensión de condiciones laborales de la variable clima laboral, muestra que las enfermeras de centro quirúrgico lo califican como muy favorable en 13,3%, así mismo las diferentes puntuaciones tienden al rubro de medianamente favorable en 30% y favorable un 56,7%.

**Tabla 7***Variable Dotación de personal*

	Frecuencia	% válido	% acumulado
Medianamente favorable	12	40,0	46,7
Favorable	14	46,7	93,3
Muy favorable	2	6,7	
Total	30	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 7, la variable dotación de personal de enfermería, se evidencia que de las 30 enfermeras encuestadas en centro quirúrgico el 6,7% lo calificaron como muy favorable, así mismo un 40% indica medianamente favorable y se observa que hay una tendencia de la mayoría de las enfermeras 46,7% a considerarlo como favorable.

## Dimensiones

**Tabla 8**

*Recursos Humanos*

	Frecuencia	% válido	% acumulado
Medianamente favorable	5	16,7	16,7
Favorable	20	66,7	83,3
Muy favorable	5	16,7	
Total	30	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 8, la dimensión recursos humanos de la variable dotación de personal, se evidencia que el 16,7% de los trabajadores de centro quirúrgico de la Clínica Angloamericana lo califican entre muy favorable y medianamente favorable, con una tendencia a la mayoría de las enfermeras 66,7% a encontrarse como favorable.

**Tabla 9***Programación quirúrgica*

	Frecuencia	% válido	% acumulado
Muy desfavorable	6	20,0	20,0
Desfavorable	6	20,0	40,0
Medianamente favorable	11	36,7	76,7
Favorable	5	16,7	93,3
Muy favorable	2	6,7	100,0
Total	30	100,0	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 9, la dimensión programación quirúrgica de la variable dotación de personal, se muestra que el 6,7% de las enfermeras de centro quirúrgico de la Clínica Angloamericana lo califican como muy favorable, notándose que un 16,7% lo considera favorable, del mismo modo el 20% tiende a desfavorable y muy desfavorable y el 36,7% manifiesta que la programación quirúrgica es medianamente favorable.

## 4.2 Análisis Inferencial

Se presentarán los resultados inferenciales a través de la prueba de normalidad realizada en el programa estadístico SPSS versión 26, utilizaremos la prueba de normalidad de shapiro-wilk, donde se utiliza una muestra de 30 encuestados.

Para la prueba de normalidad planteamos las siguientes hipótesis

H0: Los datos tienen la distribución normal

H1: Los datos no tienen una distribución normal

Si  $p > 0.05$ , aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna. Si  $p < 0.05$ , rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

**Tabla 10**

*Prueba de Normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1 Clima laboral	0,135	30	0,173	0,943	30	0,108
V2 Dotación de personal de enfermería	0,082	30	0,200*	0,971	30	0,562

Fuente: Elaboración propia

*Prueba de Normalidad de dimensiones*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk gl Estadístico		
	Estadístico	gl	Sig.			Sig.
Involucramiento	,142	30	,128	,943	30	,108
Comunicación	,156	30	,061	,896	30	,007
Supervisión	,165	30	,037	,917	30	,022
Condiciones laborales	,108	30	,200*	,967	30	,466
Recursos humanos	,103	30	,200*	,968	30	,497
Programación quirúrgica	,117	30	,200*	,940	30	,093

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 10 de la prueba de normalidad se usó Shapiro-Wilk, debido que se obtuvieron los datos de 30 participantes, por lo tanto, podemos concluir que ambas variables (clima laboral y dotación de personal), así como las dimensiones (involucramiento, supervisión, condiciones laborales, recursos humanos y programación quirúrgica) son significativos y siguen una distribución normal ( $p \geq 0.05$ ), por tal motivo se recomienda usar la prueba paramétrica de Pearson.

Con respecto a la dimensión comunicación no tiene distribución normal ( $p:022$ ) por lo que se usará la prueba no paramétrica de chi cuadrado.

**Tabla 11**

*Prueba de Correlación de Pearson: Clima laboral y dotación de personal*

	Correlación	Sig.	N
V1 Clima laboral	1		30
V2 Dotación de personal	0,488	0,006	30

Fuente: Elaboración propia

La tabla N°11 a cerca de la correlación entre el clima laboral y la dotación de personal de enfermería presenta un nivel de significativa de 0,01. Lo que indica que el clima laboral se relaciona significativamente con la dotación del personal de enfermería de centro quirúrgico en la Clínica Angloamericana, Lima 2021.

## Tabla 12

*Prueba de Correlación de Pearson: autorrealización y dotación de personal*

	Correlación	Sig.	N
V2 Dotación de personal	0,378	0,040	30
D1 Autorrealización	1		30

Fuente: Elaboración propia

La tabla N°12 a cerca de la correlación entre el clima laboral y la autorrealización presenta un nivel de significativa de 0,05. Lo que indica que la autorrealización se relaciona significativamente con la dotación del personal de enfermería de centro quirúrgico en la Clínica Angloamericana, Lima 2021.



**Tabla 13**

*Prueba de Correlación de Pearson: involucramiento laboral y dotación de personal*

	Correlación	Sig.	N
V2 Dotación de personal	1		30
D2 Involucramiento laboral	0,413	0,023	30

Fuente: Elaboración propia

La tabla N° 13 a cerca de la correlación entre el involucramiento laboral y la dotación de personal de enfermería presenta un nivel de significativa de 0,05. Confirmando que el involucramiento laboral se relaciona significativamente con la dotación del personal de enfermería de centro quirúrgico en la Clínica Angloamericana, Lima 2021.

**Tabla 14**

*Prueba de Correlación de Pearson: Condiciones laborales y dotación de personal*

	Correlación	Sig.	N
V2 Dotación de personal	1		30
D5 Condiciones laborales	0,510	0,004	30

Fuente: Elaboración propia

La tabla N° 14 a cerca de la correlación entre las condiciones laborales y la dotación de personal presenta un nivel de significativa de 0,01. Lo que confirma que la condición laboral se relaciona significativamente con la dotación del personal de enfermería de centro quirúrgico en la Clínica Angloamericana, Lima 2021.

## V. Discusión

En la investigación realizada en la clínica Angloamericana de Lima, a cerca del clima laboral y su relación con dotación de personal de enfermería de centro quirúrgico, se obtuvieron los siguientes resultados:

El clima laboral favorable se vincula directamente con la motivación que tiene el trabajador, pues influye en su satisfacción laboral. Siendo fundamental, para alcanzar la realización de objetivos y metas.

Gago, K. Llego a la conclusión que se tiene un vínculo directo y significativo entre la apreciación del clima laboral y la dimensión realización personal del burnout, así también, Monteza N., manifiesta que el clima laboral es favorable pues está entre los intereses más valiosos de las personas, sociedades y naciones.

Con respecto al clima laboral existen varias teorías: La teoría de McGregor quien hizo una publicación sobre el lado humano de la institución, evalúa las teorías que se relacionan con el comportamiento de las personas y su trabajo y explico 2 modelos a los que llamo teoría X y teoría Y, La teoría X la persona siente un rechazo por su trabajo y tratará de evitarlo, debido a esto la persona tiene que trabajar bajo presión con amenazas para que desarrollen el esfuerzo de cumplir con los objetivos aquí la persona quiere que la dirijan y evitar responsabilidades, En la teoría Y aquí la persona ve el trabajo como una diversión y juego, necesitan de motivaciones que lo estimulen y logren sus metas, querrán tener una responsabilidad, En conclusión de la teoría Y si una institución brinda un ambiente y condiciones adecuadas, los trabajadores se comprometerán con las fines y objetivos de la empresa.

Según Beyker la teoría Z brinda los medios para dirigir a los colaboradores para que tengan un trabajo más eficiente. Z indica que los trabajadores no dejan de lado su condición de como personas y que la humanización en el trabajo aumenta la producción y autoestima del colaborador. Esto corrobora que la gestión humana basada en filosofía y cultura organizacional.

Likert R. y Chávez C. (1965) refieren que la conducta de los colaboradores está relacionada con el actuar administrativo y tiene tres tipos de variables: Variables causales indican el sentido en que va la empresa, variables intermedias ven el estado interno de la empresa y variables finales son efectos de las variables causales e intermedias.

Según Ramírez, R., varias investigaciones tienen opiniones positivas sobre el clima laboral que están vinculados a la integración de comportamientos seguros, perfeccionando la comunicación, ejecución de proyectos de formación, disminución de eventos adversos. Así también Del Rio, M., indica que es necesario optimizar el ambiente laboral en los centros de salud, iniciando un plan de mejora.

El clima laboral tiene dimensiones cuyas particularidades son posibles de ser medidas en una institución y que actúan en la conducta de los trabajadores. Se consideraron 5 dimensiones autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, las enfermeras de centro quirúrgico calificaron estas dimensiones como favorables. La autorrealización en enfermería es cambiante debido a los factores estresantes de su día a día, en el dolor y en dar apoyo emocional al paciente, enfermería es pieza clave en el sector salud por lo cual actúa directamente en los 3 niveles de atención de la persona. El personal de enfermería está predispuesto a sufrir cambios en sus cambios de ánimo, a causa de agentes que pueden alterar su autorrealización. La supervisión de enfermería para superar obstáculos, habilitar, superar problemas. Involucramiento laboral, comunicación y condiciones laborales son favorables.

Según Maslow considera a la autorrealización en el nivel más alto de las necesidades, pues toda persona necesita sentirse realizada y superarse conforme para el tiempo.

Brunet indica que la dimensión de involucramiento laboral incorpora la aptitud y características de la persona y el tipo de esfuerzo que la persona cree necesaria

para realizar un trabajo esencial y esta es una aptitud que tiene el trabajo para con su empresa.

La variable dotación de personal de enfermería es favorable pero el porcentaje que se obtuvo es menor del 50% de aprobación. Castañeda, H., refiere en su estudio que la dimensión peor evaluada es la dotación de personal, esta se encarga de ver la carga laboral en relación con la asignación de personal para brindar una atención de seguridad al paciente. También Barrios, S., refiere que un mayor número de enfermeras disminuye los eventos adversos y mortalidad. Entre la relación de la dotación de personal, con eventos adversos y mortalidad. Por último, la Organización panamericana de la salud refiere que la programación es necesario para atender los requerimientos del paciente de una manera adecuada y conveniente. Es ordenar los elementos de enfermería disponibles en cada turno de trabajo para responder a la demanda de licenciados en el servicio durante un tiempo específico.

La dotación de personal de enfermería tiene 2 dimensiones: Recursos humanos en este ítem las enfermeras de centro quirúrgico indican que es favorable. Según Díaz, C. manifiesta que las enfermeras es el conjunto más grande de colaboradores que tienen la responsabilidad de la mayor parte de atención al paciente. Pues brindan bienestar, atención, abastecimiento, medicación, proporcionan comunicación de los signos y alertas tempranas. Los obstáculos de se tenga en la asignación, contratación y retención de licenciadas capacitadas y competentes es un dilema común a nivel mundial, con una necesidad que excede la oferta. Se ha confirmado que una preferible asignación de enfermeras quirúrgicas, con mayor sabiduría, capacidades, práctica y mayor experiencia laboral se asocia a una baja mortalidad. Según Aiken et al, manifiesta que actualmente a nivel mundial hay una escasez de personal de enfermería. Es necesario estudiar de las dotaciones de personal, así como el impacto de las diversas capacidades, del mismo modo la capacidad laboral que se tiene en los diferentes ámbitos y su capacidad de resolución.

Según Barzola, L. considera que aproximadamente, un 30% de las enfermeras tiene otro trabajo y esto exigirá seguramente, por parte de ambos jefes de servicio, al momento de realizar el rol de horarios. Así también a la hora de que las enfermeras se autoevalúen, consideran tener niveles buenos o muy buenos de adaptación al trabajo en equipo, conocimiento y aplicación de técnicas y de responsabilidad y cumplimiento.

En la dimensión de programación quirúrgica, las enfermeras de centro quirúrgico lo consideraron como medianamente favorable. Según Hall (2012) el desarrollo de la programación quirúrgica cambia dependiendo del lugar y servicio. Para Wang y Xu (2017) consideran que la programación quirúrgica tiene dos pasos: Indicar pacientes a un cirujano o dirigir una secuencia de los procedimientos (inicio, duración y fin), ellos manifiestan que no hay una adecuada administración de los recursos de sala y que el gran inconveniente es cuando llega un paciente de emergencia ya que desequilibra todo lo planeado, aumentando la carga laboral.

La dimensión con más importancia en la labor diaria dentro de centro quirúrgico es la programación quirúrgica, pues se ha llegado a la conclusión que el fortalecimiento de la capacidad de cirugías, sería un medio costo eficiente de disminuir la morbilidad a nivel mundial.

Malvarez manifiesta que uno de los mayores desafíos en enfermería es la proyección de sus elementos, principalmente de tener a una composición y distribución equitativa y efectiva de la fuerza de trabajo. Del mismo modo establecer criterios, política y estrategias para que todos los países tengan suficiente y calificado número de enfermeras que brinden una atención de calidad, equitativa y oportuna, que logren contrarrestar las diferencias y cambie el bajo nivel de profesionalización. Es por esto que se debe beneficiar la profesionalización general de la fuerza de trabajo en enfermería y lograr una distribución acorde a las necesidades.

Los estudios de gestión de recursos humanos en salud mayormente contienen exámenes que toman como referencia criterios y estándares previamente definidos por la institución. El común denominador en su definición es partir de lo estimado idóneo.

Los instrumentos aplicados fueron examinados en los criterios de validez y confiabilidad. La validez se determinó a través del análisis inferencial, usando el estadístico de Shapiro-wilk, obteniéndose una correlación de 0.01 a 0.05 lo que indica estadísticamente que los elementos que fueron evaluados el clima laboral y dotación de personal de enfermería son significativos. El estadístico de confiabilidad fue el Alpha de Cronbach, el cual dio un valor para clima laboral de 0.952 y para la dotación de personal de enfermería 0.922, lo que según el análisis de confiabilidad se considera muy confiable.

Todo lo fundamentado confirma que el clima laboral influye en el clima laboral de las enfermeras de centro quirúrgico de la Clínica Angloamericana, la cual ha sido demostrado en esta investigación con la prueba estadística de Pearson.

## **VI. Conclusiones**

Las enfermeras de centro quirúrgico de la Clínica Angloamericana de Lima, respecto al clima laboral lo calificaron como favorable, cuyas dimensiones comunicación, integración laboral, autorrealización, que fueron calificadas favorables también.

Se confirma en este estudio que la dotación de personal de enfermería está relacionada con el clima laboral del servicio de centro quirúrgico y viceversa.

Se evidenció que existe asociación y por lo tanto influencia entre el clima laboral y dotación de personal de centro quirúrgico de la clínica Angloamericana de Lima, lo cual fue comprobado por la hipótesis realizada ( $p < 0.05$ )

Las hipótesis autorrealización, involucramiento y condiciones laborales también son significativas al tener un resultado ( $p < 0.05$ )

Una de las estrategias sería mejorar los entornos laborales, para esto es indispensable cambiar la cultura interprofesional y delegar más autoridad en las decisiones de gestión de la atención a las personas más cercanas a los pacientes.



## **VII. Recomendaciones**

Para lograr un buen ambiente laboral, evitando el aumento de la carga laboral se debe tener la dotación necesaria de enfermeras instrumentistas en el servicio.

La empresa debería de brindar capacitaciones, motivaciones a sus trabajadores para que estos se involucren más con la empresa y se sientan a gusto.

Otorgar una retribución a los trabajadores acordes al desempeño que realizan durante su jornada laboral, de esta manera se sentirán bien retribuidos en su labor diaria.

## REFERENCIAS

- Ángel-Salazar, E.M. del, Fernández-Acosta, C.A., Santes-Bastián, M.C., Fernández-Sánchez, H., & Zepeta-Hernández, D.. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería universitaria*, 17(3), 273-283. Epub 15 de noviembre de 2021. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>
- Arboleda Posada, G., Cardona-Jiménez, J. L. (2018). Percepción de la satisfacción con la labor desempeñada y factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) del valle de Aburrá, 2011.
- Barajas, J., at el (2020) Realización personal “autorrealización” y el personal de enfermería. *Revista Electrónica de PortalesMedicos.com Volumen XV (12); 592*. <https://www.revista-portalesmedicos.com/revist-medica/realizacion-personal-autorrealizacion-y-el-personal-deenfermeria/> Babarros, N., (2019). Necesidades de autorrealización: definición y ejemplos. <https://www.psicologia-online.com/necesidades-deautorrealizaciondefinicion-y-ejemplos-4583.html>
- Barrios, A. S., (2012) ¿Existe relación entre dotación de personal de enfermería, eventos adversos y mortalidad? *Enferm Nefrol Julio-Septiembre; 15 (3): 163/169*. <https://scielo.isciii.es/pdf/enefro/v15n3/original1.pdf>
- Beltrán, J. M., & Carvajal, A. B. (2019). Agotamiento profesional en personal de enfermería y factores de riesgo psicosocial. *Archivos Venezolanos De Farmacología y Terapéutica*, 38(4), 501-508. <https://www.proquest.com/scholarlyjournals/agotamientoprofesionalenpersonal-deenfermeria/docview/2331232967/se-2?accountid=37408>.
- Bordas Martinez, M., (2016). Gestión estratégica del clima laboral. Universidad Nacional a distancia Madrid
- Bustamante-Ubilla, M., Avendaño, M. L. G., & Maza, M. d. C. L. (2015). Caracterización del clima organizacional en hospitales de alta complejidad en Chile/Characterization of organizational climate in high complexity hospitals in Chile. *Estudios Gerenciales*, 31(137), 432440. <http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2015.08.003>

- Cadenillas, E. G. (2017). Dotación de personal de enfermería y la calidad del cuidado. [Tesis de especialidad, Universidad Privada Norbert Wiener]. Repositorio institucional UP.  
[http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/616/T061\\_2772200\\_8\\_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/616/T061_2772200_8_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Castañeda-Hidalgo, H., Garza Hernández, R., et al (2013). Percepción de la cultura de la seguridad de los pacientes por personal de enfermería. *Ciencia y enfermería*, 19(2), 77-88.  
<https://dx.doi.org/10.4067/S071795532013000200008>
- Castillo Saavedra, Ericson Félix, Medina Reyes, Marleny Alida, Bernardo Trujillo, Janette Vanesa, Reyes Alfaro, Cecilia Elizabeth, & Ayala Jara, Carmen Chiang-Vega, Margarita, Hidalgo-Ortiz, Juan Pablo, & Gómez-Fuentealba, Nelly. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(22), 347-362. <https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>
- Da Silva, A., Paula Farias, Carneiro, L. V., & Ramalho, J. P. G. (2020). Incidence of burnout syndrome in nursing professionals in intensive therapy unit. *Revista De Pesquisa, Cuidado é Fundamental Online*, 12,
- Diaz, C. A. (2021). El impacto de los niveles de dotación de personal de enfermería y los resultados en los hospitales.  
<https://saludbydiaz.com/2021/01/15/elimpacto-de-los-niveles-de-dotacionde-personal-de-enfermeria-y-losresultados-en-los-hospitales/>
- Dorigan, Gisele Hespanhol, Mingato, Damaris Ferreira Piffer and Guirardello, Edinêis de Brito Nursing safety attitudes: relationship with time of experience and intention to leave the job. *Revista Gaúcha de Enfermagem* [online]. 2020, v. 41 [Accessed 4 October 2022] , e20190274. Available from: <<https://doi.org/10.1590/1983-1447.2020.20190274>>. Epub 12 June 2020. ISSN 1983-1447. <https://doi.org/10.1590/1983-1447.2020.20190274>.
- El Comercio, D. (2018). Un 86% de peruanos renunciaría a su trabajo por mal clima laboral. *Diario El Comercio*.

<https://elcomercio.pe/economia/personal/86peruanosrenunciaria-malclima-laboral-noticia-548835-noticia/?ref=ecr>

- Espino-Porras, C.L., Luna-López, M.C. de, Flores-Padilla, L., Ramírez-Echavarría, E.J., Brito-Cerino, M.I., & Gómez-Jurado, L.J.. (2020). Factores de riesgo psicosocial y su asociación con el ausentismo laboral. *Enfermería universitaria*, 17(3), 317-327. Epub 15 de noviembre de 2021. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.732>
- Fajardo Aguilar, Graciela Maribel, Almache Delgado, Verónica Jacqueline, & Olaya Santos, Heydi Katherine. (2020). Clima organizacional en las instituciones de salud desde una perspectiva teórica. *Revista Científica UISRAEL*, 7(1), 153-164. Epub 13 de abril de 2020. <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n1.2020.200>
- Farfán, L. R. (2018). Propuestas de un plan para la mejora del clima laboral en el centro de salud San José - 2016. [Tesis de especialidad, Universidad Nacional de San Agustín]. [http://190.119.145.154/bitstream/handle/UNSA/6749/ADSfadelrr.pdf?seq\\_hence=3&i\\_swallowed=y](http://190.119.145.154/bitstream/handle/UNSA/6749/ADSfadelrr.pdf?seq_hence=3&i_swallowed=y)
- Feldman, L., Blanco, G. (2006). Las emociones en el ambiente laboral: un nuevo reto para las organizaciones. *Revista de la Facultad de Medicina*, 29(2), 103-108.
- Fonseca-Mesa, Dairon-Alexander, Serpa-Pérez, Piedad-Cecilia, & Arias-Botero, José-Hugo. (2021). Clima de seguridad del paciente en cuatro servicios quirúrgicos de Santander. *Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud*, 53, e308. Epub March 01, 2021. <https://doi.org/10.18273/saluduis.53.e:21006>
- Gago, K.A., Martínez, I.K. y Alegre, A. (2017). Clima laboral y síndrome de burnout en enfermeras de un hospital general de Huancayo, Perú. *PSIENCIA. Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*, 9. <https://doi:10.5872/psiencia/9.4.21>
- García-Solarte, M. (2009) Clima organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual. *Universidad de Valle*, 42, 43-61. <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/2153>
- Govea, M. E., Domínguez, M. E., y San Agustín, Y. Q. (2012). Importancia del clima

laboral en los resultados de una empresa y la competitividad. *Contribuciones a la Economía*, 11. clima-laboralempresacompetitividad.pdf

Hernández, V. (2020). Metodología para estandarizar el proceso de programación de sala de cirugía.

[https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/17031/Vanessa\\_HernandezQuiceno\\_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y#:~:text=El%20proceso%20de%20programaci%C3%B3n%20quir%C3%BAgica%20es%20el%20primer,que%20se%20divide%20en%20dos%20tipos%3A%20electiva%20o](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/17031/Vanessa_HernandezQuiceno_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y#:~:text=El%20proceso%20de%20programaci%C3%B3n%20quir%C3%BAgica%20es%20el%20primer,que%20se%20divide%20en%20dos%20tipos%3A%20electiva%20o)

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, M. Metodología de la investigación. McGraw-Hill.

[https://www.academia.edu/25455344/Metodolog%C3%ADa\\_de\\_la\\_investigaci%C3%B3n\\_Hernandez\\_Fernandez\\_y\\_Baptista\\_2010\\_](https://www.academia.edu/25455344/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_Hernandez_Fernandez_y_Baptista_2010_)

Isolina. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú. *Revista Cubana de*

*Salud Pública*, 45(2), e1351. Epub 15 de julio de 2019. Recuperado en 12

de septiembre de 2021, de

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662019000200004&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662019000200004&lng=es&tlng=es).

Johana Valeryn Rúa Salinas, Jessica Jushara, G. L., & Eva Veronika, C. A. (2020).

Índice de capacidad de trabajo en enfermeras en atención primaria de salud, Lima-Perú. *Avances En Enfermería*, 38(1), 37-45.

<http://dx.doi.org/10.15446/av.enferm.v38n1.79693>

Lastre-Amell, G., Gaviria-García, G., Herazo-Beltrán, Y., & Mendinueta Martínez, M.

(2018). Estresores laborales en el personal de enfermería de unidades de cuidados intensivo. *Revista Latinoamericana De Hipertensión*, 13(5), 323329.

<https://www.proquest.com/scholarly-journals/estresores-laborales-en-el-personal-de-enfermeria/docview/2169568049/se-2?accountid=37408>

Ledesma, C. R. D., Crespo, H. G., & Castro, A. M. A. (2018). Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas.

*Revista*

*Cuidarte*, 9(1), 1973-1987. <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>

- Silva, Thaís Araújo da and Freitas, Genival Fernandes de Primary socialization in the process of professional choice and identity of nurses: a Dubarian approach. *Revista Brasileira de Enfermagem* [online]. 2021, v. 74, n. 2 [Accessed 4 October 2022] , e20200293. Available from: <<https://doi.org/10.1590/0034-7167-2020-0293>>. Epub 11 June 2021. ISSN 1984-0446. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2020-0293>.
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Revista electrónica de investigación educativa*, 20(1). [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1607-40412018000100038&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1607-40412018000100038&script=sci_arttext)
- Organización Panamericana de la Salud. (1994). Dotación de personal para los servicios de enfermería en hospitales de distrito para la atención de salud. Paltex. <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/3103/Dotacion%20de%20personal%20para%20los%20servicios%20de%20enfermeria%20en%20hospitales%20de%20distrito%20para%20la%20atencion%20primaria%20de%20salud.pdf?sequence=1>
- Pedraza Melo, Norma Angélica. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9-23. Epub May 28, 2020. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Pilligua Lucas, C. y Arteaga Ureta, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía Ltda. Universidad El Bosque, Colombia. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, vol. XV, núm. 28, 2019. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>
- Prieto, G., Delgado, A. (2010). Fiabilidad y Validez. *Papeles del psicólogo* 31(1), 70 – 71.
- QuestionPro (2021). ¿Qué es la encuesta? <https://www.questionpro.com/es/unaencuesta.html>
- Ramirez, Manuel F., Ostos, Jhony and Arteaga, Arturo R. Saenzrole of Empowermwnt and Identification with Work Teams in Innovation Climate. *Revista de Administração de Empresas* [online]. 2020, v. 60, n. 3 [Accessed 4

- October 2022], pp. 183-194. Available from: <<https://doi.org/10.1590/S0034-759020200302>>. Epub 03 July 2020. ISSN 2178-938X. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020200302>.
- Ramírez, R., et al (2017). Relación entre clima laboral y cultura de seguridad del paciente en profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco 2017. <https://coloquioenfermeria2018.sld.cu/index.php/coloquio/2018/paper/viewFile/571/306>
- Revista Gerencia y Políticas De Salud, 17(35), 222- 234. <http://dx.doi.org/10.11144/javeriana.rgps17-35.psl>
- Rodríguez, M., Aulet, A. (2012). Dotación del personal de enfermería. [Diapositiva Power Point]. <https://uruguay.observatoriorh.org/sites/uruguay.observatoriorh.org/files/webfiles/fuilitext/dotacionpersonalenfermeria.pdf>
- Rodrigues, Ana Luzia et al. Workflow and decision making of operating room nurses: integrative review. Revista Gaúcha de Enfermagem [online]. 2020, v. 41 [Accessed 4 October 2022] , e20190387. Available from: <<https://doi.org/10.1590/1983-1447.2020.20190387>>. Epub 12 Aug 2020. ISSN 1983-1447. <https://doi.org/10.1590/1983-1447.2020.20190387>
- Rodríguez-Sánchez, José-Luis. (2020). Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa. Información tecnológica, 31(2), 207-220. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200207>
- Silva, Leonor Coelho da, Caldas, Célia Pereira, Fassarella, Cintia Silva, & Souza, Patricia Simas de. (2021). Effect of the Organizational Culture for Patient Safety in the Hospital Setting: A Systematic Review. Aquichan, 21(2), e2123. Epub June 25, 2021. <https://doi.org/10.5294/aqui.2021.21.2.3>
- Silva, Thaís Araújo da and Freitas, Genival Fernandes de Primary socialization in the process of professional choice and identity of nurses: a Dubarian approach. Revista Brasileira de Enfermagem [online]. 2021, v. 74, n. 2 [Accessed 4 October 2022] , e20200293. Available from: <<https://doi.org/10.1590/0034-7167-2020-0293>>. Epub 11 June 2021. ISSN 1984-0446. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2020-0293>.

Tanaka, Ana Karina Silva da Rocha et al. The multidisciplinary surgical center team's response to the COVID-19 pandemic. *Revista Brasileira de Enfermagem* [online]. 2020, v. 73, suppl 2 [Accessed 4 October 2022] , e20200333. Available from: <<https://doi.org/10.1590/0034-7167-2020-0333>>. Epub 04 Dec 2020. ISSN 1984-0446. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2020-0333>.

Vásquez Irigoin, B.R.(2019). Clima laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas - 2019. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Toribio de Rodríguez de Mendoza de Amazonas].

<http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/2149/V%203%20Irigoin%20Roxana.pdf?sequence=1&isAllowed=>



### Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Marco Teórico	Hipótesis y Variable	Metodología
<p>¿Cuál es la relación entre clima laboral y dotación del personal de enfermería en centro quirúrgico de la Clínica Angloamericana, Perú 2021?</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar la relación entre el clima laboral y dotación del personal de enfermería en centro quirúrgico de la Clínica Angloamericana, Perú 2021.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b> 1.- Identificar la relación entre autorrealización y dotación del personal de enfermería de centro quirúrgico en la Clínica Angloamericana, Lima 2021 2.- Determinar la relación entre Involucramiento laboral y dotación del personal de enfermería de centro quirúrgico en la Clínica Angloamericana, Lima 2021 3.- Determinar la relación entre condición laboral y dotación del personal de enfermería de centro quirúrgico en la Clínica Angloamericana, Lima 2021</p>	<p>El clima laboral es el ámbito donde nos desempeñamos a diario. Está formado por la unión de emociones, caracteres y la conducta de los colaboradores que laboran en una misma organización. A esto, se suma, el ambiente físico y los dispositivos que se emplean para realizar las tareas y los procesos que especifiquen la forma de realizar las cosas. Si el clima laboral es ameno, la institución tendrá mayores posibilidades de tener éxito, de aumentar su productividad y tener mayores ingresos. Mantener un clima laboral armonioso y una dotación de personal de enfermería adecuada es indispensable para poder ofrecer una atención de primera al usuario.</p>	<p><b>Hipótesis General</b> La dotación de personal de enfermería se relaciona de manera significativa con el clima laboral en centro quirúrgico de la Clínica Angloamericana, Lima 2021.</p> <p>Hipótesis Específicas: 1.- La autorrealización se relaciona significativamente con la dotación del personal de enfermería de centro quirúrgico en la Clínica Angloamericana, Lima 2021 2.- El involucramiento laboral se relaciona significativamente con la dotación del personal de enfermería de centro quirúrgico en la Clínica Angloamericana, Lima 2021 3.- La condición laboral se relaciona significativamente con la dotación del personal de enfermería de centro quirúrgico en la Clínica Angloamericana, Lima 2021</p> <p>Variables: 1. Clima laboral 2. Dotación de personal</p>	<p>Diseño de investigación: Cuantitativa</p> <p>Nivel de Investigación: Descriptivo.</p> <p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Tipo de estudio: Transversal</p> <p>Diseño: No experimental.</p> <p>Área de estudio: Servicio de Centro Quirúrgico de la Clínica Angloamericana.</p> <p>Población: Enfermeras de Centro quirúrgico de la clínica Angloamericana, población estimada de 30 profesionales.</p> <p>Técnica de recolección de datos: Encuesta</p>

## Anexo 2: Variables y Operacionalización de Variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Clima laboral	Es el ámbito donde nos desempeñamos a diario. Está formado por la unión de emociones, caracteres y actitudes de los trabajadores que laboran en una misma institución.	La variable clima laboral será medida con 5 dimensiones, 13 indicadores y una escala de medición politómica.	Autorrealización	Aprendizaje y desarrollo Lograr de metas	Encuesta de tipo Likert  1. Muy desfavorable 2. Desfavorable 3. Medianamente desfavorable 4. Favorable 5. Muy favorable
			Involucramiento laboral	Ambiente laboral saludable Compromiso con el servicio	
			Supervisión	Superar obstáculos Capacitación Reconocimiento de logros	
			Comunicación	Comunicación asertiva Apoyo entre colegas	
			Condición laboral	Carga laboral adecuada Remuneraciones Bonos	
Dotación de personal	La organización panamericana de la salud indica que es un proceso que establece el número y características del personal de enfermería necesario para brindar una atención de calidad.	La variable dotación de personal será medida con 2 dimensiones, 4 indicadores y una escala de medición politómica.	Recursos humanos	Cuadro de asignación de personal Reclutamiento de personal	1. Muy desfavorable 2. Desfavorable 3. Medianamente desfavorable 4. Favorable 5. Muy favorable
			Programación quirúrgica	Tiempo de cirugía programada Número de cirugías diarias	

### **ANEXO 3. CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN**

Yo, Lic. .... perteneciente al servicio de centro quirúrgico de una clínica local, declaro estar conforme de participar en el proyecto de investigación. Clima laboral y su relación con dotación de personal de enfermería en centro quirúrgico de la Clínica Angloamericana. Perú 2021, cuyo objetivo es Determinar la relación entre el clima laboral y dotación del personal de enfermería en centro quirúrgico de la Clínica Angloamericana, Perú 2021 y habiendo sido informada de forma clara y precisa sobre mi participación también me ha garantizado que.

Los datos obtenidos serán tratados y analizados considerando su intimidad y anonimato, de acuerdo con los principios éticos y científicos que rigen la investigación.

Puede suspender su colaboración en cualquier momento. No se tratará en forma diferencial si no participar o detener su colaboración.

La encuesta durará 20 minutos.

Por lo informado es que OTORGO MI CONSENTIMIENTO a que se me realice una encuesta mediante el cuestionario correspondiente.

Lima, .....de.....del 2021

\_\_\_\_\_  
Firma del participante

\_\_\_\_\_  
Firma de la investigadora

## Anexo 4: ENCUESTA DE CLIMA LABORAL

Autor: Sonia Palma Carrillo Lima 2004

Instrucciones: Marque con una X la respuesta que UD. considere válida

		1	2	3	4	5
PREGUNTAS		Muy desfavorable	Desfavorable	Medianamente desfavorable	Favorable	Muy favorable
	AUTORREALIZACIÓN					
1	Existe oportunidades de progresar en la institución					
2	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
3	Los objetivos de trabajo son retadores					
4	Las actividades en las que trabaja permiten aprender y desarrollarse					
5	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal					
6	Cumplir con las actividades laborales es una tarea extenuante					
7	La empresa promueve el desarrollo del personal					
8	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución					
9	Se reconocen los logros en el trabajo					
10	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
	INVOLUCRAMIENTO LABORAL					
11	Siente comprometido con el éxito en la organización					
12	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí					
13	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo					
14	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad					
16	Los trabajadores están comprometidos con la organización					

17	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado					
18	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día					
19	Los servicios de la organización son motivo de orgullo del personal					
20	Existe colaboración entre el personal de las diversas unidades					
	<b>SUPERVISIÓN</b>					
21	El jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
22	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados					
23	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea					
24	Se valora los altos niveles de desempeño					
25	El jefe expresa reconocimientos por los logros					
26	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de actividades					
27	En la institución se afrontan y superan los obstáculos					
28	Los jefes promueven la capacitación que se necesita					
29	El jefe escucha los planteamientos que se le hacen					
30	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras					
	<b>COMUNICACIÓN</b>					
31	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
32	En mi trabajo la información fluye adecuadamente					
33	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa					
34	Existen suficientes canales de información					
35	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
36	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					
37	La institución fomenta y promueve la comunicación interna					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos					
39	Existe una clara definición de visión, misión y valores en la institución					
40	Se reconocen los avances en otras áreas de la organización					

	CONDICIONES LABORALES					
41	En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo					
42	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo					
43	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede					
44	Existe buena administración de los recursos					
45	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
46	La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones					
47	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos					
48	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo					
49	Existe un trato justo en la empresa					
50	La remuneración está de acuerdo con otras áreas de la organización					

## CUESTIONARIO DOTACION DE PERSONAL

Autor: Elizabeth Romero

Lima 2021

Instrucciones: Marque con una X la respuesta que UD. considere válida

Nº	Preguntas	1	2	3	4	5
		Muy desfavorable	Desfavorable	Medianamente desfavorable	Favorable	Muy favorable
	<b>Recursos Humanos</b>					
1	¿Cuándo usted ingresó a trabajar, fue por concurso público?					
2	¿Recibió inducción laboral en los primeros días?					
3	¿Le informaron claramente sobre sus deberes y derechos en el trabajo?					
4	¿Recibe capacitaciones constantes por parte de la institución?					
5	¿Recibe algún incentivo material por parte de la institución?					
6	¿Dispone de todos los insumos requeridos en las actividades de realiza?					
7	¿Está de acuerdo con el sueldo que recibes por tu trabajo?					
	<b>Programación quirúrgica</b>					
8	¿Considera que el número de enfermeras en la guardia es el adecuado?					
9	¿Dispone de todos los insumos requeridos en las actividades que realiza?					
10	¿Le proporcionan los equipos de protección personal en cada jornada laboral?					

## Anexo 5: Autorización de aplicación del instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Lima, 10 de octubre del 2021

Señora:

Lic. Rosa Mory Agüero

Jefa del Servicio de Centro Quirúrgico

Clínica Angloamericana

Presente.-

De mi consideración

Yo, Elizabeth Veronica Romero Vega, con CEP 58194, enfermera de Centro Quirúrgico me es grato dirigirme a usted para saludarla y a la vez pedirle la autorización para realizar dos cuestionarios a cerca de clima laboral y dotación de personal, a las enfermeras del servicio para el desarrollo de mi tesis para la maestría en Gestión de los Servicios de Salud: **"El clima laboral y su relación con la dotación de personal de enfermería en centro quirúrgico, Perú 2021**, aprovecho la oportunidad para reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

Elizabeth Veronica Romero Vega

CEP 58194

British American Hospital S.A.  
Clínica Anglo Americana  
  
Lic. Rosa Mory Agüero  
Gestora Área Quirúrgica  
CEP 14588





Lima, 28 de octubre del 2021

Señora:  
Lic. Elizabeth Veronica Romero Vega  
Enfermera de Centro Quirúrgico  
Clínica Angloamericana  
Presente.-

De mi consideración



Yo, Lic Rosa Mory Agüero, con CEP 14588, jefa de Centro Quirúrgico me es grato dirigirme a usted para saludarla y darle la autorización para que realice las encuestas a sus colegas de servicio para el desarrollo de su tesis: **"El clima laboral y su relación con la dotación de personal de enfermería en centro quirúrgico, Perú 2021**, aprovecho la oportunidad para reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

British American Hospital S.A.  
Clínica Anglo Americana  
  
Lic. Rosa Mory Agüero  
Gestora Área Quirúrgica  
CEP 14588

Lic. Rosa Mory Agüero  
CEP 14588

## Anexo 6. Validez y confiabilidad del instrumento

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1</b>								
1	Sientes que el esfuerzo físico de un día laboral es el adecuado	X			X	X		
2	Consideras que el número de enfermeros por jornada laboral es el necesario		X	X		X		
<b>DIMENSIÓN 2</b>								
3	Consideras que la convocatoria del personal es la adecuada		X		X	X		
4	Consideras que la experiencia del personal es el adecuado				X	X		
<b>DIMENSIÓN 3</b>								
5	Te sientes comprometido con la institución	X		X		X		
6	Presentas descansos médicos en tu centro de labores	X				X		
7	¿Cree Usted que su trabajo es demandante?	X			X	X		
8	El tiempo del que dispone para realizar su trabajo es el adecuado		X		X	X		
9	Existe colaboración por parte de los compañeros	X			X	X		
10	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa.	X		X		X		
11	Consideras que tu trabajo es valorado	X			X	X		
12	¿Te sientes escuchado por tu jefa?	X				X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

---

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [  ]    Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: .....ZAMALLOA GARCIA ZOILA ISABEL.  
DNI.....43682823.....

Especialidad de validador:.....CENTRO QUIRÚRGICO

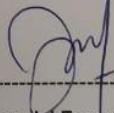
.....09....de.....NOV.....del 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión




---

**Firma del Experto Informante.**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1</b>								
1	Sientes que el esfuerzo físico de un día laboral es el adecuado	X			X	X		
2	Consideras que el número de enfermeros por jornada laboral es el necesario		X	X		X		
<b>DIMENSIÓN 2</b>								
3	Consideras que la convocatoria del personal es la adecuada		X		X	X		
4	Consideras que la experiencia del personal es el adecuado		X	X		X		
<b>DIMENSIÓN 3</b>								
5	Te sientes comprometido con la institución	X		X		X		
6	Presentas descansos médicos en tu centro de labores	X				X		
7	¿Cree Usted que su trabajo es demandante?	X			X	X		
8	El tiempo del que dispone para realizar su trabajo es el adecuado		X		X	X		
9	Existe colaboración por parte de los compañeros	X			X	X		
10	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa.	X		X		X		
11	Consideras que tu trabajo es valorado	X			X	X		
12	¿Te sientes escuchado por tu jefa?	X				X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: .....Evelyn Caro Pérez.      DNI.....42632226.....

Especialidad de validador:.....CENTRO QUIRÚRGICO


.....10....de.....NOV.....del 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1</b>								
1	Sientes que el esfuerzo físico de un día laboral es el adecuado	X		X		X		
2	Consideras que el número de enfermeros por jornada laboral es el necesario	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2</b>								
3	Consideras que la convocatoria del personal es la adecuada	X		X		X		
4	Consideras que la experiencia del personal es el adecuado	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3</b>								
5	Te sientes comprometido con la institución	X		X		X		
6	Presentas descansos médicos en tu centro de labores	X		X		X		
7	¿Cree Usted que su trabajo es demandante?	X		X		X		
8	El tiempo del que dispone para realizar su trabajo es el adecuado	X		X		X		
9	Existe colaboración por parte de los compañeros	X		X		X		
10	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa.	X		X		X		
11	Consideras que tu trabajo es valorado	X		X		X		
12	¿Te sientes escuchado por tu jefa?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg:

Mg. Esther Eloisa Astete López..... DNI..... 44288535.....

Especialidad de validador: Magíster en Enfermería con mención en Administración y Gestión.....

11 de Noviembre del 2021

INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO  
SÁN BORA  
Esther Astete  
LIC. EN ENFERMERÍA ESPECIALIZADA EN  
Enfermería Especializada  
COP. 0002      MSP. 1000

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Firma del Experto Informante.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

